

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

*Turnover* ini memang suatu permasalahan yang sering bahkan selalu terjadi, dan dialami oleh setiap organisasi atau perusahaan. Permasalahan tersebut berakibat pada masalah mundurnya karyawan, pindahnya karyawan ke perusahaan lain, pemutusan hubungan kerja atau kematian karyawan. Sebenarnya, dikeluarkannya karyawan oleh karena faktor pemberhentian karyawan yang disebabkan produktifitas karyawan itu sendiri merupakan suatu hal yang baik bagi perusahaan. Sebaliknya, apabila keluarnya karyawan tersebut oleh karena faktor mundurnya karyawan dan sistem manajemen perusahaan yang tidak sesuai maka hal ini menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan karena dapat mengganggu jalannya roda perusahaan.

Banyak peneliti mengungkapkan persoalan *turnover* ternyata juga merupakan persoalan penting dari banyaknya masalah perusahaan lebih khususnya di dunia sumber daya manusia. Ridlo (2012:21) dalam buku Serial Paper manajemen mengungkapkan : “*Turnover* adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Umumnya dinyatakan dalam satu tahun, *Turnover* tidak boleh lebih dari 10 % tahun.”

PT. MNC Sky Vision Tbk merupakan pelopor dalam sector industri televisi berlangganan di Indonesia yang memulai layanan *Direct To Home (Direct To Home)*

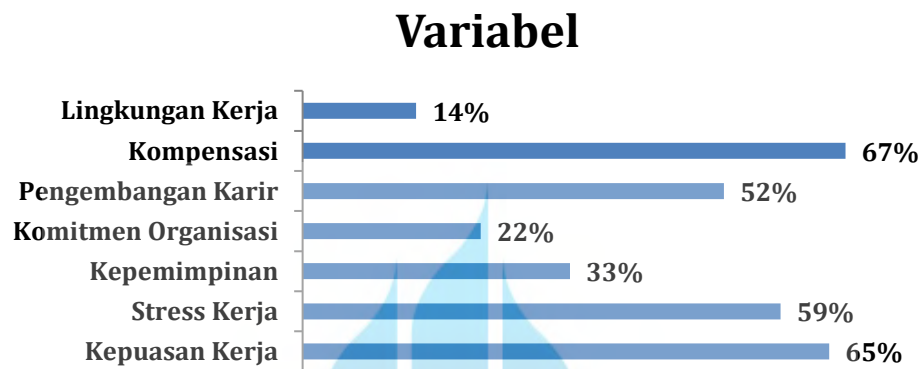
pada 1994. MNC Vision saat ini merupakan operator terbesar DTH di Indonesia dengan pelanggan mencapai lebih dari 70%. Menggunakan satelit frekuensi S-Band, tayangan MNC Vision sangat cocok digunakan daerah tropis seperti Indonesia. PT MNC Sky Vision Tbk merupakan pemegang lisensi pendistribusian tayangan televisi berlangganan melalui satelit pertama di Indonesia yang berada di bawah naungan MNC Media yang merupakan grup media terbesar di Indonesia. Pada tahun 1998, Perseroan memelopori siaran digital menggunakan satelit Indostar-I dengan menampilkan Indovision sebagai produk TV berlangganan. Untuk menambah penetrasi pasar televisi berlangganan di kelas menengah, pada tahun 2007, perseroan membuat produk dengan harga lebih terjangkau yaitu Top TV.

Tingginya angka intensi keluar karyawan pada Direktorat *HR & General Services* di PT. MNC Sky Vision Tbk menyebabkan perusahaan terus menerus melakukan perekrutan dan pelatihan.

Sebagai dasar penelitian maka peneliti melakukan *pra-survey* dengan melibatkan 21 responden yang merupakan karyawan pada Direktorat *HR & General Services* PT. MNC Sky Vision Tbk untuk mempertajam dasar penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner yang berkaitan dengan hal-hal yang mempengaruhi *turnover intention* di suatu perusahaan.

Hasil *pra-survey* disajikan pada Tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1 Hasil *Pra-Survey* Faktor-Faktor *Turnover Intention* Karyawan di  
Direktorat *HR & General Service* PT. MNC Sky Vision, Tbk**



Sumber : Olahan penulis (2018)

Berdasarkan hasil *pra-survey* diatas maka dapat ditunjukkan bahwa terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan Direktorat *HR & General Services* di PT. MNC Sky Vision, Tbk yaitu faktor kompensasi dengan skor 67%, kepuasan kerja dengan skor 65%, dan stres kerja dengan skor 59%

Operasional perusahaan tentu akan sangat terganggu dikarenakan perputaran karyawan yang tinggi . Berikut ini penulis akan menggambarkan data perputaran karyawan yang terjadi di Direktorat *HR & General Services* PT. MNC Sky Vision, Tbk berikut ini:

**Tabel 1.2 Data Karyawan Aktif, Masuk & Keluar Direktorat *HR & General Services* PT. MNC Sky Vision, Tbk**

<b>Tahun</b>	<b>Karyawan Aktif</b>	<b>Karyawan Masuk</b>	<b>Karyawan Keluar</b>	<b>Persentase %</b>
2015	520	295	140	26,92
2016	675	294	396	58,66
2017	573	287	416	72,6
Rata-rata	589,33	292	317,33	52,73

Sumber : *Departemen Human Resource Information System* PT. MNC Sky Vision, Tbk (2018)

Berdasarkan data karyawan aktif, masuk, dan keluar di atas, maka dapat dilihat terjadi peningkatan persentase *turnover* karyawan setiap tahun nya terhitung dari tahun 2015 sampai dengan 2017. Pada setiap tahunnya persentase data *turnover* karyawan di Direktorat *HR & General Services* PT. MNC Sky Vision, Tbk diatas 10%, hal ini menyatakan bahwa tingkat *turnover* diatas batas normal sesuai dengan pernyataan Ridlo (2012:21) dimana tingkat *turnover* dinyatakan normal apabila jumlah *turnover* setiap tahunnya tidak melebihi angka 10%.

