

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen adalah sebuah organisasi dimana dalam menjalankan aktivitasnya perlu diatur agar dapat berjalan dengan baik dan tujuan dapat tercapai. Oleh sebab itulah diperlukan manajemen yang baik. Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan peranannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Disamping itu, dengan penanganan sumber daya yang tepat dapat menjadikan perusahaan semakin dinamis dan berkembang pesat.

Oleh sebab itu, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar atau penekanan tingkat keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) haruslah bertitik tolak pada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu sistem kompensasi dan motivasi kerja, yang selanjutnya akan dijadikan dasar pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) disini menjadi suatu indikator sejauh mana keberhasilan sistem kompensasi dan motivasi suatu perusahaan sehingga dapat membuat karyawan tetap semangat bekerja dan berkomitmen terhadap perusahaan.

Beberapa peneliti telah mengemukakan bahwa mempunyai niat untuk keluar adalah prediktor terbaik dari *turnover*. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Steel dan Ovalle yang dikutip Smither (2015:257) bahwa, “memiliki intensi untuk meninggalkan pekerjaan memprediksi *turnover* lebih baik daripada pengekspresian perasaan terhadap pekerjaan.” Sedangkan Handoko (2016: 322) menyatakan, “perputaran (*turnover*) merupakan tantangan khusus bagi pengembang sumber daya manusia. Karena kejadian- kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar.” Di lain pihak, dalam kasus nyata, banyak program pengembangan perusahaan yang sangat baik justru meningkatkan *turnover intention*.

Pengaruh tingkat turnover yang tinggi terhadap finansial lembaga juga disampaikan Robbins dan Judge (2016:144) yang menyatakan bahwa *turnover* sangatlah berbahaya bagi kelangsungan lembaga dan perusahaan karena akan menimbulkan pembengkakan biaya yang harus dikeluarkan untuk perekrutan, seleksi dan pelatihan kembali. Alasan untuk mencari pekerjaan alternatif lain di antaranya adalah kepuasan atas gaji yang diterima. Individu merasakan adanya rasa keadilan (*equity*) terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan

Untuk para karyawan, gaji jelas penting dalam hal pemenuhan kebutuhan ekonomi mereka. Karyawan puas dengan gaji secara keseluruhan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku mereka. Bagi atasan, menghabiskan sebanyak 70/80% dari anggaran mereka untuk upah dan tunjangan di sektor jasa, masalah ini

memiliki implikasi bagi kelangsungan hidup organisasi jika mereka tidak mendapatkan hasil yang layak atas investasi mereka. Selain itu, sistem penghargaan organisasi semakin dipandang sebagai alat strategis dalam menyelaraskan kepentingan pekerja dan manajemen dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Kompensasi merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja sebab kompensasi merupakan alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Teori *equity* menekankan bahwa kepuasan gaji disebabkan oleh perasaan yang berhubungan dengan rasa keadilan atas gaji yang dibayarkan. Perasaan ini merupakan hasil dari proses yang terus menerus dan setelah membandingkan dengan *outcome* yang lain. Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi harus dilakukan.

Setiap perusahaan perbankan tentu berharap, bahwa berbagai kebijakan di bidang sumber daya manusia dalam perusahaan akan menghasilkan sesuatu peningkatan kuantitas maupun kualitas produksinya dari unit ke unit. Untuk mampu menghasilkan kinerja yang baik dari karyawan/pegawai, maka perusahaan harus menciptakan keadaan atau kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi. Di antara kebijakan tersebut adalah melalui membuat prosedural spesifikasi jabatan dan orientasi pekerja yang layak dan memuaskan bagi karyawan.

