BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan dapat melangsungkanhidupnya dan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuanya tidakterlepas kaitanya dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber dayamanusia yang akan mengatur dan mengelola faktor - faktor produksi yang dimiliki perusahaan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.Hal ini dipertegas oleh Ardana (2012:3),yang berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peranan sumberdaya manusia sebagai aset berharga dalam merencanakan, melaksanakan serta menggendalikan berbagi kegiatan oprasional perusahaan. Dalam ketatnya persaingan pada pencarian sumber daya manusia yang berkualitas maka setiap perusahaan membutuhkan tindakan mencegah pengunduran diri karyawan karena telah menemukan kesempatan yang lebih baik di tempat lain atau disebut juga turnover intention.

Intensi turnover dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya kompensasi dan keterikatan kerja. Hal ini dipertegas oleh Mobley dalam Gracia (2016) salah satu cara untuk mengatasi keinginan karyawan mencari pekerjaan lain adalah dengan memperhatikan sistem kompesasi yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi yang cukup bagi karyawan dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk menetap dengan pekerjaannya. Maka dari itu

pemberian kompensasi yang cukup bagi karyawan dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk menetap dengan pekerjaannya. Maka dari itu kompensasi yang diterima oleh karyawan sangat penting karena semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan keterikatan kerja karyawan pada perusahaan serta dapat menurunkan tingkat absensi maupun intensi turnover. Sebaliknya jika pemberian kompensasi semakin rendah akan menurunkan kelekatan kerja pada karyawan dan berdampak pada meningkatnya intensi turnover. Hal ini juga didukung penelitian yang dialakukan oleh Sandy (2019), yang menunjukkan bahwa kompensasi dan keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover.

Fenomena tingginya angka turnoverdialami oleh dua perusahan sejenis yaitu PT Raja Manggis Sejati dan PT Manggis Sari Abadi yang terletak pada Kabupaten Tabanan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data karyawan pada tahun 2018 sampai 2019 yang diperoleh langsung dari perusahaan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Karyawan Keluar pada PT Raja Manggis Sejati dan PT Manggis Sari Abadi 2018 dan 2019

Tahun	Pegawai Keluar pada PT Raja Manggis Sejati	**Pegawai Keluar pada PT Mangis Sari Abadi**
2018	5 karyawan	5 karyawan
2019	3 karyawan	6 karyawan
Total	8 karyawan	11 karyawan

Bersarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah turnover pada PT Manggis Sari Abadi selama 2 tahun terakhir lebih banyak daripada perusahaan pesaingnya yaitu PT Raja Manggis Sejati. Maka dari itu penilitan ini dilakukan pada PT Manggis Sari Abadi yang memiliki tingkat *turnover*lebih tinggi. Tingginya tingkat *turnover*pada perusahaan tentunya akan mengganggu kestabilan perusahaan seperti ketika keluarnya seorang karyawan perusahaan harus segera mencari pengisi kekosongan tempat yang ditinggalkan dan akan berdampak dan melatih kembali para karyawan baru. Salah satu cara untukmengurangi tingginya intensi

turnover dapat dilakukan denganmemperhatikanpermasalahanyangdapat mempengaruhi intensi turnover seperti pemberian kompensasi dan keterikatan kerja karyawan.

Dari hasil obervasi awal yang dilakukan oleh peneliti, didapatkan data kompensasi finansial yang diberikan oleh PT Manggis Sari Abadi pada karyawan adalah kompensasi finansial yang terdiri dari: gaji pokok dan bonus, tunjangan makan, tunjangan hari raya, asuransi kesehatan karyawan dan keluarga (istri/suami dan 2 anak), lembur/penggantian hari libur, cuti tahunan, dan juga fasilitas tempat parkir khusus karyawan dan mess (tempat tinggal) bagi karyawan yang bekerja di PT Manggis Sari Abadi. Kompensasi berupa upah diberikan dengan hitungan per hari dan bonus yang diberikan kepada karyawan berjumlah Rp 300.000 – Rp 500.000 per bulan dan kompensasi berupa tunjangan makan diberikan setiap hari dimana disediakan makanan oleh perusahaan pagi dan siang hari.

