# BAB I
# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dan merupakan aset utama perusahaan yang harus diperhatikan dengan serius setiap kebutuhannya dalam mendukung setiap tugas dan wewenangnya dalam kegiatan perusahaan. Maka dari itu, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya Ariana & Riana, (2013). Karena keberadaan karyawan yang sangat penting bagi perusahaan maka perusahaan perlu melakukan pemeliharaan terhadap karyawan agar karyawan tersebut tetap bertahan dalam perusahaan, selain itu juga perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar mereka tetap dapat bekerja dengan bak dan optimal. Karena apabila karyawan tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan merasa kebutuhannya tidak terpenuhi, maka akan muncul permasalahan yang dapat merugikan perusahaan yaitu keluarnya karyawan dari perusahaan *(turnover).*

**Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya**

| Divisi | Jumlah Karyawan |
|---|---|
| Office | 15 |
| Lab | 4 |
| Umum | 21 |
| Security | 8 |
| Makanik Produksi | 44 |
| Produksi | 47 |
| Las Bangunan | 4 |
| Listrik Dan Mesin | 10 |
| Opr Alat Berat | 4 |
| Boiler Dan Wtp | 10 |
| Mekanik Alat Berat | 7 |
| Opr Solvent Plant | 6 |
| Driver | 4 |
| **Jumlah** | **184** |

Sumber: Data PT. Sinar Jaya Inti Mulya, 2022

Kompensasi terdiri dari semua jenis penghargaan yang berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa yang telah diberikan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun jika dalam praktik pemberian kompensasi kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan, hal tersebut akan berdampak buruk bagi kinerja para karyawan. Karyawan akan menganggap kinerja yang mereka lakukan dengan maksimal dibalas dengan pemberian kompensasi yang tidak memuaskan, maka mereka akan bekerja dengan tidak maksimal. Untuk itu manajer perusahaan harus memberikan kompensasi kepada karyawan secara layak dan adil sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada Ibu Yulianti selaku Staff Operasional PT. Sinar Jaya Inti Mulya, peneliti memperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 2. Data Kompensasi PT. Sinar Jaya Inti Mulya**

| No | Jenis | Tahun | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 1 | Gaji | Rp.2.030.232 | Rp.2.244.232 | Rp.2.433.381 | Rp2.433.381 |
| 2 | Bonus | 2,5% | 2,5% | 2,5% | 2,5% |
| 3 | Tunjangan | | | | |
| | a. Kesehatan | BPJS | BPJS | BPJS | BPJS |
| | b. Tahunan | 1xgaji | 1xgaji | 1xgaji | 1xgaji |
| | c. THR | 2xgaji | 2xgaji | 2xgaji | 2xgaji |
| Keterangan: *bagi karyawan yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun | | | | | |

Sumber: PT. Sinar Jaya Inti Mulya, 2022

Berdasarkan tabel 2 yang menunjukan besaran gaji, bonus dan tunjangan PT. Sinar Jaya Inti Mulya dari tahun 2019-2022 menunjukan besaran gaji meningkat setiap tahun mengikuti peraturan daerah tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Sedangkan besaran bonus dan tunjangan yang meliputi tunjangan kesehatan, tunjangan akhir tahun, lembur dan tunjangan hari raya tidak mengalami perubahan dari tahun 2019 hingga tahun 2022, besaran jumlah bonus 2,5%.

Kepuasan kerja karyawan menjadi faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan. Perusahaan mempunyai tugas untuk mengetahui hal-hal apa yang akan menjadikan karyawannya puas berada di perusahaan karena masing-

masing karyawan memiliki kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi dan pastisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya, kinerja yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berdampak terhadap rendahnya produktifitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan. Kepuasan Kerja karyawan di PT. Sinar Jaya Inti Mulya juga dapat dikatakan kurang karena di PT ini tidak terdapat kejelasan karir yang pasti. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

*Turnover* dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi *turnover* karyawan yang tinggi. Perusahaan yang memiliki *turnover* tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru, tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Biaya yang timbul akibat *turnover* yang tinggi akan membebani perusahaan dan berdampak pada performa perusahaan baik secara keuangan maupun non keuangan

*Turnover* yang tinggi pada suatu depertemen atau divisi organisasi, menunjukkan bahwa departemen yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi atau cara pembinaannya. Karyawan yang meninggalkan pekerjaannya yang baru, karena karyawan menginginkan penghasilan yang lebih besar, tantangan dalam pekerjaan, perkembangan karier, suasana organisasi yang mendukung atau hal lainnya. Jika kemudian karyawan tersebut memperoleh apa yang diharapkan, maka hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri sendiri dan kepuasan Abdullah K.S, (2021).

