

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Dalam setiap kegiatan perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peran yang penting. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang baik, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik dan memberikan hasil yang optimal. Disisi lain, SDM juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan memengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Khaidir, Muhammad, 2016).

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya mengurangi tingkat turnover intention adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai harapan karyawan, gaya kepemimpinan yang sesuai dan komitmen organisasi yang baik. Untuk mengurangi tingkat turnover intention ada baiknya manajemen perusahaan harus memperhatikan dan menerapkan kebijakan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan. Seperti gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan, ada jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan bagi karyawan (Prawisanti, 2018).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka pada perusahaan. Menurut Juni (2017). Kompensasi adalah imbalan jasa

atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai karena pegawai tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semua karyawan yang bekerja pasti mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan, Apabila kompensasi tidak kompetitif atau tidak memenuhi prinsip keadilan maka akan berdampak pada karyawan yang baik akan keluar. Penelitian Putu (2018) menunjukkan hasil bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap niat keluar karyawan. Penelitian lain Rahmawati & Achyani (2016) menunjukkan hasil bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap niat keluar karyawan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan (Sedarmayanti, 2016). Kompensasi merupakan faktor yang juga penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah semua pendapatan yang berbentuk uang yang diterima secara langsung ataupun tidak langsung melalui pihak kedua yang diterima oleh karyawan industri PT Unggul Makmur Sejahtera.

Salah satu jenis industri yang berkembang adalah industri pakaian jadi atau garment. Industri garmen merupakan jenis industri yang memproduksi penggabungan dan penjahitan berbagai potongan dan komponen bentuk atau pola menjadi suatu busana. PT. Unggul Makmur Sejahtera merupakan perusahaan garment yang ada di Jl.Randuagung, Kec Klakah Kabupaten Lumajang. Kinerja karyawan pada PT. Unggul Makmur Sejahtera belum maksimal. Hal itu dapat di

lihat dari hasil kinerja karyawan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Faktor kedua penyebab seseorang ingin meninggalkan perusahaan adalah lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2016). Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Tetapi kondisi ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja akan menimbulkan keinginan untuk berpindah ke pekerjaan lain (*turnover intention*). Demi menjaga stabilitas karyawan faktor lingkungan kerja penting untuk diperhatikan oleh perusahaan.

Menurut Nugroho (2018) Upaya untuk mempertahankan perusahaan garment telah menjadi persoalan penting dibanyak perusahaan garment. Garment yang nyaman dan senang dengan perlakuan perusahaan terhadap mereka diharapkan melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat memuaskan pelanggan. *Turnover intention* adalah salah satu masalah yang sering terjadi pada perusahaan garment. *Turnover intention* sendiri adalah keinginan berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain. Dengan tingginya *turnover* pada suatu perusahaan menyebabkan meningkatnya biaya untuk penerimaan dan pelatihan untuk karyawan baru. Tingginya turnover pada suatu perusahaan juga menyebabkan image perusahaan menurun karena sering melakukan penerimaan karyawan baru. Disatu sisi bagi para pencari kerja akan menjadi bahan pertimbangan tersendiri ketika perusahaan sering membuka lowongan pekerjaan. Dengan teratasinya masalah tingginya turnover pada sebuah perusahaan dapat menghemat biaya dan

tidak membuang waktu untuk membuka lowongan kerja dan pelatihan karyawan baru.

Menurut Hasibuan (2016) menegaskan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu tanpa adanya SDM perusahaan tidak akan berjalan dan beroperasi dengan baik. Untuk itu perusahaan harus selektif dalam merekrut, menyeleksi dan mempertahankan SDM nya. Di sisi lain perusahaan harus mempertahankan SDM yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan.

Turnover yang tinggi pada suatu perusahaan tidak diinginkan karena dapat merugikan dan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi perusahaan. Menurut Robbins & Timothy (2016) turnover intention adalah 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. Jika banyak karyawan yang berhenti atas keinginan sendiri, hendaknya manajer mencari penyebab yang sebenarnya dan mengintrospeksi agar turnover karyawan dapat dicegah (Hasibuan, 2016). Dampak negatif bagi perusahaan yang terjadi akibat turnover yaitu dimana perusahaan harus mengeluarkan biaya yang cukup banyak, misalnya pengeluaran biaya pesangon bagi karyawan yang keluar dan untuk merekrut dan pelatihan kembali karyawan baru.

