

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

industri merupakan salah satu sektor yang sangat penting dalam pertumbuhan suatu negara. Indonesia adalah salah satu negara yang sector industrinya merupakan salah satu sektor penting terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia. Sector industry merupakan penyumbang terbesar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia, yaitu sekitar 50%. Sektor industri manufaktur sendiri merupakan subsektor industri yang paling dominan di Indonesia. Pada awal tahun 2023, Kementerian Perindustrian (kemenperin) memproyeksikan pertumbuhan industri manufaktur mencapai 5,36%.

Perusahaan sendiri untuk dapat berkembang dan tumbuh harus memperhatikan banyak faktor. Faktor-faktor produksi seperti modal, sumber daya alam, mesin, dan sumber daya manusia berperan penting dalam pertumbuhan dan kesejahteraan perusahaan. Antara faktor-faktor produksi tersebut, sumber daya manusialah yang berperan penting dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan sebuah perusahaan atau organisasi. Perusahaan sendiri harus mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan cara yang efektif sehingga seorang karyawan mampu bekerja dengan baik demi kepentingan terbaik organisasi dan dalam kepentingan individu mereka sendiri melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berada di perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan,

pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”

Sumber daya manusia adalah Faktor yang sangat penting karena sumber daya manusia yang memegang kendali baik terhadap keberhasilan maupun kegagalan yang dialami oleh perusahaan. Tekad yang keras dan kedisiplinan harus selalu diterapkan kepada semua individu yang terlibat dalam kegiatan perusahaan. Dengan adanya Tekad yang keras dan kedisiplinan maka diharapkan akan terjadi kesamaan persepsi yang menghasilkan sinergi dari para individu yang terlibat. Menurut Sutrisno (2017:3) mendefinisikan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan atau organisasi dalam mengelola sumber daya manusia adalah tingkat *turnover* karyawan yang tinggi. Simamora (2006) menyatakan bahwa masalah sumber daya manusia yang sering menjadi indikator efektifitas suatu organisasi adalah *turnover intention*. Apabila angka *turnover intention* meningkat, maka perlu dilakukan evaluasi pada organisasi untuk menentukan apakah kenaikan angka tersebut disebabkan kondisi kerja yang memburuk atau karena sebab lain.

Pada beberapa perusahaan sering terjadi karyawan diperusahaan tiba-tiba mengutarakan ingin keluar atau pindah dari perusahaan. Tentunya hal ini menjadi permasalahan bagi para manajer sumber daya manusia (SDM) perusahaan, baik

perusahaan kecil maupun perusahaan besar yang mengalami permasalahan tersebut yaitu karyawannya yang tiba-tiba mengajukan keinginan untuk keluar secara tiba-tiba. Kejadian *turnover intention* atau keinginan berpindah pada pegawai bisa disebabkan oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan *turnover intention* antara lain karyawan tidak memiliki kepuasan kerja, kompensasi dan karyawan tidak memiliki komitmen terhadap organisasi (Riyanto, 2008). Selain faktor tersebut diatas, menurut Nandini (2013), faktor yang dapat menimbulkan *turnover intention* pada karyawan seperti kesempatan kerja yang tersedia, kebiasaan *turnover intention* orang sekitar, anggota keluarga yang ditanggung dan aktifitas mencari pekerjaan lain.

Salah satu factor lain penyebab *turnover intention* adalah masalah gaji karyawan yang termasuk dalam kompensasi. Penelitian yang dilakukan oleh Murphy (2008) menguji apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intentions* dan ternyata hasilnya adalah positif memiliki pengaruh. Lima dari delapan variabel kompensasi (gaji pokok, tunjangan, kepemilikan saham/ekuitas, opsi saham, liburan/cuti) adalah lima alasan utama mengapa para general manager di Restoran *Outback Steakhouse* memilih untuk tetap bertahan. Dengan terpenuhinya kompensasi tersebut maka terciptalah ikatan yang kuat antara karyawan dengan perusahaan sehingga membuat karyawan bertahan dengan perusahaan. Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa salah satu cara untuk meminimalisir *turnover intention* adalah dengan pemberian kompensasi yang tepat terhadap karyawan.

