

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan sebuah perusahaan, tentu saja tidak lepas dari berbagai sumber daya. Salah satu yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Dimana sebuah perusahaan dapat berkembang dan berproduksi karena adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat berperan penting, terutama untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan peranannya yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Penanganan sumber daya yang tepat dapat menjadikan perusahaan semakin berkembang dan menjadi perusahaan yang mampu bersaing. Oleh karena itu, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar atau penekanan tingkat *turnover intention* haruslah bertitik tolak pada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu sistem kompensasi dan lingkungan kerja, yang selanjutnya akan dijadikan dasar pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) disini menjadi suatu indikator sejauh mana keberhasilan sistem kompensasi dan lingkungan kerja suatu perusahaan sehingga dapat membuat karyawan tetap semangat bekerja dan berkomitmen terhadap perusahaan.

Alasan untuk mencari pekerjaan alternatif lain diantaranya adalah kepuasan atas gaji yang diterima. Individu merasakan adanya rasa keadilan (*equity*) terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Untuk para karyawan, gaji jelas penting dalam hal pemenuhan kebutuhan ekonomi mereka. Karyawan puas dengan gaji secara keseluruhan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku mereka. Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Kompensasi merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebab kompensasi merupakan alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan. Sehingga jika karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi karena pekerjaannya, maka dengan demikian kepuasan karyawan akan meningkat dan menimbulkan semangat kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya proses produksi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para karyawan sehingga langsung maupun tidak langsung

akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja, di dalamnya termasuk kepuasan kerja para karyawan.

Karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, bersih, dan juga dapat menunjang kenyamanan dan keamanan pribadi mereka. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan, *turn over* yang tinggi dan lain sebagainya. Hal ini harus dihindari oleh perusahaan karena akan merugikan perusahaan. Perusahaan perlu memberikan kepuasan kerja kepada karyawan salah satunya yaitu memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan. Kepuasan kerja karyawan dapat muncul sebagai akibat dari situasi dan lingkungan kerja di dalam perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perasaan karyawan apakah karyawan tersebut merasa senang atau tidak senang, merasa nyaman atau tidak nyaman sehingga sikap yang ditimbulkan dapat berupa sikap yang positif atau negatif. Dengan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan juga dapat membuat karyawan merasa lebih senang, nyaman dan betah di perusahaan.

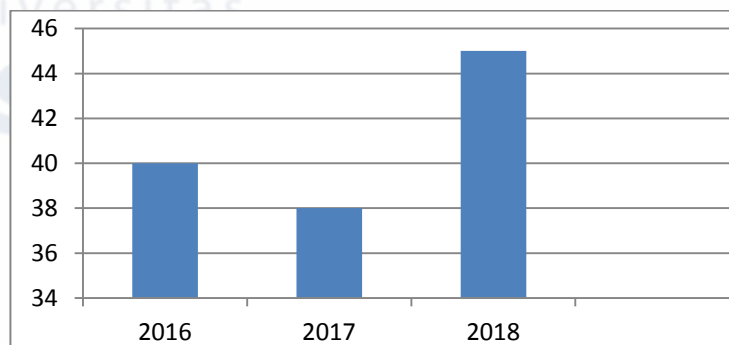
CV. Win-win collection adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang konveksi pakaian jadi yang memproduksi celana santai dan celana training. CV. Win-win Collection melakukan produksi rumahan, dimana pusatnya terletak pada jalan Ki Hajar Dewantoro, Cipondoh – Tangerang. Dan memiliki cabang yang terletak berbeda rumah atau tempat produksi. Saat ini CV. Win-win memiliki 78 karyawan yang bekerja sebagai, pemotong bahan, penjahit, pengobras, dan bagian *packing*. CV. Win-win memasarkan produknya secara grosiran dan memiliki toko di Cipulir, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan. Karyawan yang bekerja di CV. Win-win dari berbagai usia. Karena CV. Win-win tidak mengharuskan karyawan yang lulus SMA atau lainnya. Yang terpenting untuk bisa dapat bekerja di CV. Win-win adalah dapat memiliki keahlian seperti menjahit, memotong bahan, dan *packing*. Jika tidak bisa semua kegiatan tersebut dan ingin berusaha keras untuk bekerja, CV Win-win dapat menerima dan *training* terlebih dahulu.