Perilaku *turnover* paling banyak muncul di bidang industri tekstil (garmen) lebih tepatnya perilaku intensi turnover muncul di level operator atau pekerjaan level bawah, pekerjaan yang bersentuhan dengan fisik (Nugroho, 2018).

Fenomena Turnover juga terjadi di PT. Unggul Makmur Sejahtera. Karyawan yang berhenti bekerja merupakan salah satu tanda bahwa karyawan tersebut telah bersedia baik secara sukarela maupun tuntutan dari perusahaan meninggalkan pekerjaannya.

Tabel 1.1 Data karyawan

Bulan	Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir	Prosentase LTO
Juni	405	0	5	400	1.2%
Juli	400	2	17	385	3.8%
Agustus	385	6	14	377	2.1%
September	377	5	12	370	1.8%
Oktober	370	7	20	357	3.6%
November	357	2	18	341	4.5%
Rata-rata Prosentase LTO					2.9%

Sumber: Personalia Pabrik, 2022.

Pada akhir tahun 2021 prosentase karyawan keluar semakin tinggi, jumlah tersebut dimungkinkan meningkat apabila pada dua bulan terakhir perusahaan melakukan beberapa kebijakan yang mengakibatkan karyawan untuk keluar dari pabrik baik secara sukarela ataupun terpaksa oleh pihak manajemen perusahaan. Sangat sulit untuk menentukan berapa ukuran tertentu dimana tingkat *turnover* sebuah perusahaan dapat ditolerir. Apabila *turnover intention* terjadi terus-menerus pada perusahaan akan berdampak negatif bagi perusahaan itu sendiri. Karena perusahaan harus lebih fokus untuk proses rekrutmen karyawan untuk menggantikan posisi para karyawan yang keluar dari perusahaan, proses seleksi dan rekrutmen itu sendiri akan memakan biaya dan waktu yang seharusnya tidak dikeluarkan apabila perusahaan mampu *me-retention* karyawannya agar tetap mampu bertahan dan bekerja secara optimal bagi perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap turnover intention karyawan seperti yang dilakukan oleh Amri (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh

Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Quri Villas. Memiliki hasil penelitian yang menyatakan bahwa Secara parsial kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention, Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention, Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Penelitian oleh Riani (2017) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. Memiliki hasil penelitian yang menyatakan bahwa Secara parsial stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Penelitian oleh Nugroho (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Memiliki hasil penelitian yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.

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 meningkatkan turnover intention. Hasil penelitian empiris juga memperlihatkan adanya pengaruh yang negatif dan

signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan turnover intention (Arliansyah, 2016).

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti akan melakukan penelitian kembali untuk menguji konsistensi variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan perbedaan pada subjek penelitian yaitu pengujian teori terhadap *turnover intention* karyawan pabrik PT Unggul Makmur Sejahtera Lumajang dengan pertimbangan perusahaan yang berlokasi di Lumajang. Pemilihan tempat tersebut dengan dipertimbangkan lokasi Lumajang sebagai wilayah penelitian yang dekat dengan peneliti. Judul penelitian yang akan dilakukan yaitu “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pabrik PT Unggul Makmur Sejahtera Lumajang”.

1.2 Batasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas, ada beberapa batasan masalah yang diciptakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berfokus pada bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Penelitian ini membahas mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan turnover intention.
- c. Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT Unggul Makmur Sejahtera Lumajang.
- d. Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu kuisisioner penelitian yang diberikan langsung kepada responden di lokasi penelitian.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT Unggul Makmur Sejahtera Lumajang?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT Unggul Makmur Sejahtera Lumajang ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka terdapat pokok masalah yang akan dijadikan sebagai tujuan penelitian yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT Unggul Makmur Sejahtera Lumajang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT Unggul Makmur Sejahtera Lumajang.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Hasil pada penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, memberikan referensi sehingga dapat digunakan untuk menguji kembali terkait manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada PT Unggul Makmur Sejahtera Lumajang.

b. Manfaat praktis

1) Bagi peneliti

Peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung akan menerima manfaat untuk membandingkan secara nyata antara teori yang telah didapat selama masa perkuliahan dengan fenomena yang terjadi pada suatu perusahaan. Khususnya tentang kompensasi dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap turnover intention pada PT Unggul Makmur Sejahtera Lumajang.

2) Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi manajemen PT Unggul Makmur Sejahtera Lumajang, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengembangan strategi personalia dimasa yang akan datang, khususnya untuk kebijakan yang akan diambil oleh pimpinan.

3) Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya untuk melanjutkan dan memperbaiki penelitian ini. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangsih kepada penelitian selanjutnya.