

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam dunia bisnis di era digitalisasi saat ini semakin ketat. Sehingga perusahaan harus mempunyai keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya yang baik.

Salah satu sumber daya yang penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu keunggulan yang harus dimiliki perusahaan karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak bagi kelangsungan perusahaan. Sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan perusahaan, jalan atau tidaknya perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya. Disinilah letak peran penting manajemen sumber daya manusia dalam menjaga dan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan handal.

Perusahaan dalam menjaga sumber daya manusia tidaklah mudah. Organisasi perlu mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif serta mempertahankan sumber daya secara potensial agar tidak berdampak pada perpindahan tempat kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang sudah tidak sesuai lagi dengan harapan karyawan dapat menjadi penyebab karyawan keluar dari pekerjaannya. Saat ini *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi perusahaan. Komara dan Novi (2017), mengatakan *Turnover intention* merupakan *turnover intention* merupakan keinginan seorang karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke

tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Dari penjelasan di atas maka dapat dikatakan bahwa *turnover intention* adalah hasrat atau keinginan seseorang dalam diri seorang karyawan yang dilakukan secara sadar untuk berpindah tempat kerja. Dampak negatif dari terjadinya *turnover intention* pada perusahaan yaitu perusahaan harus mampu mencari pengganti karyawan yang mempunyai kualitas dan kemampuan yang sama untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga membutuhkan waktu dan biaya lagi dalam merekrut karyawan baru.

Berdasarkan UU RI No.17 pasal 1 tahun 2012 tentang perkoperasian, koperasi adalah suatu badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usahayang dilakukan, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi. Koperasi bertujuan meningkatkan kesejahteraan para anggota pada khususnya masyarakat pada umumnya, sekaligus sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari tatanan perekonomian nasional yang demokratis dan berkeadilan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa koperasi turut berperan serta dalam tatanan perekonomian nasional dan diharapkan dapat menyumbang atau memberikan pengaruh yang besar bagi perekonomian nasional.

Koperasi Serba Usaha “AKBAR 69” merupakan koperasi yang memiliki 3 unit kantor cabang, dan salah satu kantor cabangnya berada di Sidayu. Koperasi Serba Usaha “AKBAR 69” Unit Sidayu sudah berdiri sejak tahun 2006. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ahmad karyawan bagian personalia,

Koperasi ini selain menawarkan jasa simpan pinjam untuk usaha juga memiliki jasa-jasa lain yang ditawarkan salah satunya Tabungan Wisata, dalam tabungan ini setiap penabung setiap bulanya harus menabung sekitar 200.000 selama tiga tahun. Setiap bulanya diadakan undian seperti arisan dan setiap dua tahun sekali koperasi memberikan fasilitas wisata kepada seluruh penabung yang mengikuti program Tabungan Wisata tersebut.

Bapak Ahmad pegawai bagian personalia juga mengatakan program pinjaman di koperasi ini juga beragam dari budget naik haji dan tabungan harian. Semua pinjaman yang di tawarkan oleh koperasi tersebut hanya berlaku untuk aktivitas produktif seperti usaha dan bukan konsumtif, karna koperasi ini mempunyai keinginan agar nasabahnya mampu memberdayakan dana pinjaman yang diberikan agar dapat memberikan penghasilan dan keuntungan jangka panjang bagi para nasabahnya.

Nasabah yang ingin mendapatkan uang sebagai modal usaha harus melewati sistem dan proses saringan yang ditetapkan oleh koperasi ini, proses ini bertujuan agar membantu nasabah agar memiliki perencanaan bisnis yang matang dan terencana. Bapak Ahmad pegawai bagian personalia mengatakan bahwa koperasi ini membedakan anggotanya dalam tiga kelompok. *Pertama*, mereka yang sudah bergabung dengan koperasi tetapi belum membayar simpanan pokok sebesar Rp 1 juta. *Kedua*, mereka yang sudah membayar simpanan pokok tetapi belum membayar simpanan wajib yang saat ini nilainya Rp 4 juta. *Ketiga*, mereka yang sudah membayar simpanan pokok dan simpanan wajib. Mereka akan diberikan THR dan Sisa Hasil Usaha yang disesuaikan. Menurut Ibu Musinah pegawai di bagian manager keuangan dalam sebulan koperasi ini mampu mendapatkan

keuntungan hingga kurang lebih 200 juta dan keuntungan yang di dapatkan dalam satu tahun dapat mencapai kurang lebih 3 miliar.

Fenomena yang terjadi Pada Koperasi Serba Usaha “AKBAR 69” Unit Sidayu yaitu adanya ketidak jelasan dalam pemberian kompensasi, kompensasi yang diberikan berdasarkan hasil wawancara dengan kepada Bapak Asmoro selaku salah satu pegawai, bahwa perusahaan tidak memberikan kompensasi yang seharusnya didapatkan oleh pegawai berupa uang transport, dan jaminan uang makan. Pegawai merasa bahwa perusahaan tidak bisa memenuhi hak yang seharusnya mereka dapatkan, karena pada koperasi tersebut menuliskan dalam kontrak kerjanya akan memberikan kompensasi kepada pegawainya berupa uang transpot dan uang makan, tetapi pada kenyataanya para pegawai tidak diberikan kompensasi tersebut.

