

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir seksama yaitu dapat memanfaatkan sumber daya yang optimal, sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam *aktivitas* perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia. Dalam hal ini sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan merupakan komponen terpenting dan menjadi kunci dalam perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi salah satu aset yang penting dalam pencapaian perusahaan, dimana karyawan terlibat proses pencapaian tujuan perusahaan dengan baik dan totalitas.

Perusahaan mengharapkan kontribusi sumber daya manusia dengan kinerja yang terbaik dari karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai, disini ada hubungan timbal balik yang mana dari perusahaan ke karyawan yang mengharapkan keterlibatan karyawan dalam proses menghasilkan tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan karyawan memberikan yang terbaik kepada perusahaan dan mengharapkan sebuah penghargaan jasa baik biasanya berupa upah, insentif dan sebagainya.

Saat ini telah banyak terjadi permasalahan *turnover intention* di dalam dunia bisnis, *turnover intention* merupakan permasalahan umum yang dialami setiap perusahaan, terjadinya *turnover intention* yang tidak dapat

dicegah menimbulkan terjadinya *turnover* dalam bentuk nyata. *Turnover intention* merupakan penyebab terjadinya *turnover* karyawan dan *turnover intention* yang sampai mengarah bentuk nyata yaitu *turnover*, ini sangat menyita perhatian perusahaan karena mengganggu proses operasi, menelan biaya yang lebih besar untuk proses rekrutmen seperti tes wawancara dan biaya administrasi pemrosesan karyawan baru. Untuk itu perusahaan harus dituntut mampu mengoptimalkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki *skill* atau berpotensi terhadap perusahaan agar karyawan tidak ingin berpindah ketempat yang lain atau *turnover intention*.

Menurut Gillis (1994) (dalam Setiawan, 2013) turnover karyawan 5-10 % per tahun dikatakan normal, dan apabila lebih dari 10 % per tahun adalah tergolong tinggi. Menurut Harnoto (2002:2), *turnover* merupakan tingkat keluar masuk karyawan yang cenderung dari keinginan untuk berpindah dan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Kadiman (2012), Intensitas *turnover* yang tinggi akan memberikan dampak kerugian perusahaan sendiri karena harus mengeluarkan kembali biaya proses perekrutan karyawan yang baru.

*Turnover intention* merupakan niat atau keinginan untuk keluar atau berpindah ke tempat kerja lain yang lebih baik. *Turnover intention* yang mengarah pada bentuk nyata yaitu turnover karyawan sangat merugikan bagi perusahaan karena banyak biaya yang dikeluarkan seperti rekrutmen, *interview*, *test*, dan pencatatan data karyawan.

Mobley et al. (1979) mengelompokkan berhentinya karyawan dari perusahaan berdasarkan siapa yang menjadi pemicu untuk berhenti kerja, yaitu dalam 2 kategori: a. Turnover yang terjadi sukarela (*Voluntary turnover*), terjadi apabila karyawan memutuskan baik secara individu maupun disebabkan dengan alasan yang logis untuk memutuskan hubungan kerja misal keinginan karyawan untuk berpindah ke tempat lain untuk mendapatkan kompensasi yang lebih baik, b. *Turnover* yang dipisahkan (*involuntary turnover*), terjadi apabila pihak yang berwenang dalam perusahaan/pemberi kerja memutuskan hubungan kerja dengan yang berkepentingan atau karyawannya dikarenakan adanya ketidakcocokan baik berupa penyesuaian tujuan perusahaan dan sebagainya, yang mungkin pula disebabkan permasalahan ekonomi yang dialami perusahaan.

Dalam penelitian ini difokuskan pada *Voluntary turnover* terjadinya pergantian karyawan secara sukarela dan berdasarkan keinginan dari karyawan sendiri. Jenis *turnover* ini dianggap merugikan perusahaan sehingga perlu usaha pengendaliannya. Menurut Dalton et al. (1981) *Voluntary turnover* dasar sifatnya terbagi menjadi dua: *avoidable voluntary turnover* (dapat dihindari) dan *unavoidable voluntary turnover* (tidak dapat dihindari). *Avoidable voluntary turnover* timbul alasan dari upah yang lebih tinggi di tempat lain, keadaan kerja yang lebih baik ditempat lain, adanya masalah dengan pimpinan atau administrasi yang ada, serta adanya lowongan di tempat lain. *Unavoidable voluntary turnover* timbul karena alasan untuk berpindah ke tempat lain disebabkan faktor individu atau keluarga.

