

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang begitu, cepat dalam era globalisasi saat ini membuat setiap, organisasi khususnya organisasi bisnis dituntut, untuk meningkatkan kinerja mereka. Menghadapi era globalisasi dengan persaingan yang ketat perusahaan harus bekerja secara efektif dan efisien bertujuan untuk memenangkan persaingan antar perusahaan baik dalam skala nasional dan skala internasional. Sumber daya manusia, yang dimiliki perusahaan merupakan komponen, terpenting dan kunci keberhasilan dalam sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia juga menjadi salah satu aset penting dimana keberhasilan perusahaan bergantung pada tingkat keterlibatan karyawan terhadap aktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan sehingga peran sumber daya manusia terhadap perusahaan sangat berpengaruh. Peran besar sumber daya manusia tidak bisa dipungkiri menjadi salah satu keberhasilan sebuah perusahaan. Perusahaan, mengharapkan kontribusi sumber daya manusianya agar mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dari perusahaan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak semata-mata harus berupa uang melainkan non uang seperti contoh tunjangan, program-program asuransi, jaminan kesehatan keluarga karyawan dan lain sebagainya. Perusahaan

mengharapkan kompensasi sebagai salah satu cara yang ampuh untuk menuju tujuan perusahaan.

Hasibuan, (2011:118) menjelaskan bahwa, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang ataupun jasa yang langsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Salah satu faktor penting karyawan bekerja untuk mendapatkan kompensasi yang digunakan untuk keperluan bagi dirinya dan keluarganya untuk kebutuhan hidup. Sehingga karyawan dapat mencurahkan segenap perhatian, pengetahuan, dan kemampuan meningkatkan produktifitas kerja. Sebagai karyawan kompensasi memiliki arti penting bagi hasil kerja yang telah dilakukannya selama kurun waktu tertentu.

Bangun (2012:202), memaparkan bahwa, kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, kompensasi finansial adalah kompensasi yang dibayarkan perusahaan bentuk uang, barang maupun jasa, dan kompensasi non finansial bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang, barang maupun jasa.

kompensasi dalam perusahaan harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi perusahaan. Menyadari betapa pentingnya karyawan sebagai sumber daya manusia sebagai aset yang berharga, maka perlu diperhatikan pemberian kompensasi sebagai imbalan yang layak dan sesuai dengan beban kerja yang dimiliki untuk sebuah penghargaan terhadap apa yang telah dikerjakan oleh para karyawan, dimana semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari pihak perusahaan maka kesejahteraan karyawan pun juga akan meningkat. Hal ini

memotivasi karyawan untuk melaksanakan semua tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan begitupun juga sebaliknya jika kompensasi yang diterima rendah maka kesejahteraan pun akan berkurang dan mengakibatkan menurunnya semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga hal ini dapat menyebabkan kerugian bagi organisasi karena tujuan yang tidak tercapai dengan baik

Kompensasi yang diberikan haruslah adil dan layak bagi karyawan. Pemberian kompensasi dirasa oleh karyawan tidak adil maka banyak hal-hal yang tidak diharapkan oleh perusahaan akan terjadi, seperti meningkatnya perpindahan tenaga kerja (*turnover intention*). Sebagian perusahaan yang sudah berkembang juga akan pernah mengalami, permasalahan dimana karyawannya menginginkan keluar dari perusahaan untuk mendapatkan yang, sesuai dengan harapannya..

Turnover intention adalah suatu proses dari keinginan sampai dengan memutuskan untuk keluar dari perusahaan dengan beberapa alasan. Pergantian karyawan diperusahaan bisa ditanggapi dalam dua hal yaitu pergantian karyawan dapat memberikan, keuntungan dan juga dapat memberikan kerugian. Keuntungan yang diterima perusahaan dalam pergantian karyawan yaitu jika pergantian karyawan (*turnover*) itu terjadi pada karyawan, yang mempunyai produktifitas rendah tetapi pergantian karyawan memberikan kerugian jika terjadi pada karyawan yang berkualitas. Tetapi sebagian besar *turnover* memiliki dampak yang buruk bagi perusahaan, karena secara tidak langsung *turnover* mempengaruhi tingkat produktifitas perusahaan. Pemberian kompensasi, sesuai proporsinya dan

didasarkan juga dengan kemampuan perusahaan sebagai salah satu upaya menurunkan *turnover* tenaga kerja.

Keinginan keluar didefinisikan sebagai keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela (Kumar dan Eng, 2012:02). Keinginan keluar melibatkan persepsi individu terhadap meninggalkan. Tingginya keinginan keluar dari karyawan akan berdampak buruk pada perusahaan, dimana perusahaan kurang efektif karena perusahaan perlu melatih karyawan baru sebab kehilangan karyawan yang berpengalaman (Sari, ddk, 2015:02).

