

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena secara langsung ikut serta dalam menjalankan kegiatan perusahaan (Hasibuan, 2011). SDM juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Disisi lain SDM juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena hal tersebut akan mempengaruhi kinerja, prestasi dan loyalitas terhadap perusahaannya. Keadaan ini menjadikan SDM sebagai aset yang sangat penting dalam suatu keberhasilan perusahaan, sehingga harus dipertahankan agar tidak terjadi *turnover intention*.

Turnover intention adalah suatu keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaannya ataupun keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela sesuai pilihannya sendiri. Masalah yang sering terjadi pada perusahaan terkait SDM yaitu adanya *turnover intention* yang pada akhirnya dapat menimbulkan *turnover* (Sukmawijaya, 2013). *Turnover* dapat diartikan keluarnya seorang karyawan dari suatu perusahaan. *Turnover intention* karyawan yang sering terjadi karena dipengaruhi oleh 2 faktor utama yaitu daya tarik dari pekerjaan saat ini dan ketersediaan alternatif pekerjaan di tempat lain

yang lebih menguntungkan (Shaw *et al.*, 1998). Tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi permasalahan yang sangat serius bagi banyak perusahaan, karena dapat menyebabkan kurang efektifnya kegiatan perusahaan karena hilangnya karyawan yang berpengalaman. Beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil akhirnya menjadi sia-sia karena SDM yang direkrut tersebut memilih pekerjaan di perusahaan lain (Toly, 2001). *Turnover intention* yang tinggi dapat menyita perhatian perusahaan karena banyak sekali dampak yang dialami perusahaan, seperti mengeluarkan banyak biaya dalam proses rekrutmen karyawan baru, wawancara, tes, tunjangan dan biaya administrasi karyawan baru (Simamora, 2004). Untuk menangani permasalahan tersebut, perusahaan diharapkan agar dapat mempertahankan karyawannya dengan cara memberikan balas jasa yang tinggi agar mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Salah satu faktor dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu dengan memberikan apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh karyawan. Hasibuan (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Waspodo *et al.* (2013) masalah kepuasan kerja merupakan hal yang paling mendasar. Kurangnya kepuasan kerja dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja, dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Dapat diartikan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan akan

memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2008) kepuasan kerja dapat dibentuk dari beberapa indikator, yaitu kompensasi, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, pengakuan dan peluang promosi. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan para karyawannya agar dapat tercipta kepuasan kerja.

Salah satu indikator dari kepuasan kerja adalah kompensasi. Pada dasarnya adanya dugaan terjadinya ketidakadilan dalam pemberian kompensasi merupakan sumber ketidakpuasan karyawan yang akhirnya menimbulkan perselisihan dan semangat yang rendah dari karyawan. Menurut (Handoko, 2012) besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai pekerjaan karyawan dalam perusahaan tersebut. Program kompensasi merupakan hal yang penting dalam perusahaan, karena hal tersebut mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan SDM yang berkualitas dan dapat mengurangi terjadinya *turnover intention*.

Adapun permasalahan yang ditemukan pada penelitian ini yaitu pada saat peneliti melakukan praktik kerja lapangan, dan diketahui adanya karyawan yang melakukan *turnover intention*. Peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai penyebab karyawan-karyawan tersebut melakukan *turnover intention*. Sesuai dengan permasalahan yang ada, peneliti mengambil objek yaitu pada BMT El Ihsan Mubarak. Akan tetapi, ketika peneliti berdiskusi dengan beberapa karyawan BMT El Ihsan Mubarak, peneliti mendapatkan informasi bahwa terdapat *turnover intention* pada BMT lain, sehingga peneliti menambahkan objek penelitian yaitu pada BMT Hasanah dan BMT Az Zahra.

BMT El Ihsan Mubarak telah berdiri sejak tahun 2009 dengan kerja keras para karyawan dan anggota serta dukungan masyarakat sekitar, BMT El Ihsan Mubarak dapat berkembang dengan baik dan pesat. Saat ini BMT El Ihsan Mubarak telah memiliki 4 kantor cabang dan 1 kantor pusat di Kabupaten Pringsewu, Lampung. Pada tahun 2017 aset BMT El Ihsan Mubarak mencapai 11M. Untuk BMT Hasanah sendiri telah berdiri sejak tahun 2016 dan telah memiliki 1 kantor pusat dan 1 kantor cabang yang berada di Kabupaten Pringsewu, Lampung. Sedangkan untuk BMT Az Zahra sendiri telah berdiri sejak tahun 2014, dan telah memiliki 1 kantor pusat dan 2 kantor cabang yang beralamatkan di Lampung Tengah.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan BMT EL Ihsan Mubarak, BMT Hasanah, dan BMT Az Zahra

BMT	Tahun	Jumlah Karyawan
BMT El Ihsan Mubarak	2009	3
	2010	7
	2014	16
	2015	27
	2017	40
BMT Hasanah	2016	7
	2017	15
BMT Az Zahra	2014	5
	2016	14
	2017	20

Sumber: data primer diolah 2018

Dari data diatas menunjukkan bahwa setiap tahun karyawan pada BMT El Ihsan Mubarak, BMT Hasanah dan BMT Az Zahra semakin bertambah, namun belum diketahui berapa banyak karyawan yang masuk dan keluar pada tahun-tahun tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti mencoba untuk membuat penelitian yang diharapkan mampu menjawab seberapa besar pengaruh antar variabel, serta menguji peran variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada tiga BMT di Provinsi Lampung, yaitu pada BMT El Ihsan Mubarak, BMT Hasanah dan BMT Az Zahra, Lampung.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian ini yang dibagi dalam beberapa bagian. Pertama, kompensasi akan menjadi penentu kepuasan kerja yang cukup penting bagi para karyawan. Kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan merupakan faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan begitu kesesuaian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kedua, dengan adanya kompensasi karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan tetap bertahan sebagai karyawan yang *loyal* dan akan terus meningkatkan kinerjanya. Sementara dalam hal lain keinginan untuk pindah (*turnover intention*) akan meningkat bagi karyawan yang tidak merasa puas dalam kerjanya dan pada akhirnya dapat memberikan reaksi atau keputusan untuk meninggalkan perusahaan tersebut.

Permasalahan terakhir pada penelitian ini adalah kepuasan kerja memediasi variabel kompensasi terhadap *turnover intention*. Dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka karyawan tersebut akan merasa puas terhadap pekerjaannya, sehingga hal tersebut dapat meminimalisir terjadinya tingkat *turnover intention* pada perusahaan tersebut.

C. Pertanyaan Penelitian

Dari uraian latar belakang di atas maka peneliti merumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis pengaruh antar variabel, serta menguji peran variabel mediasi, yaitu kepuasan kerja karyawan pada BMT El Ihsan Mubarak, BMT Hasanah, dan BMT Az Zahra, Lampung yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh negatif kompensasi terhadap *turnover intention*.

E. Kegunaan penelitian

1. Kegunaan Teoritik :

Hasil penelitian ini akan berguna dalam pengembangan teori-teori terutama yang terkait dalam kajian kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*, sekaligus memberikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis :

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi atau gambaran bagi suatu perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang akan berpengaruh dalam mencegah dan mengurangi tingkat *turnover intention*.