

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu bisnis yang mengalami perkembangan cukup pesat adalah sektor perbankan. Bank sebagai lembaga keuangan yang kegiatannya yaitu menghimpun dana dari masyarakat, khususnya dalam bentuk simpanan yang selanjutnya akan disalurkan lagi ke masyarakat dalam bentuk kredit, dan juga memberikan jasa-jasa bank yang lainnya (Lex Crimen, 2016). Jasa perbankan menjadi jasa yang penting keberadaannya, mengingat fungsinya sebagai penghimpun dan juga penyalur uang kepada masyarakat. Perekonomian suatu negara tidak terlepas dari peran jasa perbankan, khususnya sebagai penggerak dan menjaga stabilitas ekonomi, serta jika fungsi bank dapat berjalan dengan baik maka dapat meningkatkan perekonomian di negara tersebut.

Industri jasa perbankan di Indonesia saat ini berkembang dengan sangat pesat. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya jumlah bank yang ada seluruh penjuru Indonesia seperti pada tabel berikut:

**Tabel 1. 1 Jumlah Bank di Indonesia Tahun 2019**

No	Jenis Bank	Jumlah
1	Bank Umum Persero	4
2	Bank Umum Swasta Nasional	71
3	Bank Pembangunan Daerah	27
4	Bank Asing	8
	Jumlah	110

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan (OJK), 2019.

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah bank yang tersebar di seluruh Indonesia sangat banyak, tak terkecuali di Kota Jakarta yang dapat dilihat dari semakin banyaknya bank-bank yang bermunculan, sehingga memunculkan persaingan antar bank semakin ketat.

Persaingan yang ketat merupakan salah satu yang harus dipersiapkan oleh perusahaan adalah dukungan kerja bagi anggota suatu organisasi. Dukungan kerja dapat menjadi salah satu elemen yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam suatu bank. Adanya dukungan positif dari perusahaan, pimpinan, maupun sesama karyawan akan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Oleh karena itu, dengan adanya dukungan tersebut, maka akan memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini berarti bahwa dukungan dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, dan adanya dukungan organisasi yang positif akan meningkatkan kinerja karyawan (Ma'ruf dan Chair U, 2020).

Setiap perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Adanya pengelolaan karyawan yang baik juga setidaknya akan dapat menciptakan kelancaran bagi suatu organisasi, dan akan mempengaruhi tingkat perputaran karyawan. Adanya perputaran karyawan sebagai wujud nyata dari *turnover intention* atau intensi keluar yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan karena memiliki dampak negatif yang dapat dirasakan langsung oleh perusahaan (Hamsinah, 2018). Sebuah perusahaan tidak pernah terlepas dengan kondisi *turnover intention* yang merupakan kecenderungan atau tingkat dimana

seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain (Widianto J, 2015). Untuk menjaga karyawan agar tetap bekerja sesuai dengan harapan, perusahaan harus mampu memperhatikan masalah dan keinginan karyawan, namun jika hal ini tidak dilakukan secara langsung akan dapat mempengaruhi stress kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat karyawan untuk berpindah kerja (Wicaksono R, 2020).

Tingginya tingkat turnover intention telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan seperti perusahaan manufaktur, perusahaan perbankan, perusahaan telekomunikasi, rumah sakit dan juga perusahaan perhotelan. Hal ini karena timbulnya 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 (Haholongan R, 2018).

Salah satu strategi yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan menggunakan teori kompensasi. Tujuan dari pemberian kompensasi ini adalah untuk timbal balik jasa antara perusahaan dan pegawai dengan ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin (Hasibuan, 2011). Pemberian kompensasi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang telah disepakati oleh kedua belah pihak agar tidak terjadi timbulnya kegelisahan dan ketidakadilan yang dapat menurunkan kinerja pegawai.

Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materil/uang maupun penghargaan yang diberikan instansi kepada pegawai. Kompensasi terbagi atas dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi adalah pendapatan atau imbalan yang diberikan oleh instansi untuk pelayanan yang telah diberikan.

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu *finansial* maupun *non finansial*. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung, Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus).

Bank DKI juga ikut berupaya untuk menggunakan berbagai cara dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya meningkatkan kinerja karyawan. Upaya untuk mengatur manajemen khususnya pada sumber daya manusia yang dibuat oleh Bank DKI antara lain adalah melebarkan program-program sumber daya manusia antara lain menerapkan konsep Human Capital, (MDP) Manager development *Program*, *Program* Champion, (SDP) Staff Development *Program*, *program* (CASH) cara yang digunakan agar semua happy, program pelatihan karyawan dan pensiun dini (Joko, 2017). Ada kalanya Bank DKI bisa menjadi simbol atau ikon hampir semua BPD di Indonesia. Namun, ada kalanya juga kinerja dan performa BPD-BPD lain lebih baik dari Bank DKI.

Meningkatnya persentase karyawan yang mengundurkan diri atau Turnover juga pernah dialami oleh Bank DKI. Tabel berikut dibuat untuk menunjukkan peningkatan Turnover karyawan di Bank DKI cabang Pintu Besar Selatan dari tahun 2017 sampai 2019.