Factor lainnya adalah kepuasan kerja. Davis dalam (Mangkunegara, 2009: 118), dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah hal yang sangat berhubungan dengan turnover intention. Bahwa kepuasan yang dirasa lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah, begitu pula sebaliknya karyawan yang merasa kurang puas maka turnover akan semakin tinggi. Davis menyatakan “karyawan adalah aset perusahaan yang paling berharga” hanyalah sebuah slogan semata, hal tersebut terjadi karena banyaknya perbedaan antara realita dan ekspektasi dalam kebijakan perusahaan. Terutama ketika perusahaan tidak memenuhi hak-hak karyawan seperti gaji atau berbagai macam tunjangan, tidak memperhatikan dan merawat kondisi fisik tempat kerja (yang berpengaruh kepada kenyamanan karyawan), tidak memberikan penghargaan atas prestasi karyawan bahkan ketika perusahaan harus mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja (Faslah, 2010: 147). Hal demikianlah yang membuat para karyawan tidak mendapatkan kepuasan ketika bekerja di dalam sebuah organisasi perusahaan, sehingga memunculkan keinginan untuk keluar dan mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik.

Permasalahan *turnover intention* sendiri merupakan hal klasik yang biasa dihadapi para pengusaha. Tidak terkecuali pada P.T Renesola distribusi Indonesia. P.T Renesola distribusi Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi dan import berbagai macam produk lampu yang berlokasi di Sidoarjo. Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti diperoleh data *voluntary turnover* karyawan tahun 2021-2023 pada P.T Renesola distribusi Indonesia. P.T Renesola distribusi Indonesia ternyata dihadapkan pada masalah tingginya keluar

masuknya karyawan . Dalam hal ini terlihat jelas bahwa adanya suatu permasalahan yang mempengaruhi karyawan. Untuk dapat mengetahui jumlah Turn Over karyawan P.T Renesola distribusi indonesia dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Turn Over Karyawan P.T Renesola distribusi Indonesia divisi produksi.**

Tahun	Jumlah karyawan Awal tahun	Jumlah Karyawan			Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Tingkat LTO (%)
		Masuk	Keluar			
			Resign	PHK		
2021	50	10	8	4	49	16,16
2022	48	7	5	2	49	10,3
2023	48	10	9	3	47	18,94

Sumber: P.T Renesola distribusi indonesia Tahun 2021-2023.

Dari tabel 1.1 diatas terlihat adanya peningkatan turnover pada tahun 2023. Pada tahun 2021 jumlah karyawan yaitu 50 orang turun menjadi 49 orang sehingga terjadi tingkat labour turnover sebesar 16,16%. Pada tahun 2022 P.T Renesola distribusi indonesia menerima karyawan sebanyak 7 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 5 orang, sehingga terjadi penurunan *labour turnover* menjadi 10,3%, pada tahun 2023 jumlah karyawan yang masuk sebanyak 10 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 9 orang, sehingga terjadi tingkat *labour turnover* meningkat menjadi 18,94%. Dari tabel 1.1 juga dapat dilihat selama 3 tahun *labour turnover* mengalami fluktuasi dengan rata-rata tingkat LTO sebesar 15,1%. Data

menunjukkan bahwa jumlah turnover karyawan melebihi dari 10% dimana yang tertinggi berada pada tahun 2023 sebesar 18,94%. Penelitian yang dilakukan oleh Maier (sebagaimana dikutip dalam Pristianti, 2015) menyatakan bahwa tingkat *turnover* dikatakan tinggi jika mencapai angka 5% atau bahkan lebih. Hal ini merupakan indikasi turunnya kepuasan kerja karyawan pada P.T Renesola distribusi Indonesia.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* antara lain kompensasi dan kepuasan kerja. Untuk kompensasi, perusahaan harus selalu memperhatikan pemberian kompensasi kepada para karyawannya. Pemberian kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawannya sehingga perusahaan dapat mempertahankan dan mengembangkan karyawannya seperti yang diharapkan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan dalam bentuk uang maupun barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017).

