

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Potensi dari sumber daya yang ada di perusahaan merupakan salah satu hal yang harus diprioritaskan didalam perusahaan. karena merupakan modal penting bagi perusahaan tersebut. Sumber daya manusia memiliki peranan serta kontribusi dalam mengembangkan perusahaan, sehingga perusahaan dapat bersaing dan mempunyai keunggulan yang spesifik. Apabila perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik, tentunya berdampak pada tujuan perusahaan dengan tercapainya tujuan secara efektif dan efisien. Sedangkan permasalahan sumber daya manusia yang sering muncul di perusahaan yaitu terkait dengan *turnover intention* karyawan.

Menurut Harnoto (2012), *Turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Riani (2017) menyatakan turnover intention yang terjadi pada suatu organisasi merupakan salah satu titik buruk bagi organisasi tersebut, dengan adanya turnover intention ini bisa dikatakan bahwa organisasi tersebut tidak mampu mengelola perilaku individu. Turnover yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidak stabilan dan ketidak pastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Salah satu masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja dalam suatu perusahaan adalah tingkat turnover yang tinggi. Turnover atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari turnover intention yang dapat

menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan.

Saat ini permasalahan tingginya tingkat turnover intention telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya turnover pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru.

PT. Fajar Agung Indocemerlang, adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan Buku dan alat tulis yang berdiri sejak 1981 sudah terkenal di Indonesia. Seperti kasus yang terjadi pada PT. Fajar Agung Indocemerlang yang memiliki 37 karyawan disetiap jabatan yang ditepatinya. Namun ada beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya adalah pada tingkat *Turnover Intention* di PT. Fajar Agung Indocemerlang yang berdampak pada tingginya tingkat *Turnover* karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan PT. Fajar Agung Indocemerlang mengenai turnover intention karyawan PT. Fajar Agung Indocemerlang menerangkan adanya keinginan keluar dari pekerjaan atau organisasi menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan prosedur yang ada di organisasi, sehingga secara otomatis menyebabkan performa karyawan menurun. Semakin tinggi nilai Turnover Intention karyawan maka menyebabkan kinerja karyawan semakin menurun. dampak negatif yang dirasakan oleh perusahaan akibat terjadinya turnover sangat merugikan perusahaan baik dari segi biaya yaitu dari perekrutan awal karyawan sehingga memperoleh karyawan siap pakai, motivasi karyawan

dan sumber daya yang lainnya”. Karyawan yang tetap berada dan bekerja dalam perusahaan sewaktu-waktu akan terpengaruh semangat kerja dan motivasinya. Seperti karyawan yang pada mulanya tidak mempunyai keinginan untuk mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja baru dan pada akhirnya meninggalkan perusahaan.

Saat ini permasalahan tingginya tingkat turnover intention telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya turnover pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru. Seperti kasus yang terjadi pada PT. Fajar Agung Indocemerlang. Perusahaan ini terdeteksi mengalami turnover yang tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data keluar-masuk karyawan pada tahun 2019 dengan menggunakan rumus *LTO (Labour Turnover)*. Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya *TurnOver* sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{\sum(\text{yang keluar} - \text{yang diterima})}{\frac{1}{2} \sum(\text{Karyawan awal} + \text{Karyawan akhir})} \times 100\%$$

Tabel 1.1
Data *Turnover* Karyawan PT. Fajar Agung Indocemerlang
Tahun 2019.

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Karyawan Akhir tahun	Tingkat Turnover
2018	45	18	10	40	18,8%
2019	40	18	15	37	7,79%
Jumlah	85	36	25	77	26,59%

Sumber : PT. Fajar Agung Indocemerlang

Berdasarkan data tabel 1.1 *turnover intention* dapat dilihat *turnover intention* karyawan di PT. Fajar Agung Indocemerlang, Bandar Lampung pada tahun

2019 sebesar 18,8%. Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan PT. Fajar Agung Indocemerlang, Bandar Lampung ini dapat disebabkan oleh beberapa alasan seperti dalam indikator *turnover intention* yaitu terkait niat (keinginan) untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Tingkat *turnover intention* karyawan PT. Fajar Agung Indocemerlang, Bandar Lampung ini sangat tinggi karena presentase tingkat *turnover* pada PT. Fajar Agung Indocemerlang dikatakan tinggi karena melebihi angka 10%.