Gaji yang diterima para karyawan tergantung berapa banyak celana yang dihasilkan dalam sehari. Karena sistem gaji di CV. Win-win yaitu tergantung berapa banyak celana yang dihasilkan oleh para penjahit. Jadi, semakin rajin bekerja, semakin banyak gaji yang didapat. Sistem penggajian di CV. Win-win yaitu satu celana jadi karyawan diupah Rp. 2.500 dan rata-rata karyawan dalam sehari menghasilkan 50 celana jadi. Dalam sehari karyawan menghasilkan Rp. 125.000 dan dalam seminggu bekerja 6 hari sehingga mendapat Rp. 750.000 sehingga dalam sebulan mendapatkan penghasilan sebesar Rp. 3.000.000. Dan lebih dari 50% karyawan merasa kurang puas atas gaji yang didapatkan. Sehingga

banyak karyawan sudah bekerja belum genap satu tahun sudah berhenti atau keluar dari pekerjaannya.

Menurut wawancara dengan pemilik CV. Win-Win yaitu Bapak H. Ruslan Abdul Gani, beliau mengatakan bahwa terdapat karyawan yang berhenti karena merasa gaji yang didapat tidak sesuai yang diharapkan, padahal kinerjanya yang kurang dan memang hasil yang dia dapat sedikit . Karena hal tersebut, menjadi alasan untuk karyawan ingin berhenti dan keluar dari perusahaan.

CV. Win-win juga menyediakan tempat tinggal untuk karyawannya yang ingin menetap atau karyawan yang memiliki kampung halaman. Sehingga para karyawan tidak perlu mengeluarkan uang untuk menyewa kontrakan atau tempat tinggal. Namun ada juga karyawan yang pulang ke rumah karena rumahnya tidak terlalu jauh, dan terdapat juga yang menyewa tempat tinggal atau mengontrak rumah karena keluarga atau istrinya bekerja tidak jauh dari tempat kerja atau produksi. Namun sebagian besar karyawan tinggal ditempat yang di sediakan oleh CV. Win-win. Dengan keadaan yang satu tempat tinggal tentu tidak semua sejalan, banyak karyawan yang tidak menjalin hubungan tidak baik satu sama lain. Menurut wawancara bahkan pernah terjadi pertengkaran antar karyawan. Karena hal tersebut beliau harus mengeluarkan karyawan yang bersalah. Dan beliau juga mengatakan ada yang keluar karna tidak nyaman dengan fasilitas dan tidak nyaman antar karyawan. Beliau mengatakan dalam setahun terdapat lebih dari 50% karyawan yang keluar. Tidak semua karyawan yang ada di CV. Win-win adalah karyawan baru pengganti karyawan yang keluar. Karena terdapat juga karyawan yang bekerja sudah bertahun- tahun bekerja. Berikut merupakan jumlah data karyawan yang keluar tiga tahun terakhir menurut wawancara dengan pemilik CV. Win-win collection.



Sumber : Data olah penulis, 2019

Gambar 1.1
Jumlah Data Karyawan Keluar
Tahun 2016-2018

Berdasarkan gambar 1.1 jumlah karyawan yang keluar setiap tahunnya tidak stabil. Dapat dilihat pada tahun 2016 jumlah yang keluar sebanyak 40 karyawan dan pada tahun 2017 jumlah karyawan yang keluar mengalami penurunan, jumlah

karyawan yang keluar pada tahun 2017 yaitu sebanyak 38 orang dan pada tahun 2018 mengalami kenaikan karyawan yang keluar paling tinggi dari pada tahun-tahun sebelumnya yaitu terdapat 45 orang yang keluar dari CV. Win-win Collection.

