

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi 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. Menurut Hasibuan (2012) 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.

Dalam perusahaan 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

pekerjaanya. Saat ini *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi perusahaan.

Berdasarkan laporan Koperasi Serba Usaha “AKBAR 69” Unit Sidayu Gresik data yang menunjukkan angka perputaran karyawan atau *turnover* selama 5 tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan

No	Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Karyawan Baru	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir
1	2014	47	1	2	46
2	2015	46	-	2	44
3	2016	44	4	3	45
4	2017	45	2	5	42
5	2018	42	3	6	39

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

Pada tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa tahun 2014 jumlah karyawan awal sebanyak 47 dengan jumlah karyawan baru sebanyak 1 dan jumlah karyawan keluar sebanyak 2 sehingga jumlah karyawan akhir sebanyak 46 karyawan. Tahun 2015 menunjukkan jumlah karyawan awal sebanyak 46 dengan jumlah karyawan keluar 2 sehingga jumlah karyawan akhir sebanyak 44. Tahun 2016 jumlah karyawan awal sebanyak 44 dengan karyawan baru sebanyak 4 dan jumlah karyawan keluar sebanyak 3 sehingga jumlah karyawan akhir sebanyak 45. Tahun 2017 jumlah karyawan awal sebanyak 45 dengan jumlah karyawan masuk sebanyak 2 dan jumlah karyawan keluar sebanyak 5 sehingga jumlah karyawan akhir sebanyak 42.

Pada tahun 2018 jumlah karyawan awal sebanyak 42 dengan jumlah karyawan masuk sebanyak 3 dan jumlah karyawan keluar sebanyak 6 sehingga didapatkan jumlah karyawan akhir sebanyak 39 karyawan.

Sofyandi dalam Fuaidah, dkk (2018) kompensasi merupakan sesuatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.

Jika perusahaan memberikan kompensasi sesuai denganaturan yang berlaku, maka karyawan akan merasa lebih dihargai sehingga termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan dan akan bertahan untuk tetap bekerja dalam perusahaan karena merasa telah dihargai oleh perusahaan.

Sedamaryanti (dalam suwardi 2018:209) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu alat yang membuat para karyawan semangat kerja dan mempengaruhi diri sendiri sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dalam skala waktu yang telah ditentukan.

Harnoto (2002) berpendapat bahwa *turnover intention* merupakan kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan/mengundurkan diri.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan hasrat atau keinginan seorang

karyawan yang dilakukan secara sadar untuk berpindah tempat kerja.

Koperasi Serba Usaha “AKBAR 69” merupakan koperasi yang memiliki 3 unit kantor cabang, dan salah satu kantor cabangnya berada di Sidayu Gresik. Koperasi Serba Usaha “AKBAR 69” Unit Sidayu Gresik berdiri sejak tahun 2006 yang menawarkan jasa simpan pinjam dan tabungan wisata.

Masalah yang terjadi pada Koperasi Serba Usaha “AKBAR 69” Unit Sidayu Gresik yaitu adanya ketidakjelasan dalam pemberian kompensasi, kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan perjanjian kontrak kerja pada Koperasi Serba Usaha “AKBAR 69” Unit Sidayu Gresik tidak sesuai dengan perjanjian tersebut. Dalam kontrak kerja, kompensasi yang diberikan antara lain, gaji pokok, uang transport dan uang makan.

Adapun karyawan Koperasi Serba Usaha “AKBAR 69” Unit Sidayu Gresik terbagi menjadi dua, yaitu karyawan dalam dan karyawan luar/lapangan. Selain mendapatkan hak tersebut di atas, khusus karyawan luar/lapangan mendapatkan bonus apabila memperoleh nasabah baru. Pada kenyataannya bagi karyawan luar/lapangan yang memperoleh nasabah baru oleh koperasi bonus tidak diberikan, dengan alasan sudah mendapatkan uang transport dan uang makan. Lingkungan kerja karyawan juga dirasa kurang harmonis antara hubungan karyawan satu dengan karyawan yang lain, Hal ini disebabkan karena persaingan didunia kerja yaitu antara karyawan koperasi yang bersaing untuk mendapatkan banyak nasabah. Akibat dari masalah tersebut menjadikan alasan adanya karyawan yang mengundurkan diri.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Koperasi Serba Usaha “AKBAR 69” Unit Sidayu Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pada Koperasi Serba Usaha “AKBAR 69” Unit Sidayu Gresik ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pada Koperasi Serba Usaha “AKBAR 69” Unit Sidayu Gresik ?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada Koperasi Serba Usaha “AKBAR 69” Unit Sidayu Gresik ?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap *turnover intention* pada Koperasi Serba Usaha “AKBAR 69” Unit Sidayu Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap *turnover intention* pada Koperasi Serba Usaha “AKBAR 69” Unit Sidayu Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap *turnover*

intention pada Koperasi Serba Usaha “AKBAR 69” Unit Sidayu Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
 1. Memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai bahan masukan untuk perusahaan yang berupa saran untuk menurunkan *turnover* karyawan.
 2. Sebagai bahan masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan dalam menentukan kebijaksanaan khususnya di bidang personalia tentang kompensasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Bagi Penulis Selanjutnya
 1. Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
 2. Menambah informasi, referensi tambahan dan acuan atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya.
3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan akan kemampuan kelulusan perguruan tinggi, sehingga Universitas bisa melakukan perbaikan-perbaikan dalam metode pembelajarannya agar sesuai dengan tuntutan dari dunia kerja. Selain itu juga bisa sebagai referensi tambahan pengetahuan.