

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan dunia Industri di Indonesia semakin maju dan menuntut setiap perusahaan untuk bersaing secara ketat agar mampu mempertahankan bisnisnya. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). SDM adalah sumber keunggulan kompetitif sebagaimana pengolaannya, karena manusia merupakan subyek penting yang melaksanakan proses perubahan menuju hasil. Demi pencapaian tujuan, perusahaan perlu memperhatikan setiap karyawannya agar dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaannya. Menurut Halimah (2016) karyawan yang tidak mendapatkan perhatian dari perusahaannya dan tidak terpenuhi kebutuhannya cenderung akan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya (*Turnover*). Terjadinya *turnover* diawali dengan munculnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*) oleh karyawan. Berdasarkan pengamatan peneliti, terutama pada industri plastik banyak terjadi karyawan keluar masuk perusahaan sehingga peneliti tertarik untuk meneliti *turnover intention*.

Keinginan untuk keluar muncul ketika karyawan masih bekerja pada perusahaan dan hal tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor. menurut Mobley (1978) adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada pada sekitar karyawan, baik secara fisik maupun non fisik, Sedarmayanti (2001). Lingkungan kerja mempengaruhi *turnover intention*, dimana jika lingkungan kerja dirasa tidak mendukung proses kerja tenaga kerja maka akan menimbulkan ketidaknyamanan yang akan menghambat terjadinya proses produksi. Lingkungan fisik karyawan merupakan keadaan tempat kerja seperti luas ruangan kerja, suhu ruangan, pencahayaan, kebisingan, dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan non fisik merupakan interaksi yang terjadi antar karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor lain Menurut Rivai (2009) faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah (*Turnover intention*) salah satunya adalah kompensasi. Penerimaan kompensasi yang belum sesuai dengan harapan tenaga kerja menjadi alasan paling utama bagi tenaga kerja yang berorientasi kepada kepuasan materi untuk keluar. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putrianti (2014) yang menunjukkan bahwa faktor kompensasi dapat mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka Gomes (2003). Fungsi dari kompensasi yang diberikan diharapkan akan menarik pegawai,

mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, dan mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Hariandja, 2002). Simamora (2004) menyatakan bahwa Kompensasi dapat berupa gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Berdasarkan uraian diatas, akan dilakukan penelitian pada karyawan PT Indoplast Karangayar. Penelitian ini mereplikasi pada penelitian Agustina Salehah, Sri Harini, Sudarjati (2022) yang menguji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention terhadap karyawan PT Indoplast. PT Indoplast adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri plastik yang memproduksi jas hujan. PT Indoplast beralamat di Jalan Solo Purwodadi Km 8 No. 12, Sidorejo, Selokaton, Kecamatan Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah, Indonesia. Alasan memilih PT Indoplast sebagai objek penelitian ini karena sebelumnya penelitian ini belum pernah dilaksanakan di PT Indoplast dan sekaligus menjawab apakah fenomena *Turnover intention* yang sering terjadi di industry Plastik juga terjadi di PT Indoplast. Harapannya penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan dan pihak-pihak yang membutuhkan untuk menghindari adanya *turnover intention* pada perusahaan atau organisasi.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT Indoplast Karanganyar?
2. Apakah Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT Indoplast Karanganyar?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menjelaskan Lingkungan Kerja dan kompensasi Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT Indoplast Karanganyar.
2. Mengetahui dan menjelaskan Lingkungan Kerja dan kompensasi Karyawan secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT Indoplast Karanganyar.

### D. Kontribusi Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mempunyai kontribusi bagi pihak yang terkait, yaitu:

1. Kontribusi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa tambahan pengetahuan dan menjadi pendukung untuk penelitian-penelitian terdahulu serta membandingkan teori dengan praktik yang berada di perusahaan mengenai pengaruh

Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap  
*Turnover Intention*.

#### 1. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia perusahaan. Dengan demikian dapat mengurangi tingkat *turnover intention* sehingga dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan.

