

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan, *turnover* karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era revolusi industri. Dewasa ini masalah *turnover* sangat diperhatikan oleh para pakar ekonomi dan sosial, karena bila ditinjau dari berbagai sisi sangat merugikan perusahaan baik dari segi biaya maupun sumber daya.

Tingkat *turnover* yang tinggi mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan, mengganggu operasional, memunculkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal. Kondisi ini juga akan mengakibatkan meningkatnya biaya rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian yang baru.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, apabila karyawan merasa tidak puas terhadap kompensasi yang sudah diberikan perusahaan dan ditambah lagi dengan suasana lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam hal pekerjaan maka akan memicu timbulnya *turnover intention* karyawan. Setiap karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada

perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa berupa gaji, upah, insentif atas hasil kontribusi yang telah diberikannya kepada perusahaan.

Pihak perusahaan harus dapat memahami perilaku karyawannya agar kebutuhan-kebutuhan karyawannya dapat terpenuhi dan adanya timbal balik dari perusahaan kepada karyawan. Seperti pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan pada saat awal perjanjian antara karyawan dengan perusahaan, di dalam kompensasi terdapat sistem upah, gaji, insentif, bonus, dan uang lembur. Bagi karyawan kompensasi yang mereka terima merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi yang telah mereka berikan. Salah satu alasan penting atau dorongan seseorang untuk bekerja adalah memperoleh kompensasi atau imbalan agar dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti kebutuhan sekunder dan kebutuhan *tertier*.

Selain itu faktor penting yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yaitu lingkungan kerja, apabila kondisi lingkungan kerja baik dengan segala fasilitas, sarana dan prasarana yang mendukung dan menunjang keberlangsungan pekerjaan, maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, begitu sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja buruk, maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa. Sumber daya manusia harus diperhatikan dalam melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan karena untuk memperoleh keuntungan dan menjaga eksistensi perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada konsumen di samping proses produksi.

Sepanjang sejarah peradaban manusia telah diketahui bahwa gerak hidup perusahaan dan dinamika perusahaan sedikit banyaknya tergantung pada manusia sebagai pelaksana dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Bila dikaji secara umum keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada komponen yang ada di dalam perusahaan itu sendiri seperti pimpinan, karyawan, program, tujuan, sarana dan prasarana yang tersedia.

PT. Mizuho Balimor Finance Jakarta merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan kendaraan bermotor roda empat dan bekerja sama dengan Dealer HONDA yang ada di Jabodetabek. Seiring dengan perkembangan ekonomi global PT. Mizuho Balimor Finance Jakarta telah mengalami pasang surut. Namun dinamika proses ini justru menjadikan PT. Mizuho Baimor Finance Jakarta sebagai perusahaan yang kokoh, matang, dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

PT. Mizuho Balimor Finance Jakarta menyadari bahwa kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia. Perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusianya perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Suatu perusahaan tentu saja membutuhkan karyawan yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya dan juga terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan demikian pihak perusahaan harus berusaha agar karyawan memperoleh kepuasan atas hasil kerja mereka, maka karyawan akan merasakan perasaan yang menyenangkan seperti perasaan gembira ataupun bangga atas pekerjaan yang diberikan, kemudian adanya rasa di hargai dan nyaman, dimana hal tersebut disebabkan oleh kondisi kerja yang memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan.

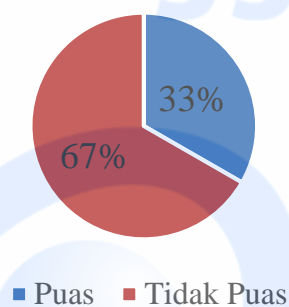
Berdasarkan observasi awal yang dilakukan kepada beberapa karyawan di PT. Mizuho Balimor Finance Jakarta diperoleh informasi terdapat permasalahan berkaitan dengan kompensasi dimana gaji dan upah yang diterima karyawan tidak sepadan dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Tidak adanya uang lembur juga menjadi salah satu permasalahan yang ada sedangkan karyawan diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaannya hingga selesai. Melihat tingkat upah yang diterimanya tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan, kita dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi pekerjaan seseorang dalam tempatnya bekerja.

Selain itu kurangnya fasilitas pendukung atau sarana-prasarana yang ada di kantor tersebut untuk menunjang pekerjaan karyawan juga menjadi salah satu permasalahan yang ada di PT. Mizuho Balimor Finance Jakarta, seperti:

1. Terbatasnya mesin untuk *fotocopy* yang jaraknya cukup jauh dari setiap divisi yang menyebabkan tertundanya pekerjaan setiap karyawan.
2. Fasilitas *printer* yang ada sangat terbatas.
3. Terdapat rekan kerja yang tidak bisa diajak untuk bekerjasama.