Bapak Asmoro juga mengatakan lingkungan kerja pegawai disana dirasa kurang harmonis antara hubungan pegawai satu dengan pegawai yang lain. Hal ini disebabkan karena persaingan didunia kerja yaitu antara karyawan koperasi yang bersaing untuk mendapatkan banyak nasabah seringkali terjadi perebutan nasabah agar salah satu pegawai mempunyai nasabah lebih banyak dibandingkan pegawai yang lain. Hal ini sering menimbulkan permasalahan antara pegawai penagih hutang satu dengan yang lain, karna permasalahan tersebut dapat menyebabkan pegawai tidak saling menyapa, timbul rasa iri hati bahkan sakit hati yang nantinya dapat membuat hubungan antar karyawan kurang harmonis, hubungan yang kurang harmonis ini tidak hanya terjadi ditempat kerja namun sampai diluar tempat kerja. Akibat dari masalah kompensasi dan lingkungan kerja tersebut

diduga menyebabkan terjadinya *turnover Intention* karyawan bagian penagih hutang pada Koperasi Serba Usaha “AKBAR 69” Unit Sidayu.

Koperasi Serba Usaha “AKBAR 69” Unit Sidayu Memberikan data yang menunjukkan angka perputaran karyawan atau *turnover* selama 5 tahun terakhir diperoleh pada tahun 2015, 2016, 2017, 2018 dan 2019.

Tabel 1.1
Data Turnover Pegawai Bagian Penagih Hutang
Koperasi Serba Usaha “AKBAR 69” Unit Sidayu 2015s/d 2019

No	Tahun	Keadaan Karyawan			
		Jumlah karyawan (Orang)		Karyawan masuk (Orang)	Karyawan keluar (Orang)
		Awal Tahun	Akhir Tahun		
1.	2015	49	46	-	3
2.	2016	51	47	5	4
3.	2017	56	50	9	6
4.	2018	57	48	7	9
5.	2019	56	42	8	14

Sumber Data: Koperasi Serba Usaha “AKBAR 69” Unit Sidayu

Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas terlihat bahwa tingkat *turnover intention* pegawai di Koperasi Serba Usaha “AKBAR 69” Unit Sidayu mengalami peningkatan dari tahun 2015 – 2019, pada tahun 2015 pada awalnya terdapat 49 orang pegawai bagian penagih hutang namun dapat dilihat pada tabel diatas bahwa terdapat 3 orang pegawai bagian penagih hutang yang keluar sehingga total pegawai bagian penagih hutang pada tahun 2015 tersisa 46 pegawai, pada tahun 2016 pada awalnya jumlah pegawai bagian penagih hutang adalah 51 dilihat pada tabel diatas jumlah pegawai bagian penagih hutang yang keluar menjadi 4 orang pegawai sehingga total pegawai pada tahun 2016 tersisa menjadi 47 pegawai bagian penagih hutang, pada 2017 pada awalnya jumlah pegawai bagian penagih hutang adalah 56 dilihat pada tabel diatas jumlah karyawan yang keluar

meningkat menjadi 6 orang pegawai sehingga total pegawai pada tahun 2017 tersisa menjadi 50 pegawai bagian penagih hutang, pada tahun selanjutnya tahun 2018 pada awalnya jumlah pegawai bagian penagih hutang adalah 57 dilihat pada tabel diatas jumlah jumlah pegawai juga semakin meningkat menjadi 9 orang pegawai sehingga total pegawai pada tahun 2018 tersisa menjadi 48 pegawai bagian penagih hutang, tidak berhenti sampai disitu pada tahun 2019 juga mengalami peningkatan yang cukup tinggi dari pada tahun-tahun sebelumnya pada awalnya jumlah pegawai bagian penagih hutang adalah 56 dilihat pada tabel diatas pegawai yang keluar pada tahun 2019 mencapai 14 orang, sehingga total pegawai pada tahun 2019 tersisa menjadi 42 pegawai bagian penagih hutang. Terjadinya *turnover intention* ini merupakan masalah yang cukup serius bagi perusahaan dan tidak boleh dibiarkan, karna jika dibiarkan terus-menerus maka aka dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri.

Peningkatan pegawai yang keluar tersebut diduga disebabkan oleh salah satu faktor dalam diri seseorang pegawai yaitu ketidak puasan dalam tempat mereka bekerja. Halini juga didukung dengan hasil wawancara langsung kepada Bapak Asmoro selaku salah satu pegawai sebagai narasumber di dalam penelitian ini. Menurut keterangan yang didapatkan dari hasil wawancara, dapat diketahui bahwa kurangnya perhatian perusahaan dalam memberikan kompensasi yang sebelumnya sudah disepakati dalam kontrak kerja dengan pegawai, selain itu perusahaan juga kurang memperhatikan hubungan antar pegawai di lingkungan kerja yang kurang harmonis. Sehingga diduga menyebabkan banyak pegawai yang memutuskan untuk mengundurkan diri dan memilih bekerja ditempat lain.

