

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi dunia saat ini, perusahaan mengalami persaingan yang semakin ketat. Perusahaan harus bisa menunjukkan segala kemampuan dan keunggulan yang dimiliki sehingga dapat menjadikan hal tersebut sebagai daya saing yang tinggi. Daya saing yang tinggi dapat membantu perusahaan untuk dapat tetap bersaing dan bertahan dalam dunia bisnis (Wasposito, Handayani, & Paramita, 2013). Perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif serta memiliki kinerja perusahaan yang baiklah yang akan mampu bertahan dalam persaingan bisnis, oleh karena itu perusahaan diharuskan untuk dapat membangun keunggulan-keunggulan tersebut. Demi dapat meningkatkan keunggulan kompetitifnya, perusahaan seharusnya memiliki strategi yang baik pada saat mengelola bisnisnya, salah satu strategi yang dapat digunakan adalah dengan pemilihan sumberdaya alam dengan selektif, yang dapat membantu perusahaan agar dapat berdiri dengan baik dan berdaya saing tinggi (Pranowo, 2016).

Sumber daya manusia merupakan salah satu dari sekian banyak faktor yang mendukung keberhasilan dari perusahaan dalam mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Oleh karena itu perusahaan diharuskan untuk dapat menyeleksi seluruh sumber daya yang masuk agar seluruh sumberdaya manusia yang terdapat dalam perusahaan dapat berkualitas dan handal. Perusahaan juga diharuskan untuk dapat memperhatikan serta mengelola sumber daya manusia dengan baik agar

tidak mendapati masalah saat hendak mencapai tujuannya. Hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memperhatikan kesejahteraan dari sumber daya manusianya agar sumber daya manusia tersebut dapat bekerja dengan baik dan berpengaruh baik pada kepuasan dan loyalitas karyawan (Saeka & Suana, 2016).

Sebuah organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membina dan mengelola SDM. Semakin berkembangnya perusahaan, semakin berkembang juga permasalahan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia. *Turnover intention* merupakan sebuah niat seorang karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dan meninggalkan perusahaan sebelumnya (waspodo, handayani, & paramita, 2013). Seorang karyawan mempunyai sebuah keinginan untuk berpindah adalah sebuah awal terjadinya turnover sehingga perlu dijadikan perhatian karena semakin meningkatnya turnover maka dapat mengganggu produktifitas sebuah perusahaan (Nahusona, 2004). Tingginya tingkat turnover di sebuah perusahaan akan menimbulkan kerugian, karena produktivitas perusahaan terganggu dan berdampak buruk bagi organisasi. Selain itu, dampak lain yang ditimbulkan yaitu terkait dengan biaya perusahaan yang dikeluarkan cukup besar untuk keperluan rekrutment, pelatihan, lembur, serta pengawasan. Maka dari itu turnover perlu dijadikan perhatian karena akan mengganggu aktivitas perusahaan (manuel & Rahyuda, 2015). Kondisi kerja yang kurang baik sangat mempengaruhi sikap seorang karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja, kondisi ini salah satunya adalah lingkungan kerja (Negirin & Shay, 2004).

Lingkungan kerja adalah sebuah keadaan baik fisik maupun non fisik yang berhubungan dengan karyawan. Lingkungan fisik yaitu keadaan dimana karyawan itu bekerja. Seperti luas tempat kerja, pencahayaan, kebisingan, suhu ruang kerja, fasilitas kerja. Lingkungan kerja non fisik yaitu sebuah keadaan seorang karyawan berinteraksi dengan karyawan lainnya, maupun dengan atasan dalam menjalankan sebuah pekerjaan. Di dalam lingkungan kerja, fasilitas yang di berikan tidak hanya bertujuan untuk menunjang seorang karyawannya untuk lebih produktif, tetapi juga harus mampu memberikan keadaan dimana seorang karyawan menggunakan sebuah fasilitas dengan rasa nyaman dan aman yang dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan dan juga dapat meringankan beban kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja non fisik seperti interaksi antar karyawan yang baik akan menghasilkan kerja yang baik, dengan adanya hubungan sosial atau interaksi sosial yang dirasakan tergantung pada berbagai jenis hubungan seperti hubungan sosial, hubungan kerja. Jika suatu karyawan memiliki sebuah ikatan sosial yang kuat maka seorang karyawan itu menunjukkan turnover yang rendah (Febriani & Idnrawati, 2013). Faktor lingkungan kerja yang lain yang dapat menyebabkan turnover adalah etika interaksi atau sikap dalam melaksanakan tugas organisasi atau sebuah pekerjaan. Etika dalam melakukan sebuah pekerjaan memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi suatu karyawan dalam pekerjaan yang mengacu pada kebijakan, nilai-nilai, dan persepsi karyawan terhadap praktek kerja (Stewart, 2011). Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, seperti penelitian yang dilakukan oleh Nur Riqoh Fuadiah,

Bambang Swasto Sunuharyo, dan Edlyn Khurotul Aini yang berjudul pengaruh kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan terhadap *turnover intention* studi pada karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo (2018) yang mendapatkan hasil variable lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention* adalah kompensasi (yusron, meyrista, & herlambang, 2015). Dalam hal ini kompensasi tidak hanya menjadi sebuah alat untuk pemuas kebutuhan karyawan atau sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, tetapi pemberian kompensasi bertujuan untuk memotivasi karyawan agar dapat ikut dalam berpartisipasi dalam memajukan organisasi serta membangun semangat karyawan. Kompensasi dalam organisasi terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial diberikan dalam bentuk gaji, tunjangan, asuransi kesehatan dan bonus. Sedangkan kompensasi non finansial berupa pelatihan kerja, jenjang karir yang pasti, jam kerja fleksibel. Alasan yang sering dijadikan pertimbangan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya adalah gaji. Perusahaan harus memperhatikan setiap imbalan yang di berikan terhadap perusahaan, terutama pada karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Pemberian imbalan yang sesuai dapat memicu karyawan untuk berprestasi dan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya dan perusahaan akan merasa puas dengan kinerja karyawannya (yusron, meyrista, & herlambang, 2015). Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki

pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, seperti penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Sartono, Yalianue S.E,MM, Leonardo Budi H S.E,MM yang berjudul Pengaruh Kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* (2017) mendapatkan hasil variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention.