**Tabel 1. 2 Daftar Turn over Karyawan PT.Bank DKI 2017 – 2019.**

No	Keterangan	Tahun		
		2017	2018	2019
1	Karyawan Tetap	57	57	57
2	Karyawan Kontrak	29	29	29
3	Mengundurkan Diri	2	3	3
4	Total	86	86	86

Sumber : Wakil Pimpinan Bidang Layanan Bank DKI cabang Pintu Besar Selatan

Belum maksimalnya kinerja Bank DKI apabila dibandingkan bersama performa BPD lain mengikuti indikator kinerja dan keuangan tahun 2017 sampai 2019 serta peningkatan persentase karyawan yang berpikir untuk mengundurkan diri dapat di sebabkan oleh berbagai macam faktor, seperti faktor kesalahan pengelolaan bank (*mismanagement*), faktor marketing dan lain lain. Penelitian ini dibuat untuk mencari permasalahan tersebut dimulai dari faktor sumber daya manusia serta yang berhubungan langsung dengan kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan turnover intention.

Berdasarkan latar belakang dari temuan tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Analisa Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Turnover intention karyawan : Studi kasus pada Karyawan PT Bank DKI Cabang Pintu Besar Selatan**". Pada kajian ini penulis

melakukan penelitian untuk semua karyawan PT Bank DKI Cabang Pintu Besar Selatan.

## 1.2 Ruang Lingkup Masalah

Penelitian ini merupakan replikasi dari model pengembangan model penelitian yang telah ada Permana, M. (2015). Penelitian model tersebut mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap *Turnover Intention*.

Penulis menetapkan objek dari penelitian ini adalah karyawan tetap Bank DKI cabang Pintu Besar Selatan, karena Bank DKI pada cabang ini mengalami peningkatan dalam persentase karyawan yang mengundurkan diri (*resign*). Penulis menetapkan variabel yang digunakan dalam penelitian adalah: kompensasi *finansial* dan kompensasi non *finansial* sebagai *variabel exsogen* dan *Turnover intention* untuk *variabel endogen*. Variabel ini dipilih karena sesuai dengan fenomena empiris yang terjadi dan celah penelitian yang masih dapat dilakukan penelitian karena terjadinya inkonsistensi hasil.

## 1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan ruang lingkup penelitian yang telah di uraikan oleh penulis dan didukung dari penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini adalah replikasi pengembangan model dari penelitian mengenai *turnover intention* (Permana M, 2015), yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan hal tersebut peneliti ingin mengetahui *Turnover Intention* karyawan di PT Bank DKI cabang Pintu Besar Selatan dengan pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Penelitian ini untuk menguji kembali serta untuk menunjang penelitian yang lebih akurat dan analisa mendalam mengenai pengaruh kinerja karyawan di PT Bank DKI cabang Pintu Besar Selatan. Untuk menjawab permasalahan yang sudah di uraikan sebelumnya, maka pada penelitian ini akan membahas lebih lanjut sejumlah pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap *Turnover intention*?
3. Apakah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan?

#### **1.5 Pembatasan Masalah**

Penelitian ini membahas terkait kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap *Turnover intention* karyawan. Sebagai dasar kemudahan untuk mendapatkan data institusi digunakan data turnover selama 2017-2019. Objek penelitian hanya dibatasi di Bank DKI cabang Pintu Besar Selatan dan subjek penelitian adalah karyawan tetap di Bank DKI cabang Pintu Besar Selatan, untuk

lebih mendapatkan hasil mendalam dan pertimbangan biaya serta waktu yang terbatas.

### **1.6 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pembatasan masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah kompensasi finansial berpengaruh positif pada *Turnover intention* karyawan di PT Bank DKI cabang Pintu Besar Selatan.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah kompensasi non finansial berpengaruh positif pada *Turnover intention* karyawan di PT Bank DKI cabang Pintu Besar Selatan.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh pada *Turnover intention* karyawan di PT Bank DKI cabang Pintu Besar Selatan

### **1.7 Manfaat Penelitian**

Manfaat Penelitian Dengan tercapainya tujuan penelitian yang sudah diuraikan sebelumnya, maka diharapkan penelitian ini tidak hanya memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia atau manfaat secara akademis, namun dapat memberikan kontribusi bagi dunia praktisi melalui implikasi manajerial yaitu:



### 1.7.1 Manfaat Akademis

Sebagai tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* karyawan. Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru atau wacana untuk penelitian selanjutnya.

### 1.7.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini menawarkan bukti bahwa kompensasi *finansial* dan kompensasi non *finansial* memberikan peran penting dalam *Turnover intention* karyawan, dengan demikian para pelaku usaha dapat memfokuskan atribut tersebut untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia.

## 1.8 Sistematika Penelitian

Penelitian ini akan ditulis dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah mengenai fenomena di PT Bank DKI cabang Pintu Besar Selatan serta variabel yang di duga mempengaruhi *Turnover intention* karyawan. Pada bab ini juga membahas ruang lingkup penelitian, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dari aspek akademis dan praktis serta membahas mengenai sistematika penulisan.

## **BAB II: LANDASAN TEORI**

Bab ini merupakan uraian dari landasan teori yang mendasar mengenai kompensasi finansial dan kompensasi non finansal dan *turnover intention* beserta penjelasan mengenai atribut-atribut yang terlibat dengan kerangka pemikiran dan hipotesis yang melandasi pengaruh antara variable-vaeiabel yang mempengaruhi *turnover intention* yang diteliti.

## **BAB III: METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan menguraikan definisi objek atau populasi, wilayah cakupan penelitian, responden, jangka waktu yang diperlukan untuk melakukan penelitian, sifat penelitian, desain penelitian, metode pengambilan sampel, variabel operasional, teknik pengolahan data analisis data.