Di Indonesia dunia perbankan begitu banyak, baik itu milik swasta maupun milik negara. Salah satu perbankan milik swasta adalah Bank BPR KS (Bank Perkreditan Rakyat Karyajatnika Sadaya). Untuk wilayah Jawa Barat, Bandung dan sekitarnya jumlah Kantor Cabang BPRS KS sebanyak 27 Kanca. Di antara Kanca BPRS KS tersebut adalah Kantor Cabang Setiabudhi Bandung. Bank ini bergerak bidang Kredit, Tabungan dan Deposito dan selalu berupaya meningkatkan pelayanan terhadap karyawan dan nasabah melalui hubungan yang baik dan senantiasa meningkatkan kepuasan nasabah melalui peningkatan kualitas pelayanan dan nilai manfaat, memberikan informasi kepada nasabah yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan secara adil, cepat, lengkap dan akurat serta menghargai dan memberikan apresiasi yang tulus kepada karyawan dan nasabahnya. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Turnover Intention BPR KS DiKota Bandung Periode 2016 – 2019

No	Nama Bank	2016	2017	2018	2019	Total
1	Bank BPR KS Setiabudi	5	3	6	7	21
2	Bank BPRKS Kopo Bihbul	3	3	2	3	11
3	Bank BPRKS Komp Batununggal	3	2	1	1	7
4	Bank BPRKS Rancaekek	1	1	2	1	5
5	Bank BPRKS Kiaracandong	2	1	0	1	4
6	Bank BPR KS Buahbatu	2	0	1	1	4
7	Bank BPR KS Merdeka	1	1	0	0	2

Sumber : Kantor Cabang Kanwil

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menjelaskan bahwa kantor cabang Bank BPR KS Setiabudi memiliki jumlah tertinggi dengan hasil 21 Orang dalam priode 4 tahun terakhir, sedangkan kantor cabang Bank BPR KS Merdeka memiliki jumlah terendah dengan hasil 2 Orang dalam priode 4 tahun terakhir. Dari tahun 2016 menunjukkan 5 Orang kemudian tahun 2017 menunjukkan 3Orang ini menandakan ada penurunan 2 Orang sedangkan pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2019

mengalami kenaikan signifikan.

Turnover Intention merupakan tantangan khusus bagi pengembang sumber daya manusia. Karena kejadian- kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar di lain pihak, dalam kasus nyata, banyak program pengembangan perusahaan yang sangat baik justru meningkatkan *turnoverintention*.

Tingginya *Turnover Intention* karyawan merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam perusahaan. Tingginya Turnover Intention karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan perusahaan. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu manajemen perusahaan di KC Bank BPR KS Setiabudi di kota Bandung, maka dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Data Turnover Karyawan Bank BPR KS Tahun 2016 s/d 2019

Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan masuk	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Karyawan keluar
2016	57	4 Orang	10%	3 Orang	7,7%
2017	56	3 Orang	7,5%	4 Orang	2,5%
2018	55	5 Orang	13,5%	7 Orang	5,4%
2019	55	4 Orang	10%	6 Orang	10,1%

Sumber: Bank BPR KS Setiabudi Bandung

Dari Tabel 1. 2 terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi selama empat tahun dari tahun 2016 sampai dengan 2019. Hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor penyebab mengapa karyawan tersebut keluar. Dari beberapa alasan penyebab tersebut diduga faktor kepuasan finansial, dan nonfinansial memegang peranan penting yang cukup signifikan.

Istilah *turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan

berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Hal ini dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi.

Penulis merasa data sekunder yang sudah didapat masih kurang untuk penulis jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu dari hasil arahan pembimbing dan dengan tujuan untuk memperkuat penelitian ini maka penulis menggunakan kuesioner kepada 20 orang pegawai KC Bank BPR KS Setiabudi di kota Bandung alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui indikator Turnover Intention pegawai apa saja yang dinilai bermasalah oleh pegawai KC Bank BPR KS Setiabudi di kota Bandung. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra Survei Mengenai Turnover Intention Pegawai KC Bank BPR KS Setiabudi di Kota Bandung

