

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di zaman yang semakin modern seperti sekarang ini, berbagai lembaga keuangan telah hadir untuk memudahkan perencanaan finansial Anda. Salah satu lembaga yang perlu diketahui adalah penyedia layanan pembiayaan bagi Anda yang ingin membeli barang secara non-tunai. Pembayaran model seperti ini sering disebut dengan cara angsuran atau kredit.

Perusahaan Pembiayaan adalah badan usaha di luar Bank dan Lembaga Keuangan Bukan Bank yang khusus didirikan untuk melakukan kegiatan usaha: Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang, Usaha Kartu Kredit dan atau Pembiayaan Konsumen seperti kredit mobil. Skema bisnis perusahaan pembiayaan didasari oleh adanya underlying asset, dekatnya jaringan industri pembiayaan dengan industri manufaktur, distributor dan pemegang merek tunggal; serta mudah dan cepatnya pelayanan, membuat industri pembiayaan lebih dekat ke konsumennya dibandingkan industri pemberi kredit sejenis.

Untuk menghadapi persaingan sekarang ini Perusahaan Pembiayaan harus memiliki Sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan senantiasa perlu melakukan investasi

dengan melaksanakan fungsi MSDM yaitu mulai perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia.

Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah manakala kinerja perusahaan telah baik dapat rusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah Intensi keluar (turnover intentions) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Tingginya tingkat intensi keluar (turnover intention) telah menjadi masalah bagi banyak perusahaan, dimana dampak negative yang dirasakan adalah sulitnya mendapatkan kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta dibutuhkan waktu dan biaya dalam merekrut karyawan baru (Waspodo, 2013).

Intensi keluar (turnover intentions) dapat didefinisikan sebagai kesadaran dalam diri seseorang untuk meninggalkan organisasinya saat ini, atau dengan arti lain bahwa seseorang berusaha untuk mencari kesempatan kerja baru (Tett dan Meyer, 1993) di dalam (monica dan putra, 2017).

Tingkat turnover yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Turnover yang tinggi juga mengakibatkan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Saat ini tingginya tingkat turnover intention telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Salah satu topik hangat yang sedang diperbincangkan adalah masalah turnover. Kecenderungan keluar-masuk karyawan belakangan ini telah mengalami peningkatan secara umum di seluruh dunia (Sanjeev, 2017).

Faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM), karena SDM tersebut yang mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. (Ardana, 2012) mengemukakan bahwa SDM adalah harta atau aset yang paling berharga serta yang terpenting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Jika organisasi atau perusahaan ingin mencapai kinerja maksimal maka diperlukannya SDM yang berkualitas untuk meningkatkan efektifitas dan produktifitas kerja karyawan.

Turnover Intention yang tinggi menyita perhatian perusahaan karena memperkecil keuntungan perusahaan yang seharusnya didapatkan oleh perusahaan, dan juga melakukan pengeluaran biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian baru dan mendapatkan pelatihan dan pengembangan terlebih dahulu.

Tingginya turnover karyawan dapat diindikasikan pula sebagai dampak dari kurangnya pengawasan perusahaan terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan perusahaan tersebut. Salah satu cara organisasi dalam

pengendalian turnover adalah dengan lebih memperhatikan praktik kompensasi dan ini juga merupakan salah satu tujuan dalam penetapan kompensasi (sunnyoto, 2013). Mempertahankan karyawan yang ada sekarang, jika tingkat kompensasi tidak kompetitif maka karyawan yang baik akan keluar.

Stres kerja adalah keadaan dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan harapan orang tersebut dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Sunnyoto dan Burhanudin, 2015). Stress kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana kondisi kerja menyimpang dengan kondisi psikologis individu (Richardson dan rotstein, 2008) di dalam (monica dan putra, 2017). Dalam satu penelitian (suhanto, 2009) membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh positif yang sangat signifikan terhadap turnover intention. Hal ini dikarenakan tingkat psikologis karyawan semakin tinggi disetiap tahunnya, yakni ketidakpastian kelanjutan pekerjaan mereka di perusahaan.

Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya turnover karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain.

Turnover intention mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan karyawan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Turnover intention adalah

predeterminasi karyawan untuk menarik diri dan meninggalkan sebuah organisasi, bukan pemisahan yang sebenarnya dari organisasi itu sendiri. Turnover intention mengacu pada hal yang dirasakan karyawan mengenai probabilitas bertahan atau meninggalkan organisasi yang mempekerjakan dirinya. Turnover intention dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan melalui hilangnya aset manusia berbakat (Khanin, 2013).