Menurut Ambar (2003:206), ‘‘kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka’’. Menurut bangun (2012:255), kompensasi finansial adalah bentuk uang yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa sebagai bantuan yg diberikan kepada perusahaan. komponen finansial adalah berupa gaji, bonus, insentif, tunjangan.

Jadi kompensasi finansial merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan baik berupa gaji, bonus, insentif dan tunjangan. Selain kompensasi yang diperhatikan oleh perusahaan beban kerja juga termasuk salah satu aspek yang harus diperhatikan bagi perusahaan Koperasi Simpan Pinjam Bangun Jaya Makmur Jombang, karena beban kerja dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan dan pencapaian tugas yang diberikan oleh perusahaan mengingat bahwa sistem kerja di Koperasi Simpan Pinjam Bangun Jaya Makmur Jombang dengan target.

Beban kerja menurut KEPMENPEM (2004) adalah target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu atau sejumlah target pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan menjadikan tekanan bagi karyawan dan merasa kurang nyaman dalam pengerjaan tugas dari perusahaan. Sunarso (2010) Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu oleh suatu unit perusahaan atau karyawan yang menempati jabatan.

Jadi Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan pekerjaan berupa target yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya dan harus

diselesaikan dalam waktu tertentu. Persoalan mengenai tingginya tingkat *turnover intention* juga dialami Koperasi Simpan Pinjam Bangun Jaya Makmur Jombang yang mana mengarah pada kenyataan akhir yaitu perpindahan karyawan ketempat perusahaan lain atau disebut dengan *turnover*, perusahaan ini bergerak bidang jasa simpan pinjam. Perusahaan Koperasi Simpan Pinjam Bangun Jaya Makmur Jombang karyawan terdiri dari bagian kasir, juru buku, tu dan bagian marketing (agen operasional dan staff pengawas). Sistem kerja bagian marketing adalah dengan target yang harus dicapai atau harus menyalurkan pinjaman kepada nasabah baik baru maupun lama yang diperbarui, menagih sampai dengan lunas dan mengerjakan buku saldo ketika selesai dari lapangan. Perusahaan memberikan kompensasi terhadap penghargaan jerih payah keringat setiap karyawannya dengan ketentuan atau aturan yang sudah dibuat dan ditetapkan perusahaan. Berikut ini data *Turnover* karyawan.

Tabel 1.1

Data *Turnover* karyawan Koperasi Bangun Jaya Makmur Periode Oktober 2016 s/d Maret 2017:

Bulan	Jumlah karyawan bagian marketing awal	Jumlah Karyawan bagian marketing keluar	%	Jumlah Karyawan masuk bagian marketing	%	Jumlah Karyawan akhir bulan bagian marketing
Oktober 2016	39	2	5,12	2	5,12	39
Nopember 2016	39	-		2	5,12	41
Desember 2016	41	2	4,87	1	2,43	40
Januari 2017	40	1	2,5	-		39
Februari 2017	39	2	5,12	-		37
Maret 2017	37	2	5,40	3	8,10	38
jumlah		9	23,68	8	21,05	

Sumber: Data Primer yang di olah, 2017

Dari tabel 1.1 diatas terlihat bahwa tingkat *Turnover* karyawan karyawan bagian marketing yang cukup tinggi selama enam bulan terakhir yaitu oktober 2016 hingga Maret 2017. Terdapat kecenderungan peningkatan *turnover* karyawan bagian marketing dari data enam bulan terakhir. Nilai angka indeks *turnover* dari bulan oktober 2016 s/d maret 2017 terdapat 9 karyawan yang keluar dengan prosentase 23,68 %, sedangkan karyawan yang masuk bagian marketing terdapat 8 karyawan dengan prosentase 21,05, Dari data tersebut hampir setiap bulan terjadi *turnover* karyawan kecuali pada bulan nopember 2016 tidak ada karyawan yang keluar dan tetapi terdapat 2 karyawan yang masuk. Menurut Gillis (1994) (dalam Setiawan, 2013)

turnover karyawan 5-10 % per tahun dikatakan normal, dan apabila lebih dari 10 % per tahun adalah tergolong tinggi. Jadi dapat disimpulkan terjadinya angka *turnover* yang tinggi pada 6 bulan dengan total mencapai 23,68 % selama enam bulan yang kurang dari satu tahun, bahwa *turnover intention* yang terjadi di Koperasi Bangun Jaya Makmur Jombang yaitu tergolong tinggi didukung dengan data turnover karyawan di atas. *Turnover intention* merupakan penyebab terjadinya turnover karyawan yang ada di Koperasi Simpan Pinjam Bangun Jaya makmur Jombang.