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Rata-rata skor
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Berpikir untuk berhenti	-	5	10	2	6	11	44	2	10	70	3.5	
2	Keinginan/niat untuk meninggalkan	-	2	4	7	21	11	44	-	-	69	3.45	
3	Mencari alternatif pekerjaan	-	1	2	8	24	6	24	5	25	75	3.75	
Jumlah rata – rata Turnover Intention												3,6	
SS : Sangat Setuju S: Setuju KS : Kurang Setuju TS : Tidak Setuju STS : Sangat Tidak Setuju F : Frekuensi N:Frekuensi x Skor Jumlah Responden : 20 Orang Jumlah Pernyataan : 3													

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei 2019

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menunjukkan hasil kuesioner pendahuluan mengenai variabel *turnover intention*. Di tabel tersebut terdapat sebanyak rata-rata 3.5 karyawan menyatakan memiliki pikiran untuk keluar apabila terdapat tawaran pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Sebanyak 3.45 karyawan memiliki keinginan/niat untuk keluar. Dan sebanyak 3.75 karyawan memperkirakan akan mencari alternatif pekerjaan lain.

Tingginya tingkat keluar karyawan dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian-penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan, kepuasan gaji, dan lingkungan organisasi.

Terdapat dua variabel yang dapat mempengaruhi niat atau rencana keinginan berpindah, yaitu: variabel keorganisasian dan variabel individual. Variabel keorganisasian meliputi besar kecilnya organisasi, besar kecilnya unit kerja, penggajian, bobot pekerja, gaya penyeliaan. Sementara itu untuk variabel individual meliputi kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap kerabat-kerabat, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap kondisi-kondisi kerja, keikatan terhadap organisasi, harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain, niat untuk pergi dan tinggal, dan tekanan jiwa, hal ini dijelaskan oleh Nurul Iman (2017:121).

Penulis ingin mengetahui persepsi karyawan mengenai kecenderungan untuk ingin keluar dari karyawan yang masih bekerja di perusahaan tersebut untuk mengetahui permasalahan yang berkaitan dengan *Turnover Intention*. *Turnover* dapat didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu perusahaan. *Voluntary turnover* disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan yang lain

Jadi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, stress kerja, dan konflik kerja. Dalam penelitian ini penulis melakukan pra-survey untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden

mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*. Berikut ini adalah hasil dari kuesioner pra-survey, berdasarkan faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* :

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra Survei Faktor-Faktor Bermasalah yang Mempengaruhi
***Turnover Intention* Pada KC BPR KS Setiabudi Bandung**

Variabel	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Jumlah Karyawan	Jumlah Skor	Rata-rata Skor
		SS	S	KS	TS	STS			
Lingkungan kerja	Suasana kerja	2	8	5	3	2	20	65	3,3
	Perlakuan yang baik	2	8	6	4	-	20	68	
	Rasa aman	1	6	8	5	-	20	63	
	Hubungan harmonis	3	8	6	2	1	20	70	
Kompensasi	Gaji	3	8	6	3	-	20	71	3,4
	Bonus	2	6	9	2	1	20	66	
	Tunjangan	1	7	8	4	-	20	61	
	Penghargaan	2	9	6	3	-	20	72	
	Fasilitas	3	7	6	3	1	20	68	
Kepemimpinan	Tipe direktif	8	4	3	3	2	20	73	3,7
	Tipe Supportif	7	3	5	4	1	20	71	
	Tipe Partisipatif	5	9	3	4	-	20	75	
	Tipe Prestasi	9	3	5	1	2	20	76	
Intensif	Intensif Material	7	8	4	1	-	20	78	3,9
	Intensif Non-Material	8	6	3	2	1	20	78	
Motivasi	Kebutuhan fisiologis	13	3	2	2	-	20	87	4,0
	Kebutuhan keamanan	8	6	4	1	1	20	79	
	Kebutuhan sosial	9	5	2	3	1	20	78	
	Keb. penghargaan	6	7	4	3	-	20	76	
	Keb. aktualisasi diri	10	4	2	3	1	20	79	
Komunikasi	Komunikator	10	4	3	2	1	20	82	3,8
	Pesan	8	5	4	1	2	20	76	
	Media	9	4	3	4	-	20	78	
	Penerima	6	7	2	2	3	20	71	
Disiplin	Kehadiran	7	4	5	3	1	20	71	4,0
	Kewaspadaan	9	4	4	3	-	20	79	
	Ketaatan standar kerja	11	5	3	1	-	20	85	
	Ketaatan peraturan kerja	12	4	2	1	1	20	85	
	Etika kerja	10	4	3	3	-	20	81	
<i>TurnOver Intention</i>	Berfikir Berhenti	2	11	2	5	-	20	70	3,6
	Keinginan Meninggalkan	-	11	7	2	-	20	69	
	Alternatif Pekerjaan	5	6	8	1	-	20	75	
Pelatihan	Instruktur	11	4	3	2	-	20	84	4,0
	Peserta	10	7	2	1	-	20	86	
	Materi	8	7	3	1	1	20	80	
	Metode	9	6	2	3	-	20	81	
	Tujuan	12	4	2	1	1	20	85	
	Sasaran	7	5	3	3	2	20	72	