### E. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam memahami isi penulisan skripsi ini maka penulisan ini disusun secara sistematis. Adapun sistematika penulisan ini adalah:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang; perumusan masalah; tujuan penelitian; kontribusi penelitian serta sistematika pembahasan.

#### **Bab II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang tinjauan empiris; tinjauan teoritis tentang kompensasi, lingkungan kerja dan *turnover intention*; hubungan antar variabel; model konsep dan model hipotesis; serta rumusan hipotesis.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang jenis penelitian; lokasi penelitian; populasi dan sampel; konsep, variabel, definisi operasional, dan skala pengukuran; sumber data; teknik pengumpulan data; uji instrumen penelitian; dan analisis data.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang gambaran umum perusahaan; analisis statistik deskriptif; uji asumsi klasik; analisis regresi linier berganda; serta uji hipotesis.

#### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini membahas kesimpulan dan saran.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris merupakan hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian-penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaan penelitian terdahulu untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan yang terkait dengan pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

#### Perbandingan Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Setting Studi	Hasil Penelitian
Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> (Putrianti, 2014)	Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Karyawan PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang	- Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>  - Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

<p>Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> (Yunita, 2015)</p>	<p>Keadilan Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan <i>Turnover Intention</i> (Y)</p>	<p>Karyawan perusahaan keramik pejanten tabanan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keadilan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i></li> <li>- Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i></li> <li>- Keadilan organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</li> </ul>
<p>Pengaruh <i>Job Insecurity</i>, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> (Halimah, 2016)</p>	<p><i>Job Insecurity</i> (X1), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan <i>Turnover Intention</i> (Y)</p>	<p>Pramuniaga di Gelael Supermarket.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i></li> <li>- Kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i></li> </ul>

<p>Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>. (Widayati, 2016)</p>	<p>Kompensasi (X1)  Budaya organisasi (X2) dan <i>Turnover Intention</i> (Y)</p>	<p>Karyawan PT Hadico Persada di Jakarta Pusat</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i></li> <li>- Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i></li> </ul>
<p><i>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention</i>. (Agustina Salehah, Sri Harini, sudarjati 2022)</p>	<p>Lingkungan kerja(X1), Kompensasi(X2), dan <i>Turnover Intention</i> (Y)</p>	<p>Karyawan perusahaan tas tاجر tanpa merk</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention secara simultan</li> <li>- lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention</li> <li>- Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention</li> </ul>

Sumber: penelitian terdahulu

## B. Tinjauan Teoritis

### 1. *Turnover Intention*

Pengertian turnover intention :

- a. *Turnover intention* berasal dari kata turnover dan intention. *Turnover* adalah pekerja berhenti dari perusahaan karena pindah ke lain perusahaan (Rivai, 2009). Menurut Mathis dan Jackson (2006) perputaran (*turnover*) adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. *Turnover* menurut Wirawan (2015) adalah pegawai berhenti dari satu perusahaan/organisasi dan pindah kerja ke perusahaan/organisasi lainnya dengan alasan tertentu. *Intention* dapat diartikan sebagai keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu.
- b. widjaja (2008) menyatakan bahwa *Turnover Intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi untuk keluar dari suatu tempat kerja ke tempat yang lain.
- c. Menurut Mobley et al (1978) keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.
- d. Dimensi *Turnover Intention* Yunita (2015) yaitu keinginan untuk mencari pekerjaan baru baik dalam bidang yang sama maupun di bidang yang berbeda dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Dari beberapa pengertian diatas mengenai *Turnover Intention*, dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* adalah keinginan karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari

pekerjaan. *Turnover Intention* merupakan sebuah keinginan yang belum diwujudkan dalam tindakan keluar dari perusahaan.

## 2. Lingkungan Kerja

### Pengertian Lingkungan Kerja

- a. Menurut Nitisemito (2000) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
- b. Sedarmayanti (2001) mengartikan Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.
- c. Pendapat lain menurut Gomes (2003) lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja merupakan sesuatu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja dan melakukan aktivitas setiap harinya.