Dari hasil observasi dan wawancara di PT. Mizuho Balimor Finance Jakarta terhadap 15 orang karyawan dengan permasalahan yang terjadi antara kompensasi dan lingkungan kerja. Tujuan dari wawancara ini untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang didapatkan serta lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Adapun hasil wawancara dapat dilihat pada diagram dibawah ini:

Gambar 1.1 Tingkat Kepuasan Karyawan PT. Mizuho Balimor Finance Jakarta



Sumber: Peneliti 2016

Berdasarkan gambar diatas maka dapat dilihat bahwa karyawan yang mengatakan tidak puas sebanyak 10 orang atau 67% dan yang mengatakan puas

sebanyak 5 orang atau 33%. Dengan demikian dapat dilihat masih banyaknya karyawan yang merasa tidak puas dengan kompensasi yang diberikan dan lingkungan kerja yang ada saat ini.

Dari hasil observasi dan wawancara di PT. Mizuho Balimor Finance Jakarta dengan permasalahan yang terjadi antara kompensasi dan lingkungan kerja berdampak pada *turnover intention*. Berdasarkan data dari bagian personalia diperoleh data *turnover* karyawan yang cukup tinggi dalam 6 bulan terakhir dapat dilihat dari tabel 1.1, sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Tabel Turnover Karyawan**

No.	Bulan	Jumlah Karyawan Keluar
1	April	2 Orang
2	Mei	3 Orang
3	Juni	1 Orang
4	Juli	2 Orang
5	Agustus	5 Orang
6	September	3 Orang
Total		16 Orang

Sumber: Personalia PT. Mizuho Balimor Finance Jakarta 2016

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa pada bulan April karyawan yang keluar sebanyak 2 orang, Mei sebanyak 3 orang, Juni sebanyak 1 orang, Juli sebanyak 2 orang, Agustus sebanyak 5 orang, dan pada bulan September sebanyak 3 orang. Bila dilihat dari tabel diatas adalah masih tingginya tingkat *turnover* atau karyawan yang keluar di PT. Mizuho Balimor Finance Jakarta.

Menurut bagian personalia penyebab keluarnya karyawan dikarenakan karyawan masih mencari pekerjaan yang memberikan gaji atau upah yang lebih besar dari PT. Mizuho Balimor Finance Jakarta. Menyadari pentingnya sebuah kompensasi dan lingkungan kerja di dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan pada PT. Mizuho Balimor Finance, hal tersebut menjadi menarik bagi penulis untuk mengkajinya, oleh karena latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengambil judul penelitian adalah **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Industri Keuangan *Non Bank*”**.

## **1.2. Identifikasi Dan Pembatasan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, adapun fenomena yang terjadi adalah:

1. Berdasarkan hasil observasi dapat teridentifikasi adanya kompensasi yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan sehingga karyawan tidak merasa puas dan timbul niat untuk mencari pekerjaan baru.
2. Berdasarkan hasil observasi adanya lingkungan kerja yang kurang nyaman dimana terdapat keterbatasan sarana dan prasarana sehingga akan menghambat pekerjaan karyawan.
3. Teridentifikasi adanya ketidakpuasan karyawan yang menyebabkan cukup tingginya tingkat *turnover* pada PT. Mizuho Balimor Finance Jakarta dimana dapat dilihat pada tabel 1.1.

### 1.2.2. Pembatasan Masalah

Ruang lingkup yang dibahas dalam penelitian ini hanya di PT. Mizuho Balimor Finance Jakarta, penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan PT. Mizuho Balimor Finance Jakarta yang beralamatkan di Jl. Pangeran Jayakarta 137 GRHA 137 Jakarta Pusat. Dengan pengukuran yang dilakukan hanya melalui kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Pembatasan ini untuk menghindari terjadinya penyimpangan dari tujuan penelitian karena permasalahan yang terlalu luas sehingga maksud dan inti dalam penelitian ini dapat mudah dipahami.

### 1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention*?
4. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* ?
5. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ?
6. Apakah kepuasan kerja merupakan variabel intervening antara kompensasi terhadap *turnover intention* ?



7. Apakah kepuasan kerja merupakan variabel intervening antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* ?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada perumusan masalah yang ada pada penelitian ini maka tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention*.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
6. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja merupakan variabel intervening antara kompensasi terhadap *turnover intention*.
7. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja merupakan variabel intervening antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan, hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Mizuho Balimor Finance Jakarta dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Akademik, sebagai tambahan referensi untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya baik dalam permasalahan yang sama maupun berbeda.
3. Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.