Berdasarkan data diatas terdapat rata-rata dari beberapa variabel. Dan hasil kuesioner pra-survey menyatakan bahwa terdapat dua variabel terendah yaitu kompensasi dengan rata-rata 3.38 dan lingkungan kerja 3.32, yang memiliki rata-rata paling rendah sehingga menjadikan variabel ini bermasalah. Perusahaan menginginkan karyawannya produktif dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Upaya perusahaan untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa dan tenaga mereka pada perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Siagian (2015:203) menyatakan bahwa seseorang yang mengabdikan tenaga, waktu, pengetahuan, dan keterampilan dalam suatu organisasi mengharapkan berbagai jenis imbalan atau kompensasi. Kompensasi yang diterimanya dapat digolongkan menjadi dua jenis yang utama, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi dari pada organisasi yang lain. Mondy (2018:128) menjelaskan bahwa keadilan kompensasi merupakan persepsi karyawan bahwa mereka diperlakukan secara adil. Bentuk-bentuk keadilan kompensasi meliputi keadilan eksternal (membandingkan kompensasi yang diterima dengan perusahaan lain dalam posisi jabatan kerja yang sama), keadilan internal (keadilan yang terwujud dari faktor khusus pada karyawan seperti senioritas ataupun tingkat kerja), dan keadilan tim (keadilan kompensasi berdasarkan produktifitas kelompoknya). Peneliti melakukan pra-survey guna menggambarkan mengenai

kondisi kompensasi. Survey dilakukan dengan menanyakan 2 dimensi kompensasi yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Berikut adalah hasil pra- survey yang dilakukan.

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra-survey Kompensasi BPRKS Setiabudi Bandung

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Rata-rata skor
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Gaji	-	-	3	6	6	18	8	32	3	15	71	3,55
2	Bonus	1	1	2	4	9	27	6	24	2	5	66	3,3
3	Tunjangan	-	-	4	20	8	24	7	28	1	5	61	3,05
4	Penghargaan	-	-	3	15	6	18	9	36	2	10	72	3,6
5	Fasilitas	1	1	3	6	6	18	7	28	3	15	68	3,4
Jumlah rata-rata Kompensasi												3,4	
SS:Sangat Setuju S: Setuju RR:Ragu-ragu TS:Tidak Setuju STS:Sangat Tidak Setuju													
F: Frekuensi N:Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 20 Orang													

Sumber: Hasil olah data kuesioner prasurvey 2019

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui kompensasi masih terbilang rendah. Hal tersebut terlihat dari rata-rata yang didapat sebesar 3,38 Karyawan masih belum merasa tunjangan yang diterima sudah cukup karena memiliki rata-rata terendah yaitu sebesar 3.05 dan karyawan pun masih belum merasa cukup atas penghargaan yang diterima sesuai dengan apa yang diharapkan dengan rata-rata sebesar 3,3.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sigi Ansyar (2015) yang menyebutkan bahwa faktor kompensasi juga mampu dan memiliki signifikan negatif mempengaruhi *turnover intention*. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Retno Khikmawati (2015) menyebutkan faktor lain yang signifikan negatif mempengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja fisik.