Tingkat Turnover karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. Turnover karyawan dapat menelan biaya yang tinggi oleh karena itu perusahaan perlu menguranginya sampai pada tingkat-tingkat yang dapat diterima. Namun demikian, mempertahankan tingkat perputaran sebesar nol adalah tidak realistis dan bahkan tidak dikehendaki. Jumlah turnover tertentu adalah diperlukan karena para karyawan mengembangkan keahlian-keahlian baru dan dipromosikan ke tingkat tanggung jawab yang lebih besar.

dilihat dari latar belakang inilah oleh karena itu penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel pada karyawan tetap maupun magang di salah satu perusahaan pembiayaan di jakarta pada cabang sawah besar. Dijadikannya perusahaan pembiayaan sebagai obyek penelitian dengan pertimbangan bahwa kedudukan peran sumber daya manusia sebagai faktor yang signifikan. Pertimbangan lain adalah berdasarkan riset yang saya lakukan sendiri di lapangan dalam satu tahun terakhir, diperoleh informasi bahwa keinginan berpindah sering terjadi pada perusahaan ini, seperti pergantian kepemimpinan, perubahan status karyawan yang bersifat tetap menjadi kemitraan, rotasi

penempatan karyawan dan yang bersifat ekstern seperti intensitas persaingan dengan perusahaan pembiayaan lainnya serta peraturan perusahaan.

Hal tersebut menjadikan penelitian ini cukup relevan alasan lainnya sebagai dasar penelitian ini dilakukan adalah data di perusahaan yang menunjukkan tingkat turnover intention karyawan yang relatif tinggi seperti terlihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1

Data Turn Over karyawan perusahaan finance xyz Dealer Cabang Sawah besar

	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jml Rata2
2018													
Masuk	13	14	21	13	14	18	15	10	21	17	18	17	191
%	0,07	0,07	0,11	0,07	0,07	0,09	0,08	0,05	0,11	0,09	0,09	0,09	1,00
Keluar	10	8	9	7	12	15	8	17	9	15	8	7	125
%	0,08	0,06	0,07	0,06	0,10	0,12	0,06	0,14	0,07	0,12	0,06	0,06	1,00
Jml karyawan													176

Sumber : Divisi Marketing, Account Receivable & survey

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat turnover karyawan yang cukup tinggi dalam 1 tahun. Hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor penyebab mengapa karyawan tersebut keluar. Dari beberapa alasan penyebab tersebut diduga faktor stress kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja perusahaan memegang peranan penting yang cukup signifikan, sehingga dengan menggunakan alasan tersebut maka penelitian ini dilakukan.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh stress kerja, kompensasi, kepuasan kerja terhadap intensi keluar sehingga masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh stress kerja terhadap turnover intention?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap turnover intention?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention?
4. Bagaimanakah pengaruh stress kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention?

1.3 Tujuan Penelitian

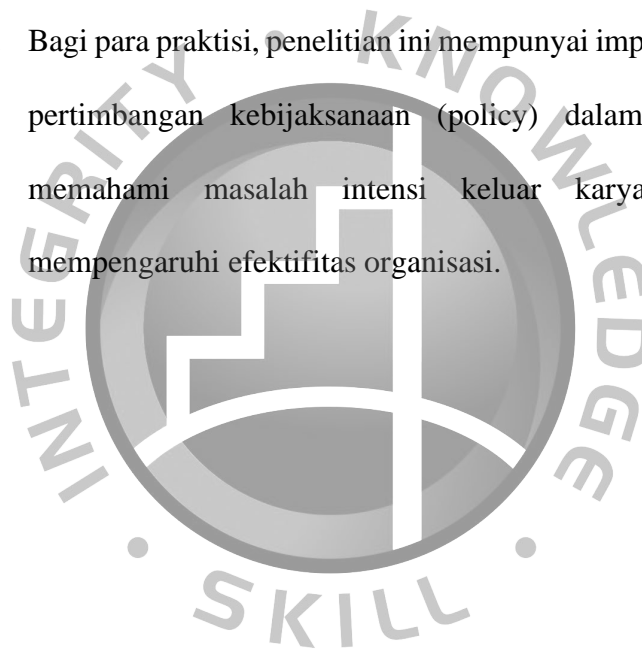
Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap turnover intention.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap turnover intention.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention.
4. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention.

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi para akademisi, penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai hubungan antara stress kerja, kompensasi, kepuasan kerja terhadap intensi keluar.
2. Bagi para peneliti, memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur penelitian intensi keluar (Turnover Intention) di Indonesia.
3. Bagi para praktisi, penelitian ini mempunyai implikasi sebagai bahan pertimbangan kebijaksanaan (policy) dalam menghadapi dan memahami masalah intensi keluar karyawan yang dapat mempengaruhi efektifitas organisasi.



1.5 Sistematika Penulisan

Secara umum sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini terdiri dari pemaparan teori-teori terkait dengan penelitian ini, kerangka pemikiran yang berisi tujuan untuk menganalisis dan memecahkan masalah, serta hipotesis penelitian dan hubungan antar variable penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari pemaparan objek penelitian, design penelitian, metode pengambilan sample, variable dan operasional variable, teknik pengelolaan data, teknik analisis data, dan teknik pengujian hipotesis.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, analisis dan pembahasan hasil penelitian, dan implikasi manajerial.

BAB V PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran penulis mengenai penelitian.