Menurut Wijaya (2017) menyatakan bahwa jika *turnover* di dalam perusahaan melebihi angka 10%, maka *turnover* di dalam perusahaan itu di kategorikan tinggi, begitu juga sebaliknya jika *turnover* di dalam perusahaan di bawah angka 10%, maka *turnover* di dalam perusahaan tersebut rendah dan dapat di katakan para karyawan pada PT. Fajar Agung Indocemerlang mempunyai *turnover* yang tinggi terhadap perusahaan. Semakin tinggi *Turnover* di dalam suatu perusahaan maka akan menyebabkan banyak dampak negatif bagi perusahaan seperti: Biaya *recruitment* karyawan, biaya pelatihan bagi karyawan baru, tingkat kecelakaan kerja pada karyawan baru biasanya cenderung lebih tinggi, membeli peralatan atau mesin baru karena ada karyawan baru, menambah sarana dan prasarana.

Masalah Lingkungan kerja juga dapat memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan, Karena lingkungan kerja yang tidak mendukung dan kurang kondusif akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman atau baik akan dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif dan menumbuhkan rasa senang dalam diri karyawan sehingga mampu memberikan sebuah pelayanan yang baik.

Menurut Noorainy (2017) 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 dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis karyawan dalam bekerja seperti suasana hubungan sosial antar personal karyawan dan perusahaan. Maka perusahaan harus memperhatikan Lingkungan Kerja di perusahaan bukan hanya lingkungan kerja fisik namun lingkungan kerja non fisik pun sangat penting karena lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian *back office* PT. Fajar Agung Indocemerlang Bandar Lampung mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik mengungkapkan bahwa hubungan antara karyawan dengan rekan kerja telah baik yaitu terlihat dari tidak adanya kesenjangan antara karyawan seperti komunikasi karyawan yang selalu menyapa dan sebelum masuk dalam bekerja karyawan diadakan *briefing* dimana atasan memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan selalu semangat dalam bekerja sehingga dapat memberikan dampak dalam peningkatan kinerja karyawan dan diluar hari atau jam kerja perusahaan memberikan fasilitas bagi karyawannya seperti diadakannya *fun futsal* untuk menciptakan hubungan dengan suasana kekeluargaan.

Berdasarkan hal tersebut penulis dapat berasumsi bahwa lingkungan kerja non fisik pada PT. Fajar Agung Indocemerlang Bandar Lampung telah harmonis dan terjalin dengan baik, karena kenyamanan karyawan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu, variabel lain selain Lingkungan Kerja Non Fisik yang dapat mempengaruhi turnover intention adalah Kompensasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Zakaria (2017) bahwa Kompensasi dapat mempengaruhi *Turnover Intention*.

Kompensasi menurut Sedarmayanti (2014:239), adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai jasa kerja mereka. Menurut Bangun (2012:255), kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Fenomena yang terjadi adalah dimana banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan karena kompensasi yang diberikan perusahaan kecil untuk karyawan. Jika pemberian kompensasi tinggi maka *turnover intention* akan menurun, sebaliknya jika pemberian kompensasi rendah maka *turnover intention* akan meningkat. Sunuharyo (2014). Penelitian yang dilakukan Ginta (2016) menemukan bahwa pada variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, tingginya kompensasi akan diiringi juga dengan rendahnya tingkat *turnover intention*.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada staf HRD di PT. Fajar Agung Indocemerlang. Salah satu bentuk kompensasi finansial yang diberikan oleh PT. Fajar Agung Indocemerlang adalah dalam bentuk gaji pokok yang diberikan setiap bulan dimana gaji pokok yang diberikan perusahaan cukup kecil. Selain gaji pokok perusahaan PT. Fajar Agung Indocemerlang, juga memberikan tunjangan berupa fasilitas seperti asuransi, tunjangan dan uang pensiun kepada karyawannya.