Kerjasama dengan rekan kerja yang tidak berjalan dengan baik dan kondisi lingkungan kerja yang dianggap kurang mendukung pekerjaan karyawan menjadai beberapa hal yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan. Semua hal ini kadang dikeluhkan karyawan. Serta kurang jelasnya kebijakan penggajian yang dihubungkan dengan prestasi kerja.

Beberapa penelitian juga menjadi daya Tarik sendiri bagi penulis, seperti hasil penelitian oleh Raman et.al (2013:5620) dimana stres kerja bukan sebagai faktor kontributor terhadap *turnover intention*. Pada penelitian Suhanto (2009:80) menampilkan hasil yang bertolak belakang yakni stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini sesuai dengan dugaan penulis bahwa *turnover intention* mendapat pengaruh yang kuat dari faktor stres kerja dikarenakan, ketidakpastian akan kelangsungan karirnya di perusahaan yang mampu meningkatkan stres kerja pada karyawan.

Berdasarkan fakta permasalahan di Direktorat *HR & General Services* PT. MNC Sky Vision, Tbk serta dikaitkan dengan beberapa penelitian sebelumnya serta dikuatkan pula dengan hasil *pra-survey* dan data sekunder yang ada, maka penulis ingin mengembangkan penelitian dari Raman et al. (2013:5620) yang membahas stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* serta menambahkan faktor kompensasi yang juga mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Hal ini terkait dengan penelitian oleh Irbayuni (2012:10), dimana salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* yaitu kompensasi, walaupun apabila melihat pada hasil penelitiannya kompensasi tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Namun, penulis memiliki dugaan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Hal ini juga didukung dengan penjelasan Mobley (2011:150) bahwa perhatian terhadap faktor kompensasi menjadi satu dari banyak cara untuk mengendalikan *turnover intention*.

## 1.2 Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah dan Batasan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Mengacu pada latar belakang dan fenomena yang di paparkan, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Adanya permasalahan pada kompensasi pada karyawan yang menyebabkan timbulnya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri hal ini berdasarkan hasil *pra-surey* pada tabel 1.1 dengan hasil sebesar 67% dan secara umum dapat dilihat pada data sekunder pada karyawan Direktorat *HR & General Services* PT. MNC Sky Vision, Tbk
2. Adanya permasalahan pada kepuasan kerja pada karyawan yang menyebabkan timbulnya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri, berdasarkan hasil *pra-survey* pada tabel 1.1 dengan hasil sebesar 65% dan secara umum dapat dilihat pada data sekunder pada karyawan Direktorat *HR & General Services* PT. MNC Sky Vision, Tbk
3. Adanya permasalahan pada stres kerja pada karyawan yang menyebabkan timbulnya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri, berdasarkan hasil *pra-survey* pada tabel 1.1 dengan hasil sebesar 59% dan secara umum dapat dilihat pada data sekunder pada karyawan Direktorat *HR & General Services* PT. MNC Sky Vision, Tbk

4. Tingkat *Turnover* Karyawan Direktorat *HR & General Services* di PT. MNC Sky Vision pada periode 2015 – 2017 yang cenderung meningkat setiap tahunnya dengan rata-rata presentase *turnover* yang ditunjukkan pada table 1.2 sebesar 50,66%.

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah , maka penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Direktorat *HR & General Services* PT.MNC Sky Vision, Tbk ?
2. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Direktorat *HR & General Services* PT.MNC Sky Vision, Tbk ?
3. Apakah stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan direktorat *HR & General Services* PT. MNC Sky Vision, Tbk ?
4. Apakah kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan direktorat *HR & General Services* PT. MNC Sky Vision, Tbk ?

### 1.2.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membahas mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kompensasi, kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention* karyawan.
2. Waktu pengambilan data dimulai dari bulan Juli 2018 hingga bulan Desember 2018. Hal ini memungkinkan hasil penelitian yang berbeda apabila dilakukan pengambilan data dalam waktu yang berbeda.
3. Objek variabel penulisan ini terkait dengan PT.MNC Sky Vision yang berlokasi di Jakarta Barat, sehingga pembuktian atas uji teori yang dihasilkan tidak dapat di generalisir apabila di lakukan di objek penelitian yang berbeda.

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan Direktorat *HR & General Services* PT.MNC Sky Vision, Tbk.



2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Direktorat *HR & General Services* PT.MNC Sky Vision, Tbk.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Direktorat *HR & General Services* PT.MNC Sky Vision, Tbk.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Direktorat *HR & General Services* PT.MNC Sky Vision, Tbk.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan kajian managerial dalam memperkecil jumlah *turnover* Karyawan berdasarkan faktor-faktor Stres Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja pada karyawan PT.MNC Sky Vision, Tbk

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat menjadi bahan pembelajaran, memperkaya bahan pembelajaran dan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* karyawan PT. MNC Sky Vision, Tbk.

### 3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai masukan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

### 4. Bagi peneliti

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman terkait pengelolaan manajemen sumber daya manusia khususnya yang menyangkut stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja.

