

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu bagian terpenting dalam perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai fungsi guna penggerak roda kegiatan suatu perusahaan untuk memanfaatkan seluruh keahlian yang dimiliki dalam usaha mencapai tujuan. Sebuah perusahaan yang memiliki sumber daya yang berkualitas dapat menciptakan keberhasilan secara optimal. Perusahaan memiliki tujuan bahwa alat yang modern bukan menjadi hal utama, tetapi perusahaan lebih bergantung dari sumber daya manusia yang mampu melaksanakan pekerjaannya tersebut. Perkembangan bisnis menuntut untuk semakin mampu bersaing guna mempertahankan perusahaannya. Untuk mencapai keberhasilan tersebut tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia dan perusahaan juga memiliki peranan dalam mempertahankan karyawan terbaiknya.

Keberadaan sumber daya manusia berkualitas pada suatu perusahaan merupakan keberuntungan tersendiri yang mampu meningkatkan kemampuan daya saing perusahaan tersebut (Wisantyo dan Madiistriyatno, 2015). Perusahaan perlu menyadari arti penting sumber daya manusia dengan cara menjaga keberadaan sumber daya agar tetap dapat memberikan konsribusinya kepada perusahaan. Karyawan yang tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan tidak terpenuhi kebutuhannya bisa saja memilih untuk meninggalkan pekerjaannya (*Turnover*) (Halimah, 2016).

Menurut Mobley (2011) *Turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana karyawan bekerja namun belum diwujudkan dengan tindakan nyata. *Turnover* adalah pegawai berhenti dari satu perusahaan/organisasi dan pindah kerja ke perusahaan/organisasi lainnya dengan alasan tertentu.

Turnover pada sebuah perusahaan merupakan hal yang wajar, namun hal tersebut dapat menjadi permasalahan pada perusahaan jika tingkat *turnover* karyawan terlampau tinggi. *Turnover intention* adalah keinginan untuk pindah dari perusahaan yang dapat disebabkan oleh rasa bosan, kurangnya daya tarik pekerjaan, atau adanya alternatif pekerjaan lain (Robbins & Judge, 2015).

Halimah (2016) keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Keinginan untuk keluar muncul ketika karyawan masih bekerja pada perusahaan.

Faktor pendukung *Turnover intention* Menurut Novitasari (2022). Gaji, apabila gaji didapatkan tidak dapat memenuhi kebutuhan individu yang menimbulkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhan individu. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Dalam beberapa penelitian, seperti yang dilakukan Sari dan Arida (2023), Worong dan Mujiati (2020), Damayanti dan Wulansari (2024), dan Meirina (2018)

hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sehingga karyawan lebih cenderung untuk tetap bekerja di perusahaan dan tidak mengalami *turnover intention*.

Faktor yang memungkinkan adanya *turnover intention* ini adalah lingkungan kerja non fisik yang kurang memberikan rasa nyaman kepada karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik juga memberikan pengaruh yang ada disekitar karyawan dalam menjalankan tugas kerjanya. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan mengalami penurunan selama menjalankan pekerjaan. Jadi dasarnya memiliki lingkungan kerja yang layak dan baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka kinerja karyawan juga bisa menjadi buruk.

Dalam beberapa penelitian, seperti penelitian yang dilakukan oleh Muzakki, Kirana, dan Subiyanto (2024), Fatah, Mahulauw, Sunandar, & rizky (2024) dan Rahman dan Wasiman menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja non fisik yang memuaskan cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan intensi *turnover* yang rendah.

Objek penelitian yang diambil peneliti yakni pada Perusahaan AnDA Express Jombang yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang dan dokumen. Masalah yang kerap dihadapi perusahaan ini adalah mengenai *Turnover Intention*, sehingga peneliti menjadikan masalah ini sebagai objek penelitian. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan *leader* bagian administrasi mengemukakan bahwa selama akhir tahun 2023 ini ada beberapa karyawan yang berkeinginan keluar. Narasumber mengetahui hal ini, karena mendapati informasi dan keluhan dari karyawan berupa keinginannya untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain.

Faktor yang memungkinkan adanya *turnover intention* ini adalah lingkungan kerja non fisik yang kurang memberikan rasa nyaman kepada karyawan. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan karyawan AnDA Express Jombang mengenai lingkungan kerja non fisik yang ada pada Perusahaan AnDA Express Jombang didapatkan hasil yang kurang baik. Menurut Ahmad salah satu karyawan AnDA Express Jombang menyatakan bahwa adanya hubungan antar karyawan yang kurang baik. Karyawan sering kali mengalami masalah komunikasi yang kurang baik, yang dapat menyebabkan *miss communication* antar sesama karyawan saat bekerja. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Selain itu, hubungan antara atasan dan bawahan juga terjalin kurang baik. Karyawan sering kali mengalami ketidakterbukaan antara atasan dan karyawan lainnya. Hal ini karena adanya alasan takut dan khawatir salah dalam peyampaian informasi.

Berdasarkan fenomena yang telah disampaikan diatas serta didukung dengan teori dan berbagai penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Perusahaan Ekspedisi Anda Express Jombang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun latar belakang di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention*
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention*.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dalam hal ini yaitu :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini memberikan manfaat dalam memperkaya studi mengenai manajemen, sehubungan dengan ilmu yang diteliti, yakni ilmu manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik serta *turnover intention* karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat khususnya Perusahaan AnDA Express Jombang mengenai kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik yang mendukung terhadap *turnover intention*.