## 3. Kompensasi

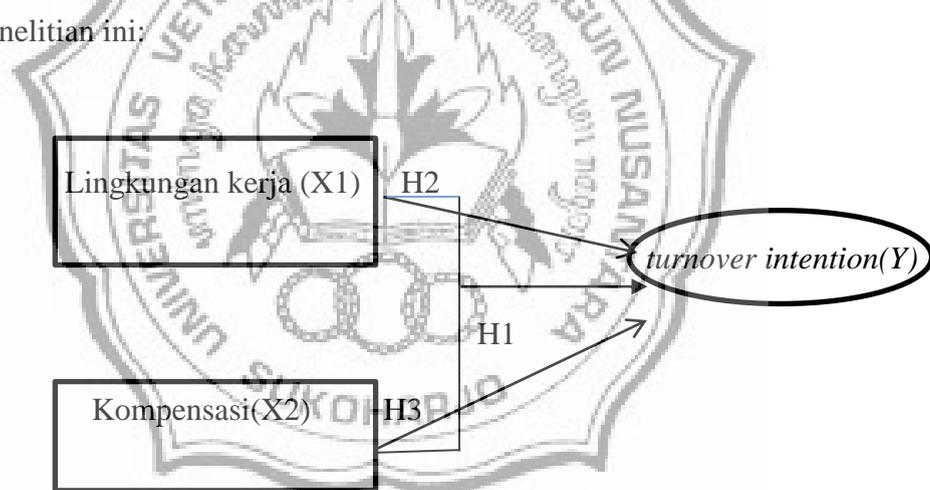
## Pengertian Kompensasi

- a. Menurut Swasto (2011) definisi kompensasi dibagi menjadi dua sudut, yaitu dari sudut individu karyawan dan dari sudut organisasi. Kompensasi ditinjau dari sudut individu karyawan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan pada organisasi. Sedangkan dari sudut organisasi perusahaan, kompensasi adalah segala sesuatu yang telah diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada organisasi dimana mereka bekerja.
- b. Menurut Sofyandi (2013) Kompensasi merupakan sesuatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.
- c. Gomes (2003) menyebutkan Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka.
- d. Mondy (2016) menyampaikan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Dari beberapa pengertian kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi pada umumnya diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan.

### C. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini, menggunakan variabel bebas lingkungan kerja (X1) dan Kompensasi Karyawan (X2). Sedangkan untuk variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y). berikut adalah model hipotesis dalam penelitian ini:



Gambar 1. kerangka berpikir

### D. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention*.

Menurut Sundari (2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* secara

simultan, Fuaidah (2018). Sehingga semakin baik lingkungan kerja dan sesuai kompensasi dengan taraf hidup masyarakat maka *turnover intention* semakin menurun, begitupun sebaliknya. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Lingkungan Kerja Karyawan dan Kompensasi Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Yunita dan Surya (2015) bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Halimah (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara variabel Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat diartikan bahwa jika Lingkungan Kerja semakin baik, maka *Turnover Intention* akan menurun. Pemenuhan akan Lingkungan Kerja yang baik akan membuat karyawan menikmati dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan Kerja yang tidak mendukung karyawan dalam bekerja akan berdampak buruk bagi kenyamanan karyawan tersebut.

Rasa tidak nyaman dapat menimbulkan kemalasan dalam bekerja dan akibatnya akan menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya (*Turnover Intention*). Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 2 : Lingkungan Kerja Karyawan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

### 3. Pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi merupakan suatu balas jasa kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan terhadap perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putrianti (2014) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan dan memiliki pengaruh yang dominan terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap keinginan karyawan untuk berpindah (*Turnover Intention*). Kompensasi yang buruk dapat meningkatkan *Turnover Intention*, begitupun sebaliknya. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 3 : Kompensasi Karyawan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.