

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian yang harus dimiliki dalam organisasi. Kualitas dan loyalitas karyawan merupakan aset penting dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja dan keberhasilan perusahaan. Perusahaan wajib mengelola sumber daya manusia yang ada dengan baik supaya bekerja secara maksimal dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan, sehingga Perusahaan dapat mewujudkan misi dan tujuan yang diinginkan. Hal senada dikatakan oleh Dessler (2020) yakni SDM bukan hanya berfungsi sebagai faktor pendorong utama dalam sebuah organisasi, tetapi juga berperan sebagai aset penting yang akan memengaruhi keberhasilan perusahaan sesuai tujuannya. Selain itu, SDM sebagai aset yang sangat berharga bagi perusahaan, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa mereka tetap di tempat kerja dan menghindari turnover. Sebuah istilah "niat pertukaran" berfokus pada kesempatan yang dimiliki karyawan untuk beralih ke pekerjaan atau posisi baru (Pricelda & Pramono, 2021).

Sedangkan (Gani et al., 2022) *Turnover intention* merupakan evaluasi setiap orang tentang hubungannya dengan perusahaan karyawan bekerja tentang kelanjutan, tetapi belum melakukan tindakan sama sekali. Dengan demikian, perhatian perusahaan terhadap kinerja karyawan, serta pemenuhan kebutuhan dan kenyamanan mereka, menjadi aspek yang krusial. Hal ini berguna untuk mengurangi minat karyawan untuk berpindah tempat kerja. Apabila Perusahaan tidak mampu memenuhi harapan karyawan dengan memperhatikan kebutuhan dan kenyamanan karyawan, maka tidak menutup kemungkinan bila ada karyawan yang melakukan turnover. Hal ini selaras dengan pendapat (Booth & Hamer, 2007) yang mengatakan bahwa turnover adalah pengaruh buruk yang bisa saja muncul apabila Perusahaan tidak dapat mengelola sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki sehingga rasa ingin pindah kerja cukup besar.

Kompensasi adalah salah satu strategi untuk menekan tingkat *turnover intention*, seperti kompensasi yang diberikan setara dengan beban kerja setiap

pekerja. Kompensasi dapat menjadi sarana untuk memotivasi karyawan dalam bentuk materi yang diberikan oleh perusahaan sebagai pendorong atau perangsang motivasi dari dalam diri karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Kompensasi dalam penelitian (Hasibuan, 2016) merupakan seluruh penambahan adalah uang, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai upah terhadap kinerja dan kontribusi karyawan selama bekerja di perusahaan. Akibatnya perlu adanya pertimbangan dari setiap perusahaan tentang cara memberikan kompensasi kepada karyawan dengan mempertimbangkan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Tidak hanya itu, pemberian kompensasi juga harus sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Pemberian kompensasi kepada tenaga kerja dapat diklasifikasikan ke dalam dua bentuk, yakni kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi yang bersifat langsung mencakup imbalan finansial seperti gaji pokok, bonus berbasis kinerja, maupun bentuk insentif lainnya yang diterima secara nyata oleh pekerja sebagai bentuk imbalan terhadap tanggung jawab yang telah diberikan (Hasibuan, 2016). Sementara itu, kompensasi tidak langsung merujuk pada bentuk penghargaan non-finansial yang tidak secara langsung berkorelasi dengan kinerja individu, namun tetap diberikan sebagai bagian dari upaya institusi untuk meningkatkan taraf kesejahteraan dan kenyamanan kerja karyawan secara menyeluruh (Hasibuan, 2016). Seperti asuransi, pesangon, tunjangan hari raya (THR), tunjangan kesehatan, dan sebagainya.

Niat untuk berpindah kerja (turnover intention) tak hanya dipengaruhi faktor struktural. Faktanya ada pengaruh aspek lingkungan kerja non-fisik yang bersifat psikososial. Dimensi ini memegang peranan krusial dalam membentuk kualitas kinerja karyawan, mengingat lingkungan kerja yang mendukung secara emosional dan psikologis dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap efektivitas penyelesaian tugas. Ketika atmosfer kerja tercipta dalam suasana yang sehat, aman, dan nyaman, maka akan tercipta kondisi yang kondusif bagi peningkatan performa individu sekaligus mendongkrak produktivitas organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja non fisik merujuk pada keadaan di area sekeliling tempat kerja karyawan. Ini berpengaruh pada kemampuan karyawan dalam bekerja. Contohnya, menyediakan fasilitas yang cukup dan sesuai untuk menjaga kenyamanan serta

keselamatan karyawan. Keberadaan suasana kerja yang tidak mendukung dapat mempengaruhi niat karyawan untuk keluar. Dalam pengamatan singkat yang dilakukan terhadap seorang staf di bagian produksi, ditemukan tanda-tanda diskriminasi atau pengucilan terhadap karyawan. Hal ini berakibat pada terciptanya hubungan kerja dan suasana kerja yang tidak baik (Dewi & Herianti, 2023).

CV. Harapan Mulya Nyata merupakan perusahaan yang terletak di desa Tebalan, Duduksampean, Gresik. Perusahaan ini bergerak dibidang *outsourcing* yang mana sebagai penyedia jasa tenaga kerja untuk proses produksi dan sudah bergerak dibidang tersebut selama hampir 20 tahun. *Outsourcing* terbilang cukup berarti bagi para pencari kerja sebab akan menjadi kemudahan dalam mencari pekerjaan (Silalahi & Japansen, 2019). Perusahaan *outsourcing* adalah sebuah perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja pada perusahaan lain untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Tenaga kerja yang dipekerjakan oleh perusahaan *outsourcing* ini bukan menjadi tanggung jawab perusahaan utama (*user*), melainkan berada dibawah tanggung jawab perusahaan *outsourcing* (Silalahi & Japansen, 2019).

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti serta informasi yang didapatkan melalui wawancara bersama beberapa karyawan, dapat dikatakan bahwa terdapat beberapa karyawan yang keluar dengan alasan mencari pekerjaan lain. Namun, beberapa diantaranya mengatakan bahwa beban kerja yang ditanggung tidak sepadan dengan kompensasi. Serta lingkungan kerja non fisik yang kurang komunikatif antar sesama pekerja. Widayati & Yunia (2016) mengemukakan bahwa kompensasi terbukti memberi pengaruh secara signifikan pada *turnover intention*. Kajian serupa juga dilakukan oleh Irvianti & Verina (2015) yang hasil dari penelitiannya menunjukkan ada pengaruh *turnover intention* oleh lingkungan kerja non fisik.

Maka dari itu, berdasarkan hasil penelitian terdahulu, penting bagi perusahaan dalam penyesuaian kompensasi yang diberikan dengan beban kerja, kebutuhan karyawan, dan penciptaan situasi yang baik merupakan hal yang penting yang cukup berpengaruh pada minat karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.

Berdasarkan dari fenomena dan pengamatan tersebut, peneliti berminat untuk melakukan kajian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* di CV. Harapan Mulya Nyata”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Harapan Mulya Nyata?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Harapan Mulya Nyata?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Harapan Mulya Nyata?
4. Dari kedua variabel, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik, manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap *turnover intention* karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Harapan Mulya Nyata
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Harapan Mulya Nyata
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Harapan Mulya Nyata
4. Untuk mengidentifikasi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi *turnover intention* karyawan antara kompensasi dan lingkungan kerja non fisik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara Teoritis

Penelitian sebagai sumber pengembangan konsep sumber daya manusia, khususnya untuk memahami berbagai penyebab niat karyawan untuk beralih pekerjaan. Melalui analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja, diharapkan dapat memperkaya literatur yang ada dan wawasan lebih mendalam mengenai dinamika niat berpindah kerja serta pengembangan teori bagi studi-studi selanjutnya dibidangnya.

2. Manfaat secara Praktis

Penelitian ini menghadirkan perspektif baru bagi manajemen CV. Harapan Mulya Nyata dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, terlebih lagi terkait kompensasi dan penciptaan lingkungan kerja non fisik yang kondusif. Dengan harapan hasil penelitian ini nantinya membantu perusahaan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan dengan mengambil langkah-langkah yang tepat berdasarkan pemahaman mendalam mengenai komponen-komponen yang menjadi penyebabnya.