Tingginya *Turnover intention* dengan didukung data *turnover* karyawan yang terjadi di Koperasi Simpan Pinjam Bangun Jaya Makmur Jombang diduga disebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan perusahaan. Kompensasi karyawan bagian marketing yang diterima selama ini terlalu kecil yaitu antara Rp. 800.000,- - Rp. 1.200.000, yang masih jauh dari Upah Minimal Regional (UMR) kabupaten Jombang, selain itu kebijakan Koperasi Bangun Jaya Makmur Jombang dalam memberikan bonus berupa uang kepada karyawan sesuai prestasi karyawan, bonus tahunan kepada karyawan dan komisi untuk seluruh karyawannya dengan syarat apabila mampu mencapai target yang diberikan perusahaan. Namun kenyatannya masih ada beberapa karyawan yang belum mendapatkan bonus dan komisi secara rutin.

Disamping kompensasi finansial, beban kerja dapat menyebabkan intensi keluar karyawan, Beban kerja merupakan salah satu aspek yang berpengaruh terhadap karyawan. Hasil observasi awal yang dilakukan peneliti

dengan melakukan wawancara dengan karyawan menunjukkan bahwa alasan karyawan keluar dikarenakan beban kerja yang berat terutama mengenai tanggung jawab karyawan yaitu dengan target kerja yang harus dicapai, intensi keluar pada karyawan bagian lapangan yaitu marketing. Pada bagian marketing, dalam 1 bulan karyawan marketing harus dapat memenuhi target untuk mendapatkan nasabah sesuai dengan ketentuan perusahaan, karyawan bagian marketing ikut bertanggung jawab untuk menyelesaikan/merawat nasabahnya yang overdue/wanprestasi, selain itu kondisi pekerjaan bagian marketing sangat menantang dalam rute penagihan kedaerah terpencil yang harus ditempuh, selain itu juga membutuhkan waktu diluar jam kerja untuk melakukan penagihan. Koperasi Simpan Pinjam Bangun Jaya Makmur Jombang mewajibkan karyawan marketing menjaga nasabahnya wajib dari angsuran pertama s/d angsuran selesai akan tetapi biasanya yang paling dibebankan kepada karyawan bagian *marketing* menganggap bahwa konsumen sudah tidak bisa bekerjasama lagi dengan baik (ingkar janji bayar lebih dari 3 x kunjungan) akan mengurangi nilai *Key Indicator Performance* pada seorang karyawan yang tinggi pada *performance* kolektibilitasnya. Karyawan bagian *marketing* harus mencapai target individu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dalam sebulan, jika tidak mencapai target yang ditentukan karyawan akan diberikan sanksi

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik membuat judul “***Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Beban Kerja Terhadap Turnover***”

***Intention Bagian Marketing***''(Study kasus di Koperasi Simpan Pinjam Bangun Jaya Makmur Jombang)

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka dapat di indikasikan permasalahan yang terjadi di Koperasi Simpan Pinjam Bangun Jaya Makmur Jombang adalah *turnover intention* yang tinggi dengan didukung data karyawan yang melakukan *turnover* pada enam bulan terakhir. faktor yang diindikasikan sebagai sebab adalah pemberian kompensasi finansial dan beban kerja. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumukan masalah sebagai berikut :

- 1 Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap *turnover intention* di Koperasi Simpan Pinjam Bangun Jaya Makmur Jombang?
- 2 Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di Koperasi Simpan Pinjam Bangun Jaya Makmur Jombang?

### **1.3. Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari kompensasi finansial, beban kerja dan *turnover intention*. Sampel yang digunakan adalah bagian marketing di Koperasi Simpan Pinjam Bangun Jaya Makmur Jombang.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

- 1 Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* di Koperasi Simpan Pinjam Bangun Jaya Makmur Jombang.
- 2 Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* di Koperasi Simpan Pinjam Bangun Jaya Makmur Jombang.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai kontribusi tambahan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dengan implementasi teori yang sudah dapat selama masa perkuliahan dan sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian terkait kompensasi finansial, beban kerja, dan *turnover intention*.

#### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kompensasi finansial dan beban kerja serta pengaruhnya terhadap *turnover intention*, sehingga diharapkan dapat dilakukan pencegahan terjadinya *turnover* yang merugikan perusahaan.