Tabel1.2
Data Kompensasi Finansial yang diterima karyawan PT Manggis Sari Abadi

Jenis Pekerjaan	**Upah per hari**	**Bonus**	**Insentif**	**Tunjangan**	**Tanggungan uang makan**
Karyawan Tetap	Rp.70.000	Rp.300.000-500.000	Rp.20.000	Rp.100.000	Rp.20.000
Karyawan Lepas	Rp.50.000	Rp.100.000-300.000	Rp.20.000	Rp.50.000	Rp.15.000

Data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dilihat dari Kompensasi yang diterima karyawan dimana upah yang diterima oleh karyawan masih dibawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) Tabanan tahun 2019 sebesar Rp.2.419.331. Tetapi karyawan PT. Manggis Sari Abadi hanya menerima upah harian sebesar Rp.70.000 perhari yang diestimasikan menjadi Rp.2.100.000 dalam 30 hari kerja. Dari data ini dapat dilihat bahwa sebagaian besar karyawan merasa tidak puas karena kompensasi finansial yang diterimatidak susuai dengan harapan karyawan.Kompensasi finansial yang diberikan dirasakan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan juga upah yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Hal tersebut diduga menjadi salah satu penyebab terjadinya intensi turnover pada karyawan PT Manggis Sari Abadi karena upah yang diberikan masih kurang untuk memenuhi

kebutuhan para karyawan. Masalah kompensasi merupakan hal mendasar, yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Jika kompensasi yang diterima adalah rendah maka kesejahteraan pun akan berkurang dan mengakibatkan menurunnya semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga hal ini dapat menyebabkan intensi turnover karyawan terhadap perusahaan.

Selain menyebabkan niat karyawan untuk keluar semakin tinggi, ketidakpuasan kompensasi finansial yang dirasakan karyawan juga diduga menimbulkan berbagai masalah seperti meningkatnya tingkat absensi karyawan dab ketidakdisiplinan karyawan. Data pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa batas toleransi pelanggaran rata-rata sebesar 3 kali, namun realitanya jumlah pelanggaran sebesar 38, ini merupakan salah satu indikasi adanya masalah yaitu rendahnya tingkat kehadiran dalam perusahaan, maka perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen perusahaan, karena melanggar peraturan.

Tabel 1.3
Data Tingkat KehadiranPT Manggis Sari Abadi Tahun 2019

No	Nama Karyawan	Batas Toleransi	Aturan Kerja			Jumlah Pelang-garan	Kategori Disiplin
			Datang Terlambat	Tidak Hadir	Penampilan		
1.	Saepudin	3 Kali	2	-	1	3	Rendah
2.	Nengah Jebeg		2	1	1	4	Rendah
3.	Habiburahan		2	1	-	3	Rendah
4.	Kadek Purnama		2	2	-	4	Rendah
5.	Ahmad Effendi		2	2	-	4	Rendah
6.	Gede Sutar		3		-	5	Rendah
7.	Agus Parta		2	1	-	3	Rendah
8.	Sinar Gilang		3	-	1	4	Rendah
9.	Putu Sukra		2	2	-	4	Rendah
10.	Made Giri		3	-	1	4	Rendah
Jumlah						38	Rendah

Sumber: PT Manggis Sari Abadi

Rendahnya tingkat kehadiran dan kedisiplinan karyawan tersebut juga dapat menunjukkan indikasi bahwa tingkat keterikatan kerja (*work engagement*) serta loyalitas terhadap perusahaan sangat mengkhawatirkan. Maka dari itu keterikatan kerja bagi perusahaan juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan agar dapat

menghindarkan karyawan dari kemangkiran dan potensi untuk melakukan penarikan diri dari perusahaan (intensi turnover). Usaha untuk membangun keterikatan karyawan dan kepuasan kompensasi dapat menjadi strategi utama dalam membangun daya saing yang kuat karena karyawan yang terikat dan puas memiliki komitmen untukkeberhasilan dirinya dan organisasi tempatnya bekerja (Gostick dan Elton, 2007).