Namun pada kenyataannya dengan pemberian gaji tersebut karyawan merasa dengan pemberian gaji tersebut ternyata masih menimbulkan masalah di PT. Fajar Agung Indocemerlang dikarenakan gaji pokok yang diberikan masih dibawah UMR. Berikut ini merupakan data jumlah kompensasi finansial karyawan di PT. Fajar Agung Indocemerlang tahun 2019 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Kisaran Gaji Karyawan

No.	Kisaran Gaji	Jumlah
1	500.000 – 750.000	5
2	1.000.000 – 1.500.000	15
3	1.550.000 – 2.000.000	5
4	2.500.000 – 3.000.000	7
5	>3.000.0000	5
Jumlah		37

Sumber : PT. Fajar Agung Indocemerlang,2019.

Salah satu bentuk kompensasi finansial yang diberikan oleh PT. Fajar Agung Indocemerlang adalah dalam bentuk gaji pokok yang diberikan setiap bulan dimana gaji pokok yang diberikan perusahaan cukup kecil. Selain gaji pokok perusahaan PT. Fajar Agung Indocemerlang, juga memberikan tunjangan berupa fasilitas seperti asuransi, tunjangan dan uang pensiun kepada karyawannya. Namun pada kenyataannya dengan pemberian gaji tersebut karyawan merasa dengan pemberian gaji tersebut ternyata masih menimbulkan masalah di PT. Fajar Agung Indocemerlang dikarenakan gaji pokok yang diberikan masih dibawah UMR. Pemberian kompensasi dirasa oleh karyawan tidak adil maka banyak hal-hal yang tidak diharapkan oleh perusahaan akan terjadi, seperti meningkatnya perpindahan tenaga kerja (*turnover intention*).

Fenomena yang terjadi banyaknya karyawan yang keluar karna kompensasi finansial yang diberikan terlalu kecil maka dapat meningkatkan *turnover intention* yang terjadi sehubungan dengan pekerjaan itu sendiri terkait dengan beban kerja yang semakin lama semakin berat dan kompensasi terkait dengan ketidakmampuan karyawan untuk mendapatkan kenaikan jabatan dan bonus yang diharapkan. Rendahnya pemberian gaji yang dirasakan oleh para karyawan membuat karyawan kurang termotivasi dalam bekerja akibatnya ketidak mampuan karyawan dalam mencapai target penjualan ATK, dan adanya karyawan yang akhirnya memilih untuk keluar dari PT. Fajar Agung Indocemerlang tersebut.

Berdasarkan pertimbangan dan beberapa kondisi diatas menunjukkan pentingnya pengawasan karyawan dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. FAJAR AGUNG INDOCERLANG BANDAR LAMPUNG**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Fajar Agung Indocemerlang Bandar Lampung?
2. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Fajar Agung Indocemerlang Bandar Lampung?
3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Fajar Agung Indocemerlang Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Fajar Agung Indocemerlang Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial dan *Turnover Intention* pada PT. Fajar Agung Indocemerlang Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT. Fajar Agung Indocemerlang di Jl. Raden Intan No 61 Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan bulan November 2019 s.d Februari 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Finansial, serta *Turnover Intention*.

1.4 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* pada PT. Fajar Agung Indocemerlang Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention* pada PT. Fajar Agung Indocemerlang Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention* pada PT. Fajar Agung Indocemerlang Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Finansial dan *Turnover Intention*.
- b. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

PT. Fajar Agung Indocemerlang, penelitian ini dapat menjadi bahan kebijakan berupa perbaikan Standar Operasional Perusahaan serta hal-hal yang mengurangi tingkat *turnover intention*.

1.5.3 Bagi Institusi

Menjadi referensi perpustakaan untuk membantu Mahasiswa dalam mengerjakan Tugas Akhir fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

1.6.1 Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Fajar Agung Indocemerlang Bandar Lampung”.

1.6.2 Bab II : Landasan Teori

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Finansial dan *Turnover Intention*, kerangka pikir dan hipotesis.

1.6.3 Bab III: Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Finansial dan *Turnover Intention* pada PT. Fajar Agung Indocemerlang Bandar Lampung.

1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Finansial dan *Turnover Intention* pada PT. Fajar Agung Indocemerlang Bandar Lampung.

1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN