

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hakikatnya perusahaan didirikan memiliki tujuan yaitu untuk mendapatkan profit. Karena hanya sumber daya manusialah yang memiliki kemampuan berfikir secara rasional (Notoadmojo, 2015). Menurut Sutrisno (2013), sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komperatif tetapi juga nilai kompetitif, generatif, inovasi dengan menggunakan energi tertinggi seperti: intelegence, creativity dan Imagination; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air tenaga otot, dan sebagainya. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk dapat menjalankan peranan atau tugas-tugas dalam mengoperasikan teknologi yang ada serta memberikan pemikiran-pemikiran yang inovatif dan kreatif. Sumber daya manusia yang kreatif dan profesional merupakan suatu kunci utama dalam berkembangnya suatu perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah semua potensi yang berhubungan dengan data kependudukan yang dimiliki suatu daerah atau negara yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia . Signifikansi upaya sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia adalah elemen yang senantiasa ada dalam organisasi karena manusia yang berkerja, membuat tujuan dan membuat organisasi (Samsudin, 2005). Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dikelola secara optimal agar kuantitas dan kualitas SDM yang ada dalam suatu organisasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan dapat menjadi aset

organisasi dalam persaingan bisnis. Dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) suatu perusahaan harus menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak pada kondisi psikologis karyawan untuk dapat bekerja dengan baik.

Irvianti dan Verina (2015) lingkungan kerja yang tidak membuat nyaman karyawan menjadi alasan *Turnover Intention* yang tinggi diantara karyawan. Menurut Rahmawati (2014) agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan sesuai visi dan misi, maka perusahaan pun harus membentuk kondisi lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan pada saat bekerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana tenaga kerja melakukan pekerjaan sehari-hari (Siagian, 2014).

Perusahaan juga harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Selain lingkungan kerja, pemberian kompensasi juga harus diperhatikan oleh perusahaan sebagai balas jasa perusahaan kepada para karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan ketika bekerja baik dalam bentuk fisik maupun non fisik. Lingkungan fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dalam bentuk fisik seperti luas ruang kerja, kebisingan, pencahayaan, temperatur ruangan, keamanan ketika kerja dan lainnya, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan berupa interaksi dengan sesama karyawan, atasan dan bentuk interaksi yang lain (Sedarmayanti, 2018).

Pemberian kompensasi ini dimaksudkan untuk mendorong aktivitas dan kreativitas karyawan sehingga dapat mengurangi *turnover intention* karyawan terhadap perusahaan. Apabila perusahaan tidak mampu memberikan lingkungan kerja dan kompensasi yang layak, maka perusahaan tidak hanya kehilangan tenaga profesional, tetapi juga akan kalah bersaing dengan para pesaingnya karena tujuan perusahaan tidak tercapai. Pemberian kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja, jaminan masa depan dan kepemimpinan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *Turnover Intention* (Hasibuan, 2017).

Turnover Intention merupakan suatu keinginan atau niat untuk meninggalkan perusahaan. *Turnover Intention* adalah dimana tenaga kerja memiliki niatan keluar, untuk mencari pekerjaan baru diperusahaan lain dan diperlakukan secara sadar (Abdillah, 2012). Turnover dibedakan menjadi dua macam, *voluntary turnover* yaitu keluarnya karyawan disebabkan karena kehendak sendiri sedangkan *Involuntary turnover* adalah keluarnya karyawan disebabkan oleh faktor organisasi atau pengunduran diri karena adanya hal mendesak (Judge dan Robbins, 2011).

Mobley (2011) mengemukakan ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *Turnover Intention*, yaitu: pertama, pikiran-pikiran untuk berhenti (*thought of quitting*) mencerminkan individu untuk berfikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan ini diawali dengan tidak kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerjaan ini diawali dengan tidak kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Kedua, keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Ketiga, keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another*

job). Beberapa literatur yang ada menunjukkan bahwa *Turnover Intention* terkait dengan stress kerja, kepuasan kerja dan kompensasi.

Turnover sering kali digunakan oleh karyawan untuk mendapatkan atau mencari keadaan yang lebih baik, namun hal ini dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi yang ditinggalkan (Rokhmah dan Riani, 2005). Ketika tingkat *Turnover Intention* karyawan pada suatu perusahaan kurang baik, maka dapat menimbulkan turunnya semangat bagi para karyawan yang masih bekerja, serta berkurangnya produktifitas dan penambahan biaya yang dikeluarkan bagi perusahaan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Hal itu dikarenakan adanya pengeluaran tambahan untuk memberikan pesangon bagi karyawan yang keluar, merekrut dan melatih kembali para karyawan baru.

Penyebab terjadinya inefisiensi dalam pengelolaan sumber daya dan menjadi penghambat perusahaan dalam persaingan bisnis. Jika perusahaan dapat mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dengan baik maka kinerja perusahaan dalam pendapatan dan pengeluaran juga akan baik. *Turnover* yang terjadi merupakan suatu hal yang tidak diinginkan karena menimbulkan dampak yang tidak baik bagi perusahaan. Seseorang yang tidak merasakan puas terhadap pekerjaannya akan terlihat dalam menarik diri dari perusahaan dengan ketidakhadiran atau mengundurkan diri (Mathis & Jackson, 2006). *Turnover* merupakan pemberhentian pegawai yang dilakukan secara permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan (Robins, 2006).

Perusahaan Prasmanindo Boga Utama atau disebut juga sebagai PBU di Kabupaten Sumbawa Barat. Prasmanindo Boga Utama atau PBU merupakan

perusahaan swasta yang bergerak dibidang layanan catering dan jasa pendukung lainnya, seperti *housekeeping, laundry, garden service provide, cleaning service*, dan jasa pendukung lainnya. PBU telah menyediakan jasa catering dan dukungan situs jarak jauh di seluruh Indonesia sejak tahun 1985. Klien utama dari PBU adalah dari sektor pertambangan, minyak & gas.

PT Prasmanindo Boga Utama yang tidak hanya bergerak dibidang catering tapi juga menyediakan layanan dibagian non-catering seperti *housekeeping, laundry, garden service provide, cleaning service*. Fenomena terjadinya *Turnover Intention* dialami diperusahaan berdasarkan data yang diperoleh dari beberapa narasumber melalui wawancara yang merupakan karyawan yang berkerja di PBU khususnya yang berkerja dibidang catering, memberikan pernyataan ketidakpuasan terhadap upah atau kompensasi yang di berikan kepada mereka. Kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan jam kerja yang diberikan. Serta lingkungan baik itu fisik maupun non fisik yang disediakan kepada karyawan kurang dapat mendukung kinerja karyawan. Sehingga para karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan karena mungkin lingkungan kerja yang disediakan tidak dapat memuaskan karyawan, sehingga memicunya keinginan meninggalkan perusahaan atau terjadinya *Turnover intention*.

Menurut Suprianto (2003) yang dimaksud *turnover* adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Umumnya dinyatakan dalam 1 tahun, *turnover* tidak boleh lebih dari 10% pertahun . *Turnover* yang semakin meningkat akan berbahaya bagi kelangsungan organisasi dan dapat mengurangi produktivitas organisasi (Joarder, 2011). Hal ini dikarenakan ketika

angka *Turnover Intention* tinggi, maka akan meningkatkan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan (Mobley, 2011). Semakin tinggi *Turnover Intention* maka perusahaan akan semakin sering melakukan proses rekrutmen yang akan menggunakan banyak biaya (Rivai, 2009). Hal ini tentu menjadi masalah bagi perusahaan karena dengan adanya tingkat *turnover* karyawan yang tinggi tentunya sedikit banyak akan mengganggu kestabilan perusahaan. Seperti ketika keluarnya seorang karyawan perusahaan harus segera mencari pengisi kekosongan tempat yang ditinggalkan seorang karyawan yang keluar tadi agar tetap menjaga kestabilan perusahaan, akan tetapi dilain sisi masuknya karyawan menimbulkan permasalahan lain di antaranya waktu seorang karyawan untuk beradaptasi dan juga pengeluaran biaya untuk perekrutan karyawan.

Salah satu dampak *turnover* yang tinggi adalah adanya biaya finansial terkait dengan *turnover* karyawan seperti biaya untuk rekrutmen dan training karyawan baru (Perk, 2014). Ada pula pemborosan biaya yang digunakan orientasi, lembur, dan pengawasan (Suryani, 2011). Yang dimana hal itu menyebabkan perusahaan akan kehilangan banyak biaya. Peristiwa ini sudah umum terjadi dalam sebuah perusahaan. Akan tetapi jika terus dibiarkan, hal tersebut akan mengakibatkan *Labour Turnover* (LTO), yakni kecenderungan tenaga kerja untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela atau tidak, yang disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain (Robbins dan Thimoty, 2015).

Menurut Handoko (2014) kompensasi merupakan segala yang diperoleh tenaga kerja sebagai balas jasa/imbalan kerja mereka. Penerimaan kompensasi yang belum sesuai dengan harapan tenaga kerja menjadi alasan paling utama bagi

tenaga kerja yang berorientasi kepada kepuasan materi untuk keluar. Pimpinan harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan dan mempertahankan dan memberi imbalan terhadap kinerja organisasi (Atmajawati,2007).

Sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi. Mutiara (2017) mengemukakan gaji memiliki efek yang penting terhadap karyawan dan pertimbangan biaya, sehingga organisasi harus merencanakan bayaran terhadap karyawan dalam setiap pekerjaan. Kompensasi juga membuat keseimbangan antara keuntungan dan biaya dengan harapan dari karyawan. Menyadari betapa pentingnya pramuniaga sebagai sumber daya manusia dan sebagai aset yang berharga, maka perlu diperhatikannya pemberian kompensasi sebagai imbalan yang layak untuk sebuah penghargaan terhadap apa yang telah dikerjakan karyawan.

Semakin tinggi kompensasi yang diterima maka kesejahteraan karyawan pun juga akan meningkat. Hal ini mendorong karyawan untuk melaksanakan semua tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan sebaliknya jika kompensasi yang diterima adalah 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 dan keluarnya para karyawan sebagai aset perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* pada PT Prasmanindo Boga Utama Sumbawa Barat”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang terjadi, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *Turnover Intention*, lingkungan kerja, dan kompensasi di PT Prasmanindo Boga Utama?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover invention pada karyawan PT Prasmanindo Boga Utama?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Prasmanindo Boga Utama?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran Lingkungan Kerja, Kompensasi dan *Turnover Intention* di PT Prasmanindo Boga Utama.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Prasmanindo Boga Utama.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Prasmanindo Boga Utama.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi PT Prasmanindo Boga Utama, sebagai evaluasi kerja kepada pimpinan, untuk memperhatikan lingkungan kerja dan kompensasi agar dapat mengurangi tingkat *Turnover Intention*.

2. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai referensi penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti-peneliti selanjutnya terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *Turnover Intention*.