SBC (Surya Baru Cell) adalah sebuah toko yang bergerak dalam bidang penjualan pulsa, jual beli handphone baik baru maupun bekas dan juga aksesoris handphone. SBC didirikan oleh bapak khoyang pada tahun 2004 di Jl. Supriyadi No. 65 Desa Ngoro Kecamatan Ngoro kabupaten Jombang. Pada awal berdirinya toko ini hanyalah toko kecil yang biasa disebut dengan counter handphone. Toko ini merupakan perintis jual beli di bidang telekomunikasi di wilayah kecamatan ngoro. Semakin tingginya permintaan pasar SBC berusaha memperluas usahanya dengan mendirikan cabang usaha di Jl. Supriyadi No. 42 desa Ngoro Kecamatan Ngoro kabupaten Jombang pada tahun 2006. Melihat keberhasilan SBC dalam usaha memberin inspirasi pada masyarakat sekitar untuk mendirikan usaha yang sama. Kemunculan usaha yang sama di sekitar ngoro berdampak pada omset penjualan yang secara tidak langsung mengurangi omset penjualan SBC. SBC mendirikan cabang baru di Jl. Gubernur Suryo No. 15 desa Ngoro Kecamatan Ngoro Kabupaten Jombang pada tahun 2008. Tidak cukup dengan cabang usaha baru omset SBC kian Menurun, SBC dikelola oleh Yonas Pradipta anak dari bapak Khoyang. Semenjak di kelola oleh bapak Yonas Pradipta, SBC menunjukkan perkembangan yang cukup pesat dan juga mendaftarkan usahanya menjadi PT. SBC Berkah Bersama. Seiring dengan berkembangnya usaha tak

luput dengan permasalahan-permasalahan yang terjadi seperti keluar masuk karyawan. Setelah dilakukan wawancara dengan pihak HRD PT. SBC Berkah Bersama diketahui data keluar masuk karyawan pada bagian marketing di hitung dari Januari 2020 sampai Mei 2020. Tingkat turnover pada PT. SBC Berkah bersama mengalami peningkatan sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Tingkat Turnover PT. SBC Berkah Bersama**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah karyawan awal bulan</b>	<b>Jumlah karyawan keluar</b>	<b>Jumlah karyawan masuk</b>	<b>Jumlah karyawan akhir bulan</b>	<b>Turnover rate</b>
Januari	84	0	0	84	0%
Februari	84	1	0	83	1,2%
Maret	83	6	2	79	4,8%
April	79	1	0	78	1,2%
Mei	78	0	4	82	(5,1%)

Dari hasil data wawancara yang dilakukan dengan pihak Human Resource Development (HRD) adalah sebagian karyawan yang keluar adalah karyawan yang telah bekerja selama 3 sampai 6 masa kerja. Diketahui alasan karyawan meninggalkan perusahaan adalah sebagian besar adalah karena sistem pemberian gaji di bawah Upah Minimum, serta pemberian sanksi denda bagi karyawan yang datang terlambat bekerja. Hal lain yang jadi penyebab karyawan meninggalkan perusahaan adalah sistem jam kerja yang tidak fleksible yakni sistem shift yang mengharuskan karyawan absen kerja pukul 09.00 AM dan istirahat pukul 13.00 PM kembali lagi pukul 16.00 PM sampai pulang pukul 21.00 PM untuk shift 1. Kemudian untuk shift 2 absen masuk pukul 11.00 PM istirahat pukul 16.00 kembali lagi pukul 18.00 PM sampai pulang pukul 22.00. Lama kerja 9 jam untuk semua shift. Serta hal lain yang menjadi penyebab keluarnya karyawan yaitu

adanya keluhan kesah antara pimpinan dan karyawan yang kurang mendukung untuk melakukan pekerjaan. Kebijakan yang di berikan seperti sistem target penjualan terlalu tinggi dirasa menjadi beban bagi karyawan sehingga karyawan itu meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dan menganalisanya kedalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap *Turnover intention*”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan dengan identifikasi masalah yang telah diuraikan pembatasan masalah ini diterapkan agar peneliti dapat terfokus pada pokok permasalahan yang ada dan lebih mendalam pada pembahasannya, agar penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan yang di terapkan. Batasan masalah penelitian ini adalah:

1. Berfokus pada hubungan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*.
2. Sampel yang dipilih untuk dijadikan responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. SBC Berkah Bersama

3. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret sampai dengan bulan Agustus tahun 2020.

#### **1.4 Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi dapat mempengaruhi *turnover intention*.

#### **1.5 Manfaat**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi banyak pihak, terutama pihak terkait. Diantaranya adalah :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi tambahan bagi perusahaan mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap *turnover intention* sehingga dapat dijadikan masukan mengenai proses manajemen internal perusahaan diwaktu yang akan datang

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberi kontribusi terutama dalam mengembangkan ilmu pengetahuan bagi akademisi yang akan melakukan penelitian dalam bidang sumber daya manusia

### 3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT. SBC Berkah Bersama Ngoro.