

# **BAB 1 PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan pilar utama yang berfungsi sebagai penggerak roda kegiatan sebuah perusahaan untuk memanfaatkan seluruh potensi yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan menentukan keberhasilan perusahaan tersebut dalam meraih tujuan-tujuannya. Perusahaan harus mengeluarkan dana yang tidak sedikit untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dikarenakan adanya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu keuntungan tersendiri yang akan meningkatkan kemampuan bersaing perusahaan tersebut (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015).

Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat tergantung pada sejauh mana pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Perusahaan yang menyadari akan arti penting sumber daya manusia bagi kelangsungan hidupnya akan memberikan perhatian yang cukup besar pada aspek pengelolaan sumber daya manusia ini. Pengelolaan sumber daya manusia ini tidak hanya sebatas pada bagaimana mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi yang juga tidak kalah penting adalah bagaimana menjaga keberadaan sumber daya ini agar tetap dapat memberikan kontribusinya kepada perusahaan.

Tingkat *turnover* yang terjadi dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan membutuhkan penanganan agar dapat segera diatasi.

Terjadinya *turnover* menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Perusahaan akan melakukan proses *recruitment* karyawan untuk menggantikan karyawan yang keluar, yang kemudian akan diikuti dengan proses *training* untuk melatih karyawan-karyawan baru. Hal-hal tersebut akan memerlukan biaya yang tidak sedikit. Selain itu membuat proses kerja menjadi berjalan tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman sehingga akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Proses *turnover* pada dasarnya diawali oleh kondisi yang disebut *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Widjaja et al., 2006). Menurut Jimad (2011) keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului dengan niat karyawan. Karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaan mungkin memiliki harapan yang lebih menguntungkan pada perusahaan yang baru, karena karyawan menginginkan gaji yang lebih besar, tantangan dalam pekerjaan, pengembangan karir, suasana organisasi yang mendukung (Atmajawati, 2007: 17).

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan,

kepuasan kerja merupakan factor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi atau perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Penelitian Tiffin (Mukhyi dan Sunarni, 2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh pegawai yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

PT Mas Sumbiring merupakan salah satu perusahaan yang sudah banyak dikenal orang dari berbagai kalangan. Selain itu PT Mas Sumbiring memiliki banyak pelanggan dan memiliki eksistensi yang tidak diragukan lagi dengan adanya beberapa cabang dan banyak menerima penghargaan yang telah diraih. Langkah yang ditempuh PT Mas Sumbiring untuk memenuhi keinginan pelanggan dan memberikan pelayanan terbaik dengan merekrut sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas yang akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Namun untuk mempertahankan karyawan terlebih yang potensial atau selalu memberikan hal positif untuk perusahaan bukanlah hal yang mudah bagi perusahaan. Keinginan berpindah karyawan terkait erat kepuasan kerja, yang ada di perusahaan.

PT Mas Sumbing dalam menjalankan kegiatan usahanya tidak terlepas dari berbagai masalah. Dari observasi awal, diperoleh data yang menunjukkan bahwa tingkat *turnover* yang terjadi di PT Mas Sumbing memiliki angka yang tinggi. Tingginya tingkat *turnover* inilah yang saat ini dialami oleh PT Mas Sumbing. Berikut adalah data *turnover* karyawan PT Mas Sumbing tahun 2014-2018, yang diformulasikan dalam tabel:

**Tabel 1.1**  
**Turn Over Karyawan**

Tahun	Jumlah Karyawan	Keluar	Presentase
2014	9.989	1750	18
2015	10.250	2550	25
2016	10.150	3320	33
2017	10.200	4400	43
2018	10.220	4932	48

Sumber : PT.Mas Sumbing, Semarang (2019)

Pada table 1.1 diatas menunjukkan jumlah turn over karyawan yang ada di PT.Mas Sumbing Semarang. Terjadi fluktuatif turn over karyawan mulai dari tahun 2014 sampai tahun 2018. Paling banyak turn over karyawan pada tahun 2018 dan yang paling rendah ada pada tahun 2014. Hal ini disebabkan oleh banyak factor yang terjadi salah satunya adalah manajemen yang buruk yaitu para manager yang buruk biasanya banyak memberikan tekanan pada karyawan. Memang tidak semua manajer seperti itu. Tapi jika seorang manager yang buruk akan beranggapan bahwa karyawan yang di bawahnya sebagai bahan eksploitasi untuk kesuksesan mereka.

Untuk mengurangi turnover karyawan pada kasus ini, sebaiknya perusahaan memberikan training kepada para manager untuk training “leadership” atau kepemimpinan. Training kepemimpinan diharapkan mampu memberikan wawasan bagi manager untuk memperlakukan karyawan dengan benar. Selain itu perusahaan sering tidak menghargai pendapat para karyawan. Sangat berarti jika bagi karyawan jika pendapatnya didengar oleh perusahaan. Karyawan akan senang jika mereka diberikan kesempatan untuk sumbangsih pemikiran yang bisa membuat perusahaan lebih maju lagi. Tapi jika opini karyawan tidak disambut dengan benar, maka karyawan yang merasa kurang dihargai pendapatnya akan keluar.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sigi Ansyar (2015) yang menyimpulkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Retno Khikmawati (2015) dan Putu Agus dkk (2014) yang menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartantyo (2016), Sulistya (2017) yang menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Shanti Ike Wardani, Sutrisno, Rudy Eko Pramono (2014) dengan judul Pengaruh Job insecurity terhadap turnover intention. yang menyimpulkan bahwa Job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aditya (2014), Karimin dan Setiawan (2018) yang menyimpulkan

bahwa Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul:”**Analisis Pengaruh Job Insecurity Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalahnya adalah bagaimana mengurangi turnover melalui pengurangan job insecurity, Kompensasi Finansial dan kepuasan kerja. Selanjutnya muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Job Insecurity berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana Job Insecurity berpengaruh terhadap turnover Intention?
4. Bagaimana Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap turnover Intention?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Menguji dan Menganalisis Job Insecurity terhadap kepuasan kerja
2. Untuk Menguji dan Menganalisis Kompensasi Finansial terhadap kepuasan kerja

3. Untuk Menguji dan Menganalisis Job Insecurity terhadap turnover Intention
4. Untuk Menguji dan Menganalisis Kompensasi Finansial terhadap turnover Intention

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Kontribusi Teoritikal

- Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan penjelasan tentang Analisis Pengaruh Job Insecurity Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention.
- Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan penelitian berikutnya berkenaan dengan Analisis Pengaruh Job Insecurity Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention.

2. Kontribusi Praktikal

- Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan mengenai kepuasan kerja dan turnover intention.