Selain itu lingkungan kerja karyawan merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang ada hubungannya dengan karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang terjadi akibat interaksi

karyawan dengan sesama karyawan, kepada atasan maupun interaksi lainnya. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memberikan rasa nyaman kepada karyawan akan berpotensi menjadi hambatan dalam bekerja seperti permasalahan dengan rekan kerja.

Kondisi ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja akan menimbulkan keinginan untuk berpindah ke pekerjaan lain dengan harapan mendapat lingkungan kerja yang lebih kondusif baginya. Demi menjaga stabilitas karyawan, faktor lingkungan kerja memang penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi terjadinya pengunduran diri karyawan yang dapat mengakibatkan *turnover* karyawan semakin tinggi. Demi menjaga stabilitas karyawan faktor lingkungan kerja memang penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi terjadinya pengunduran diri karyawan yang membuat *turnover* karyawan semakin tinggi.

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra-survey Mengenai Lingkungan Kerja Karyawan Pada BPR KS Setiabudi Bandung

No	Dimensi	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Rata-rata skor
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Suasana Kerja	-	-	4	8	6	18	8	32	2	10	68	3,4
2	Perlakuan Yang Baik Dan Adil	-	-	5	10	8	24	6	24	1	5	63	3,15
3	Rasa Aman	1	1	2	4	6	18	8	32	3	15	70	3,5
4	Hubungan Yang Harmonis	2	2	3	6	5	15	8	32	2	10	65	3,25
Jumlah Rata-rata Lingkungan Kerja													3,3
SS: Sangat Setuju S: Setuju RR: Ragu-ragu TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju													
F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 20 Orang													

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Prasurvey 2019

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa menurut pra-survey mengenai

faktor-faktor adanya masalah dalam Lingkungan Kerja di Bank BPR KS Setiabudi. Hal tersebut terlihat dari rata – rata Lingkungan sebesar 3,32. Karyawan masih belum merasa mendapatkan perlakuan yang baik dan adil dari rekan kerja karena memiliki rata-rata yang rendah yaitu sebesar 3,15 dan karyawan pun masih merasa belum memiliki hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan sebagai rekan kerja dengan rata-rata sebesar 3,25.

Kompensasi dan lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dengan *turnover intention*, karena kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi-rendahnya tingkat *turnover intention* pada suatu perusahaan dan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan akan berpotensi menimbulkan *turnover intention*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatkhurahman Arliansyah (2016) menyebutkan hasil empiris memperlihatkan adanya pengaruh yang negatif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan *turnover intention*.

Sejauh pengamatan peneliti ada beberapa faktor mengapa karyawan memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi di antara nya dapat digambarkan dalam kondisi sebagai berikut seperti, kompensasi yang memadai namun lingkungan kerja yang kurang kondusif bisa menyebabkan karyawan untuk berhenti bekerja. Sekalipun kondisi kerja yang nyaman tapi kompensasi yang kurang memadai sangat rentan terjadinya *turnover*. Bisa juga kompensasi dan lingkungan kerja yang cukup bagus namun status karyawan masih kontrak (*outsourcing*), juga sangat memungkinkan terjadinya *turnover* karyawan yang cukup tinggi. Fenomena ini yang penulis temukan di Bank BPR KS Setiabudi Penulis tertarik untuk

mempelajari atau mendalami fenomena keinginan keluar karyawan dari perusahaan.