Sampai saat ini, belum terdapat penelitian mengenai kompensasi dan keterikatan kerja di PT Manggis Sari Abadi sehingga belum diketahui pula apakah terdapat hubungan antara kompensasi dan keterikatan kerja terhadap intensi turnover karyawan PT Manggis Sari Abadi. Seperti penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Gracia (2016), Zakaria (2017), dan Sandy (2019) yang telah membuktikan bahwa terdapat hubungan diantara kompensasi, keterikatan kerja dan intensi turnover. Untuk itu peneliti ingin lebih jauh melihat apakah terdapat hubungan antara ketiga variabel ini pada karyawan PT Manggis Sari Abadi dan apakah keterikatan kerja dapat mempengaruhi hubungan kompensasi terhadap intensi turnover. Maka dari itu dilakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Keterikatan Kerja serta Dampaknya Pada Intensi Turnover Pada Karyawan PT Manggis Sari Abadi**". Penelitian ini mengambil data karyawan PT Manggis Sari Abadi pada tahun 2018 dan 2019 dan data absensi karyawan PT Manggis Sari Abadi pada empat bulan terakhir tahun 2019.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasakan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat menemukan beberapa identifikasi masalah yang terjadi pada PT Manggis Sari Abadi adalah sebagai berikut.

1. Terjadi peningkatan jumlah turnover pada PT Manggis Sari Abadi pada tahun 2018 hingga 2019.
2. Kurangnya kompensasi finansial yang diberikan oleh PT Manggis Sari Abadi dalam kategori tidak sesuai. Hal ini dilihat dari kompensasi finansial yang diterima karyawan

belum sesuai dengan UMK dan insentif yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan.

3. Kurangnya disiplin kerja karyawan PT Manggis Sari abadi. Hal ini dilihat dari rendahnya angka kehadiran karyawan pada PT Manggis Sari Abadi.
4. Kurangnya keterikatankerja karyawan yang dilakukan oleh PT Manggis Sari Abadi masih dalam kategori rendah. Hal ini dilihat dari hasil tingkat kedisiplinan karyawankaryawan PT Manggis Sari abadi.

1.3 Pembatasan Masalah

Dari identifikasi diatas dapat ditemukan beberapa masalah yang terdapat pada perusahaan Antara lain: (1) Turnover, (2) Kompensasi finansial, (3) Disiplin Kerja, dan (4) Keterikatan kerja. Untuk mempermudah di dalam memahami penelitian ini maka dibatasi hanya meneliti masalah kompensasi, keterikatan kerja, dan intensi turnover

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah serta pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

1. Bagaiamanapengaruh kompensasifinansial danketerikatan kerja terhadap intensi turnover?
2. Bagaiamanapengaruh kompensasifinansialterhadap keterikatan kerja?
3. Bagaiamanapengaruh kompensasi finansial terhadap intensi turnover?
4. Bagaiamanapengaruh keterikatan kerja terhadapintensi turnover?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif atau penjelasan yang teruji tentang pengaruh sebagai berikut.

1. Pengaruh kompensasi finansialdan keterikatan kerja terhadap intensi turnover.
2. Pengaruh kompensasi finansial terhadap keterikatan kerja.
3. Pengaruh kompensasi finansial terhadap intensi turnover.
4. Pengaruh keterikatan kerja terhadap intensi turnover.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan dua manfaat yaitu: (1) manfaat teoritis, dan (2) manfaat praktis. Secara rinci kedua manfaat tersebut diuraikan sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan informasi mengenai kompensasi finansial, keterikatan kerja, dan intensi turnover karyawan serta dapat memberikan kontribusi tambahan sumber referensi untuk literatur penelitian selanjutnya yang sejenis.
2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan dan bahan evaluasi bagi pihak manajemen PT Manggis Sari Abadi atas bagaimana pelaksanaan kompensasi finansialKeterikatan kerja, dan intensi turnover karyawan yang ada di dalam objek penelitian.