Melihat tingkat pekerjaan yang begitu berat, dimana karyawan selalu dituntut untuk bekerja secara terus menerus tanpa lelah dalam melakukan pekerjaannya, menjadikan suatu hal yang menarik jika dilakukan penelitian terhadap *turnover intention* yang timbul karena kompensasi karyawan di perusahaan tersebut. Tindakan ini disebabkan karna adanya faktor pendorong karyawan tersebut untuk keluar. Keluaranya karyawan membawa implikasi bagi karyawan itu sendiri dan perusahaan. Bagi karyawan keluar dari perusahaan menyebabkan melamar pekerjaan kembali, perlu adaptasi ulang, dan juga penyesuaian budaya organisasi yang kesemuanya memakan waktu lama.

Penelitian ini dilakukan di PT Raja Indonesia Perkasa. PT Raja Indonesia Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Produksi karpet, kasur, tikar. Berikut merupakan data keluar-masuk karyawan PT Raja Indonesia Perkasa dari tahun 2016 sampai tahun 2018.

Tabel 1. Data Perputaran karyawan PT Raja Indonesia Perkasa periode 2016-2018

Tahun	Jumlah krayawan	Karyawan masuk	Karyawan kluar
2016	125	3	5
2017	123	4	8
2018	119	5	6

Sumber : PT Raja Indonesia Perkasa, 2018

Ditemukan tingkat perputaran karyawan yang lumayan tinggi selama tahun 2016-2018 di PT Raja Indonesia Perkasa, yang pada puncaknya adalah di tahun 2017 yang mencapai 8 karyawan yang keluar dari perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara awal terhadap pihak manajemen sumber daya manusia dan Sekertaris PT Raja Indonesia Perkasa, didapatkan hasil bahwa keinginan keluar yang terjadi di PT Raja Indonesia Perkasa Lumyan tinggi. Dalam beberapa bulannya terdapat rata-rata 1-2 orang karyawan yang keluar-masuk pada bagian produksi. Berdasarkan hasil pra riset terhadap beberapa karyawan PT Raja Indonesia Perkasa, para karyawan mengatakan bahwa mereka merasa kurang dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka miliki, mereka hanya mendapatkan tunjangan berupa asuransi kesehatan dan dana insentif. Jam kerja yang panjang juga menjadi alasan untuk karyawan mengalami kejenuhan saat bekerja, Mereka juga mengaku kesulitan untuk mengajukan cuti karena sedikitnya jumlah karyawan yang ada di PT Raja Indonesia Perkasa. Hal ini membuat karyawan merasa ingin mencari pekerjaan dengan sistem kompensasi yang lebih baik dan sesuai dengan beban kerja yang dimiliki dan mereka merasa tidak mengalami kerugian jika

meninggalkan pekerjaannya saat ini demi mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain.

Sistem kompensasi dalam perusahaan harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi perusahaan. Menyadari betapa pentingnya karyawan sebagai sumber daya manusia sebagai aset yang berharga, maka perlu diperhatikan pemberian kompensasi sebagai imbalan yang layak dan sesuai dengan beban kerja yang dimiliki untuk sebuah penghargaan terhadap apa yang telah dikerjakan oleh para karyawan, dimana semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari pihak perusahaan maka kesejahteraan karyawan pun juga akan meningkat.

Hal ini memotivasi karyawan untuk melaksanakan semua tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan begitupun juga sebaliknya jika kompensasi yang diterima rendah maka kesejahteraan pun akan berkurang dan mengakibatkan menurunnya semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga hal ini dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan karena tujuan yang tidak tercapai dengan baik. Hal tersebut merupakan suatu permasalahan bagi PT Raja Indonesia Perkasa, sehingga perlu dipikirkan cara menurunkan tingkat keluar masuk karyawan tersebut. Pemberian kompensasi yang rendah, baik dari segi materi yakni berupa bonus ataupun non materi yakni berupa cuti juga merupakan permasalahan yang harus diselesaikan oleh pihak PT Raja Indonesia Perkasa, maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk menyusun rekomendasi untuk menurunkan tingkat keluar masuknya karyawan PT Raja Indonesia Perkasa.

Berdasarkan uraian diatas, terdapat keterkaitan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dengan *turnover intention* di perusahaan tersebut, maka

judul penelitian *Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan PT Raja Indonesia Perkasa Suwayuwo)*

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi Finansial (X_1) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y)?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y)?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kompensasi Finansial (X_1), variabel kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y)?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi Finansial (X_1) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kompensasi Finansial (X_1), variabel kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.
2. Bagi Perusahaan hasil penelitian ini dapat membantu memberikan masukan dan pertimbangan perusahaan, selain itu dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola perusahaan yang akan datang secara efektif dan efisien.
3. Bagi Akademis menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan keinginan keluar (*Turnover intention*).