Secara teoritis karyawan akan merasa nyaman bekerja jika salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaannya itu dengan meminimalisasi tingkat perputaran karyawan (*employee's turnover*) dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*). Witasari (2017) menjelaskan bahwa keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai mendapati kondisi kerjanya yang sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkan

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KC BPR KS SETIABUDI BANDUNG”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Merujuk pada cakupan masalah yang terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

Kompensasi

1. Kompensasi yang diberikan masih belum merepresikan keadilan.

2. Tunjangan yang diterima karyawan belum adil dan sesuai dengan tanggung jawab.
3. Bonus yang diterima belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

Lingkungan Kerja

1. Karyawan merasa lingkungan kerja di tempat mereka bekerja belum bisa memenuhi kepuasan karyawan.
2. Karyawan merasa hubungan dengan atasan tidak sebagai rekan kerja.
3. Beberapa karyawan merasa hubungan dengan rekan kerja kurang baik.

Turnover Intention

1. Dampak dari *turnover* menyebabkan beberapa masalah pada aspek kerugian waktu, biaya, dan pembinaan kepada karyawan baru serta perubahan suasana kerja.
2. Beberapa karyawan berfikir untuk berhenti bekerja di tempat mereka bekerja.
3. Ketidakmampuan perusahaan untuk menekan jumlah karyawan yang ingin mencari pekerjaan di tempat lain.

1.2.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi karyawan tentang pemberian kompensasi di BPR KS Setiabudi Bandung.
2. Bagaimana persepsi karyawan tentang lingkungan kerja di BPR KS Setiabudi Bandung.
3. Bagaimana persepsi karyawan tentang *turnover intention* di BPR KS Setiabudi

Bandung.

4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di BPR KS Setiabudi Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kompensasi di BPR KS Setiabudi Bandung.
2. Lingkungan Kerja di BPR KS Setiabudi Bandung.
3. *Turnover Intention* Karyawan di BPR KS Setiabudi Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* di BPR KS Setiabudi Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka kegunaan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi banyak pihak yang bersangkutan, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
 - a. Menambahkan ilmu pengetahuan dan pemahaman yang belum diperoleh peneliti dalam perkuliahan biasa dengan membandingkan teori dengan

praktik di lapangan.

b. Menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti tentang cara menyusun suatu penelitian.

2. Bagi pengembangan ilmu manajemen.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi *referensi* untuk manajemen SDM melalui pendekatan yang digunakan terutama dalam upaya menggali pendekatan baru dalam aspek strategi pengelola SDM yang menyangkut pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

3. Bagi peneliti lain.

a. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang khususnya ingin meneliti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi *turnover intention* karyawan selain dari kompensasi dan lingkungan kerja.

b. Sebagai bahan perbandingan antara teori yang telah didapat saat perkuliahan dengan realitas yang ada.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

a. Jika suatu saat penulis menjadi manajer perusahaan maka akan menjadi lebih tahu mengenai meningkatnya *turnover intention* karyawan, bagaimana cara mengatasi *jika turnover intention* mengalami peningkatan.

b. Bagaimana cara mempertahankan dan mengatasi *turnover intention* karyawan perusahaan yang berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan

kerja.

c. Peneliti memperoleh pengalaman praktis tentang penelitian, ditambah pengembangan wawasan kemampuan akademik dalam bidang manajemen SDM.

2. Bagi Perusahaan

a. Bahan masukan bagi perusahaan bagaimana pentingnya mempertimbangkan kompensasi yang akan ditetapkan pihak perusahaan.

b. Bahan masukan bagi perusahaan bagaimana pentingnya mempertimbangkan lingkungan kerja yang akan ditetapkan pihak perusahaan.

c. Membantu mengetahui secara langsung masalah-masalah yang mengakibatkan meningkatnya *turnover intention* karyawan.

3. Bagi Pihak Lain.

a. Hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai referensi serta bahan masukan atau tambahan pengetahuan yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.

b. Dengan penelitian ini di harapkan bisa membuka paradigma baru bagi pembaca mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.