Pemberian kompensasi kepada pegawai merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka, dengan pemberian kompensasi juga akan membuat para pegawai merasa lebih dihargai oleh perusahaan dan pegawai juga akan merasa menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Jika perusahaan tidak memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan oleh pegawai bahkan tidak memberikan kompensasi yang sebelumnya telah dijanjikan oleh perusahaan, karena permasalahan tersebut diduga membuat pegawai merasa kecewa dan memilih untuk meninggalkan perusahaan tersebut, karena pegawai tersebut merasa tidak dihargai oleh perusahaan. Hal ini yang nantinya dapat menyebabkan pegawai ini melakukan pengunduran diri yang diduga dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* pada perusahaan. Selain itu lingkungan kerja tepatnya hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik juga memungkinkan terjadinya *turnover intention* karena jika terjadi hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik nantinya dapat menyebabkan terjadinya konflik sehingga membuat salah satu karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan lebih memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan tersebut.

Terjadinya *turnover intention* diawali dengan munculnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*). Fuaidah, dkk (2018) faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) salah satunya adalah kompensasi. Hal yang sama juga dipaparkan oleh Wibowo (2016) bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap tinggi rendahnya *turnover intention* pada karyawan.

Menurut (Notoatmodjo, 2015;142). kompensasi diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena

tenaga tersebut telah memberikan sumbangan tenaga, pikiran dan keahlian demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Karena jika perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah karyawan berikan kepada perusahaan karyawan akan merasa lebih dihargai, sehingga mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan dan mereka akan bertahan untuk tetap bekerja dalam perusahaan karena merasa telah dihargai oleh perusahaan. Hal ini diperkuat dengan hasil riset dari Komara dan Novi (2017), Fuaidah, dkk (2018) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sementara itu, Yulianue dan Budi (2016) menemukan hasil yang berbeda yaitu kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover Intention*.

Kompensasi akan dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* jika perusahaan tersebut tidak memberikan kompensasi kepada pegawainya secara adil, karna ketika pegawai telah mendapatkan kompensasi atas hasil kerja mereka akan muncul semangat dan kepuasan dalam bekerja, maka beberapa faktor seperti kinerja atau loyalitas pegawai akan meningkat, namun apabila kompensasi yang diberikan dirasa tidak adil maka akan timbul penurunan rasa puas sehingga hal tersebut dapat memicu terjadinya *turnover intention* oleh pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi keinginan untuk *turnover intention* adalah Lingkungan. Laily dan Sukaris (2011) bahwa individu dalam organisasi tidak akan dapat terhindar dari suatu kondisi lingkungan kerja. Menurut Fuaidah, dkk (2018) Lingkungan berpengaruh positif terhadap *turnover intention* di dalam perusahaan. Kualitas pengawasan di dalam lingkungan kerja merupakan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pegawai, kurangnya pengawasan dan

dukungan dari atasan dalam melakukan tugas akan mengarah pada tingkat *turnover intention*. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada pada sekitar karyawan, baik secara fisik maupun secara non fisik

Sedarmayanti (2011). Lingkungan fisik pegawai merupakan keadaan tempat kerja seperti ruangan kerja, luasruangan, suhu ruangan, pencahayaan, kebisingan dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan non fisik merupakan interaksi yang terjadi antarpegawai. Hal ini juga diperkuat dengan hasil riset dari Fuaidah, dkk (2018), Irvianti dan Verina (2015), yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara itu, Tsani (2016) menemukan hasil yang berbeda yaitu lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Lingkungan kerja mungkin dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* jika lingkungan kerja tersebut tidak memberikan rasa nyaman terhadap pegawai karena jika seorang pegawai merasa nyaman terhadap lingkungan kerja mereka kinerja dan semangat kerja mereka akan semakin baik namun jika karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka maka pegawai akan merasa malas dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penelitian ini di lakukan pada karyawan bagian penagih hutang pada Koperasi Serba Usaha “AKBAR 69” Unit Sidayu Dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai Bagian Penagih Hutang pada Koperasi Serba Usaha “AKBAR 69” Unit Sidayu”**.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan di sebelumnya maka dapat dirumuskan suatu masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Koperasi Serba Usaha “AKBAR 69” Unit Sidayu?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Koperasi Serba Usaha “AKBAR 69” Unit Sidayu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada Koperasi Serba Usaha “AKBAR 69” Unit Sidayu.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada Koperasi Serba Usaha “AKBAR 69” Unit Sidayu.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Perusahaan

1. Memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai bahan masukan untuk perusahaan yang berupa saran untuk menurunkan *turnoverIntention* karyawan.
2. Sebagaibahan masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan dalam menentukan kebijaksanaan khususnya di bidang personalia terutama mengenai kompensasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

1.4.2 Bagi Penulis Selanjutnya

1. Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti dalam melakukan penelitian ini khususnya dalam bidang ekonomi.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
3. Menambah informasi, referensi tambahan dan acuan atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