**Tabel 3. Data *Turnover* PT. Sinar Jaya Inti Mulya (2019-2022)**

| Tahun | Jumlah Karyawan | Karyawan Masuk | | Karyawan Keluar | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Jumlah | Presentase | Jumlah | Presentase |
| 2019 | 201 | 5 | 2,49% | 6 | 2,99% |
| 2020 | 194 | 3 | 1,55% | 4 | 2,06% |
| 2021 | 189 | 2 | 1,06% | 8 | 4,23% |
| 2022 | 184 | 1 | 0,54% | 5 | 2,72% |

Sumber: PT. Sinar Jaya Inti Mulya, 2022

Sebagai perusahaan industri di bidang sawit PT. Sinar Jaya Inti Mulya tidak luput dari permasalahan *turnover*. Tabel 3 menunjukan bahwa dalam 4 tahun terakhir ini jumlah karyawan yang keluar lebih besar dibandingkan jumlah karyawan yang masuk, pada tahun 2019 jumlah karyawan masuk 5 orang (2,49%) dan jumlah karyawan yang keluar ada 6 orang (2,99%). Untuk tahun 2020 jumlah karyawan yang masuk ada 3 orang (1,55%) dan jumlah karyawan yang keluar ada 4 orang (2,06%). Untuk tahun 2021 jumlah karyawan yang masuk ada 2 orang (1,06%) dan jumlah karyawan yang keluar ada 8 orang (4,23%). Untuk tahun 2022 jumlah karyawan yang masuk ada 1 orang (0,54%) dan jumlah karyawan yang keluar ada 5 orang (2,72%).

Bertambahnya beban pekerjaan yang cukup berat karena pada tahun tertentu produksi sawit meningkat khususnya pada tahun ini mengakibatkan berkurangnya jumlah karyawan dan faktor *turnover* lainnya yaitu kompensasi yang dinilai terlalu rendah dibandingkan dengan beban pekerjaan yang dilakukan. Dengan adanya fenomena ini mengakibatkan meningkatnya *turnover* setiap tahunnya, hal ini juga berpengaruh terhadap terhambatnya pekerjaan yang semestinya diselsaikan oleh karyawan.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada hari Jumat, tanggal 11 Februari 2022 dengan Ibu Yuliati yang menjabat sebagai Staff Operasional mengatakan bahwa keluarnya karyawan dari PT. Sinar Jaya Inti Mulya itu disebabkan beberapa hal. Di antaranya ada yang keluar karena karyawan mempunyai usaha di luar sana dan lebih memilih usaha dibanding bertahan di perusahaan, ada juga yang keterima menjadi PNS lalu karyawan tersebut lebih memilih PNS karena menurutnya secara finansial gaji yang didapat lebih sepadan. Pernyataan itu kemudian diperkuat oleh pendapatnya bahwa memang penghasilan dari hasil wirausaha, dan gaji PNS lebih besar dibanding

gaji yang didapat di perusahaan. Hal lain yang menyebabkan karyawan keluar adalah faktor usia (pensiun), dan ada juga karyawan yang memang menginginkan untuk pindah bekerja.

Selanjutnya penelitian terdahulu tentang kompensasi terhadap *turnover intention*, diantaranya ditemukan Research. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah K.S. (2021) yang menelilti tentang pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* menyatakan bahwa kompensasi terpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kemudian penelitian yang dlakukan oleh Fuaidah, Sunuharyo, & Aini, (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan penelitian yang dilakukan Astutik Isthofaina, (2019) mengatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang di atas, dimana *turnover intention* merupakan suatu hal yang harus dipertimbangkan dalam suatu perusahaan, untuk keberlangsungan dari perusahaan itu sendiri maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* pada Karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya"**

## B. Identifikasi masalah

1. Terdapat penurunan karyawan yang ditunjukan pada data perputaran karyawan empat tahun terakhir.
2. Tidak adanya kejelasan karir.
3. Kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan.
4. Tidak adanya Kepuasan saat berkerja.
5. Masih kurang rasa keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi.

## C. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya?
3. Apakah kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya?

## D. Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk membatasi pembahasan dalam sebuah penelitian. Agar penelitian menjadi fokus maka dibutuhkan batasan masalah, dalam penelitian ini terdapat batasan masalah yaitu dibatasi oleh variabel *turnover intention* Objek penelitian dibatasi pada karyawan yang berstatus karyawan tetap pada PT. Sinar Jaya Inti Mulya.

## E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya.
3. Untuk mengetahui pengauh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya.

## F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharap memberika manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana informasi untuk pertimbangan dalam menentukan keputuasan yang tepat dalam proses pengendalian tingkat *turnover intention*.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya tentang *turnover intention*, kompensasi dan kepuasan kerja.
3. Bagi Universitas Muhammadiyah Metro

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan keilmuan manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, serta dapat dijadikan sumber referensi bagi penelitian mahasiswa selanjutnya.

## G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sifat Penelitian : Penelitian Kuantitatif
2. Populasi Penelitian : 184 Orang
3. Sampel Penelitian : 65 orang

4. Objek Penelitian : Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada PT. Sinar Jaya Inti Mulya
5. Tempat Penelitian : PT. Sinar Jaya Inti Mulya

**H. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini terdiridari 5 bab yaitu sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN**

Di dalam bab ini terdiri atas latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II KAJIAN LITERATUR**

Di dalam bab ini akan dijelaskan mengenai deskripsi teori yang terdiri dari Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini dijelaskan mengenai metodologi dari pelaksanaan penelitian yang dilakukan di PT. Sinar Jaya Inti Mulya yang beralamat di Jl. Walet, Kel. Banjarsari, Kec Metro Utara, Kota Metro, Lampung yang terdiri dari metode penelitian, metode penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji kualitas data serta analisis data.

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**