Kompensasi yang diterima oleh karyawan P.T Renesola distribusi Indonesia berdasarkan data perusahaan terdiri dari, gaji pokok, tunjangan hari raya, tunjangan makan siang/konsumsi, tunjangan jabatan, tunjangan harian. Adapun insentif dalam bentuk bonus tahunan yang diberikan setiap akhir tahun. Jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan bagian kasir P.T Renesola distribusi Indonesia dalam bentuk gaji pokok berjumlah Rp. 2.000.000, dengan tunjangan konsumsi sebesar Rp. 330.000, tunjangan Hari Raya sebesar Rp. 2.000.000,. Karyawan P.T Renesola distribusi Indonesia sendiri juga mendapat insentif atau bonus sebagai pengakuan atas pencapaian atau hasil kinerja karyawan. Insentif dalam bentuk tunai biasanya

diberikan jika karyawan tidak pernah absen selama satu tahun maupun jika kinerja karyawan melebihi target yang ditetapkan.

Meskipun dengan kompensasi yang diberikan oleh P.T Renesola distribusi Indonesia tersebut masih terjadi adanya tingkat keluar masuk karyawan yang mengalami peningkatan hal ini adalah merupakan indikasi turunnya kepuasan kerja. hal ini bisa disebabkan karena adanya rasa kurang puas akan hasil yang mereka dapatkan selama bekerja di perusahaan tersebut. Terkadang pihak perusahaan kurang mempertimbangkan secara lebih mendalam tentang kebutuhan serta keinginan dari para karyawannya, sehingga kompensasi yang diberikan pihak perusahaan tidak sebanding dengan kinerja yang telah diberikan oleh karyawan. Kondisi tersebut dapat memunculkan tekanan kepada karyawan yang akan berdampak pada berkurangnya kepuasan kerja karyawan untuk sehingga karyawan tersebut berpindah tempat kerja. Adapun faktor penyebabnya menurut Mobley dalam (Mujiati & Dewi, 2016:1) adanya faktor eksternal dan faktor internal yang menyebabkan keinginan karyawan berpindah kerja. Faktor eksternal meliputi aspek lingkungan dimana banyak tersedianya pekerjaan lain yang dapat menjadi faktor keinginan keluar dan aspek internal / individu meliputi: usia masih muda, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kontrak kerja lebih singkat, besar kemungkinan untuk mendorong keluar. Apalagi di perusahaan / dilapangan banyak faktor yang meliputi budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja, beban kerja menjadi pemicunya.

Factor lain yang dapat mempengaruhi turnover adalah kepuasan kerja. Lawler III (1998) mengatakan bahwa ada beberapa indikator yang terkait dengan kepuasan kerja, yaitu menurunnya tingkat absensi, menurunnya tingkat perputaran karyawan, meningkatnya semangat kerja, meningkatnya loyalitas, dan menurunkan tingkat konflik.

**Tabel 1.2**

**Absensi Karyawan Divisi produksi P.T Renesola distribusi Indonesia**

<b>Alasan Absen</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Cuti</b>	7	6
<b>Cuti Sakit</b>	4	5
<b>Ijin</b>	4	8
<b>Absen</b>	3	6
<b>Terlambat</b>	13	16
<b>Total</b>	31	41

Sumber: P.T Renesola distribusi indonesia Tahun 2022-2023.

Dari data tersebut mengimplikasikan adanya kenaikan persentase kehadiran karyawan. Karenanya, penelitian ini dilakukan dalam rangka menemukan bukti empiris terkait dengan hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Dengan diketahuinya hubungan antara kedua variabel tersebut, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan terutama untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang pengaruh Kompensasi dan

motivasi kerja pada perusahaan P.T Renesola distribusi indonesia. Selanjutnya dijadikan sebagai penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan P.T Renesola Distribusi Indonesia”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada P.T Renesola distribusi Indonesia ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada P.T Renesola distribusi Indonesia ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap *turnover intention* karyawan pada P.T Renesola distribusi Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada P.T Renesola distribusi Indonesia.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang permasalahan yang terjadi di dalam objek penelitian yang ada di lembaga organisasi dengan perbandingan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dan didukung dengan penelitian yang terdahulu.

## 2. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada perusahaan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang belum maksimal khususnya di bagian marketing, sehingga dijadikan saran yang positif bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja perusahaan.

## 3. Bagi ilmu pengetahuan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian ilmu pengetahuan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis dan bahan bacaan tentang stress kerja, kompensasi dan kepuasan kerja Serta mampu meningkatkan, memperkuat, dan mengembangkan teori-teori lainnya.

## 4. Bagi Universitas

Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengambil topik yang sama dan untuk menambah pengetahuan dan bahan bacaan khususnya di Universitas Pembangunan Nasional Surabaya Jawa Timur.