Berdasarkan penjelasan diatas, untuk melihat bagaimana kondisinya sebenarnya mengenai masalah terkait, maka penulis melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara. Jumlah responden sebanyak 30 orang, yang merupakan karyawan CV. Win-Win Collection. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut, maka didapat data sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Terhadap Karyawan CV. Win-win Collection

NO	Pertanyaan	Ya %	Tidak %
1	Apakah anda merasa puas dengan gaji yang diperoleh saat bekerja di CV. Win-Win Collection ?	30	70
2	Apakah dengan adanya konflik yang terjadi mengganggu pekerjaan aktivitas anda ?	100	0
3	Apakah anda merasa tempat kerja anda terlalu bising ?	80	20
4	Apakah anda berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain?	60	40
5	Apakah anda merasa puas dengan hasil kerja anda selama bekerja di CV. Win-Win Collection ?	30	70
6	Apakah anda puas dengan dukungan antar rekan kerja dalam pekerjaan ?	10	90

Sumber : Data olah data kuesioner, 2019

Dari hasil pra survey diatas terdapat 70% karyawan merasa kurang puas dengan gaji yang diperoleh. Alasan yang dikemukakan bahwa gaji yang didapat masih belum mencukupi kebutuhan sehari-hari dan mereka merasa gaji masih dibawah UMR. Semua responden sebanyak 100% menjawab bahwa sering terjadi konflik mengganggu aktivitas para karyawan. Dimana sering terjadi kesalah pahaman dalam rekan kerja. Hal tersebut sering terjadi karena adanya rasa iri antar rekan kerja, juga karena sering adanya perbedaan pendapat.

Hasil pra survey menunjukkan bahwa tempat mereka bekerja terlalu bising. Dibuktikan 80% responden menjawab bahwa tempat mereka kerja terlalu bising. Alasan yang dikemukakan yaitu karna suara mesin yang banyak dan suara audio didalam ruang kerja. Dan 60 % karyawan berkeinginan utuk mencari pekerjaan lain dengan alasan tidak nyaman dengan lingkungan kerja dan merasa kurang dengan kompensasi yang didapatkan. 70% responden merasa tidak puas dengan hasil kerja mereka. Hal tersebut disertakan alasan karena mereka tidak dapat

menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak sehingga gaji yang mereka dapat sedikit. Hal yang menyebabkan mereka tidak dapat menghasilkan lebih banyak karena mereka kurang nyaman dengan rekan kerja dan lingkungan kerja. Dan karyawan merasa bahwa mereka tidak puas dengan dukungan antar rekan kerja. Dengan demikian 90% responden menjawab bahwa mereka tidak puas dengan dukungan rekan kerja, karena sering terjadi konflik sehingga hal tersebut tidak mendukung yang lainnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang dan observasi pada CV. Win-win Collection, ditemui beberapa permasalahan yang perlu untuk diteliti. Variabel-variabel yang diteliti adalah Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* dengan penelitian pada karyawan CV. Win-win Collection.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut

1. Kurang nyaman dengan rekan kerja dan tempat kerja sehingga banyak karyawan yang memutuskan untuk keluar.
2. Pekerjaan yang tidak mencapai target sehingga karyawan merasa tidak puas dengan hasil kerja mereka.
3. Gaji yang dibawah UMR membuat karyawan kurang puas akan penghasilan gaji.
4. Sering terjadi konflik antar rekan kerja sehingga membuat lingkungan kerja kurang nyaman.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok permasalahan agar penelitian lebih terarah dan fokus dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti hanya membahas tentang kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan CV. Win-win Collection.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan oleh penulis maka penulis dapat membuat rumusan masalah yang ada. Di dalam penelitian ini penulis telah menguraikan masalah yang ada, maka dirumuskan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* CV. Win-win Collection ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* CV. Win-win Collection ?

3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Win-win Collection ?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Win-win Collection ?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* CV. Win-Win Collection ?
6. Apakah kompensasi mempengaruhi *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan CV. Win-win Collection ?
7. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan CV. Win-win Collection ?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* CV. Win-win Collection.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* CV. Win-win Collection.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja CV. Win-win Collection.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja CV. Win-win Collection.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* CV. Win-win Collection.
6. Untuk mengetahui kompensasi mempengaruhi *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan CV. Win-win Collection.
7. Untuk mengetahui lingkungan kerja mempengaruhi *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan CV. Win-win Collection.

1.6 Manfaat penelitian

1. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan dan memperbaiki kekurangan sehingga dapat mempertahankan karyawan dan dapat membuat perusahaan semakin maju dan berkembang.
2. Bagi Karyawan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk dapat bertahan dalam satu organisasi dan dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas sehingga dapat mendapatkan hasil yang lebih baik.
3. Bagi Pembaca
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan, dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada

dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan.