

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam pencapaian tujuan perusahaan perlu untuk membentuk, mengembangkan kemampuan serta memelihara sumber dayanya dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran dan fungsi yang tidak tergantikan dalam organisasi sebagai suatu penggerak di dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia ialah suatu proses untuk mendapatkan, melatih, menilai dan mengkompensasi karyawan, serta berguna dalam mengelola hubungan karyawan, keselamatan, kesehatan, serta keadilan bagi karyawan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia.

Dampak negatif atau kerugian bagi perusahaan yaitu menciptakan ketidakstabilan pada kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas dan suasana kerja yang tidak kondusif. Dampak negatif lainnya yang juga dirasakan pada perusahaan yaitu sulitnya mencari karyawan baru, serta perusahaan juga membutuhkan waktu dan biaya merekrut karyawan yang memiliki kualitas dan kemampuan yang diinginkan perusahaan. Keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) menjadi problematika di ruang lingkup perusahaan. Turnover intention pada dasarnya adalah keinginan karyawan untuk keluar dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, namun belum sampai tahap realisasi yaitu perpindahan kerja dari satu tempat ke tempat lainnya. Menurut Hasibuan (2012: 2)

Perusahaan harus mempunyai strategi khusus untuk meminimalisir berbagai permasalahan yang akan muncul, salah satu permasalahan yang sering terjadi yaitu *turnover intention* yang terjadi didalam perusahaan. Permasalahan *turnover*

intention merupakan permasalahan yang serius yang harus di minimalisir oleh perusahaan guna mencapai kemajuan perusahaan. *Turnover* karyawan merupakan salah satu masalah yang dihadapi oleh beberapa perusahaan. Perilaku *turnover* mengacu pada keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, *turnover* karyawan yang terjadi membawa dampak negatif bagi perusahaan, yaitu meningkatkan biaya langsung (rekrutmen, seleksi, dan pesangon) dan tidak langsung (pelatihan, peningkatan beban kerja, dan kualitas layanan).

Keluarnya karyawan dari organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai alasan, diantaranya karyawan tersebut ingin memperbaiki kualitas dirinya, ketika mendapatkan peluang yang lebih baik dibandingkan pekerjaannya, keputusan yang diharapkan karyawan tersebut atau dikarenakan tekanan dan paksaan, ketika jumlah karyawan yang keluar dari organisasi melebihi batas yang dibutuhkan oleh organisasi maka akan menimbulkan beberapa kerugian diantaranya biaya rekrutmen, pengiklanan, pelatihan, wawancara, tes, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru dan hilangnya peluang yang didapat organisasi karena karyawan baru harus mempelajari pekerjaan barunya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif.

Turnover Intention (keinginan berpindah) karyawan yang tinggi akan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Keinginan berpindah yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Menurut Khaidir (2019) *Turnover* adalah proses di mana karyawan meninggalkan Perusahaan atau organisasi dan Perusahaan atau organisasi menggantikannya. Sedangkan *Turnover intention* adalah pengukuran

apakah karyawan suatu perusahaan atau organisasi berencana untuk meninggalkan posisinya atau organisasi berencana untuk menghilangkan karyawan dari posisinya. Intensi turnover dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. Intensi Turnover sukarela (*voluntary turnover intention*) terjadi jika karyawan membuat keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya sendiri, biasanya terjadi ketika karyawan merasakan kesempatan lain yang lebih baik dari posisinya sekarang. Sedangkan intensi turnover tidak sukarela (*involuntary turnover intention*) adalah pengukuran apakah organisasi yang bersangkutan berencana untuk menghilangkan seorang karyawan dari posisi, yang menyebabkan involuntary turnover.

Berbagai isu mengenai karyawan layak mendapatkan perhatian bagi perusahaan karena karyawan merupakan sumber daya penting bagi kesuksesan perusahaan. Kunci keberhasilan atau kegagalan perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan perusahaan. CV. Duta Square Bandar Lampung. CV. Duta Square Bandar Lampung adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan baju dan aksesoris muslim. Didirikan pada akhir tahun 2004 dan berlokasi di Jl. Teuku Umar No.34, Pasir Gintung, Kec. Tj. Karang Pusat, Kota Bandar Lampung, Lampung 35121. Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 50 Karyawan.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Perusahaan CV. Duta Square Bandar Lampung Tahun 2022

Bagian	Jumlah Karyawan
Office	4
Marketing	5
Toko	31
Gudang	10
Jumlah	50

Sumber : CV. Duta Square Bandar Lampung Tahun, 2024

Tabel 1.1 diatas menjelaskan jumlah karyawan perusahaan CV. Duta Square Bandar Lampung. Perusahaan memiliki struktur organisasi yang terdiri dari 50 orang karyawan dimasing masing bagian yang ditempati oleh masing masing karyawan.

Perusahaan ini memiliki permasalahan pada Turnover Intention Karyawan, oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada Turnover Intention Karyawan sehingga kecenderungan tingginya tingkat Turnover Intention Karyawan dapat ditekan. Berikut Ini Tabel 1.2 Merupakan Data keluar masuk karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung.

Tabel 1.2

Data Keluar Masuk Karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Bulan
Januari	83	0	7	76
Februari	76	0	5	71
Maret	71	2	4	73
April	73	0	5	68
Mei	68	1	3	66
Juni	66	0	4	62
Juli	62	1	0	63
Agustus	63	0	2	61
September	61	2	2	61
Oktober	61	0	3	58
November	58	0	2	56
Desember	56	0	6	50

Sumber : CV. Duta Square Bandar Lampung. 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 Data Keluar Masuk Karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung Tahun 2023 didapatkan informasi yang menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang memutuskan untuk resign sebanyak 42 orang dan karyawan yang masuk sebagai karyawan berjumlah 6 orang dengan total jumlah karyawan diakhir tahun adalah 50 karyawan. Banyak karyawan yang keluar

diduga dikarenakan kepuasan dalam berkerja yang tidak terpenuhi. Hal tersebut yang mendasari penulis melakukan penelitian di CV. Duta Square Bandar Lampung.

Semakin tingginya Turnover Intention Karyawan, akan berdampak negatif kepada perusahaan tersebut, tentunya hal ini akan merugikan perusahaan. Dalam rangka meningkatkan Turnover Intention Karyawan sebuah organisasi, atasan seperti manajer dan supervisor haruslah memberikan perhatian yang lebih pada level Disiplin Kerja dari bawahan-bawahannya. Para manajer memperhatikan apa keinginan dan kebutuhan karyawannya.

Berdasarkan pengamatan langsung terhadap manager CV. Duta Square Bandar Lampung mengenai kondisi Turnover Intention Karyawan, terjadi permasalahan dikarenakan banyak karyawan yang mengeluhkan gaji yang diterima antara karyawan lama dan karyawan baru tidak ada perbedaan dalam jumlah nominal dan juga kurang baiknya kordinasi antar sesama karyawan dari masing masing divisi dan berdasarkan informasi yang didapatkan manager dari karyawan menyebabkan sering terjadinya karyawan tidak hadir diperusahaan selama berminggu minggu tanpa kabar dan kepastian, ada beberapa dari karyawan yang secara mendadak mengajukan resign dengan alasan yang kurang jelas dan juga sebagian karyawan memberitahukan bahwa mereka mendapatkan pekerjaan lain. Dalam hal ini perusahaan mengalami banyak kerugian dimana perusahaan harus mencari Calon karyawan baru dan tentu saja proses recruitment dan pelatihan terhadap karyawan baru memerlukan pengeluaran biaya.

Sarasaty, D. (2020) mengungkapkan bahwa Turnover Intention Karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Turnover Intention, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial. Banyak faktor yang mempengaruhi baik buruknya hasil

Turnover Intention Karyawan. Untuk penelitian ini, penulis memfokuskan pengaruhnya dari variabel Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja.

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu. Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial pada umumnya merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang berupa atau bisa dinilai dengan angka nominal. Menurut Dhananjaya (2019) Kompensasi finansial merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja pada perusahaan dan bukan perusahaan lainnya, dan kompensasi finansial merupakan hak karyawan dan kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya. Dessler (2017, p.221) Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial pada umumnya merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang berupa atau bisa dinilai dengan angka nominal.

Pemberian kompensasi finansial sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya sistem kompensasi finansial yang sesuai bagi karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. namun sebaliknya, jika kompensasi finansial yang diberikan tidak sesuai bagi karyawan akan dapat menurunkan kualitas kerja dan rendahnya rasa tanggung jawab karyawan. Berikut ini data Gaji karyawan Berdasarkan Masa Kerja CV. Duta Square Bandar Lampung Tahun 2023

Tabel 1.3
Gaji Karyawan Berdasarkan Masa Kerja CV. Duta Square Bandar
Lampung Tahun 2023

Masa Kerja Karyawan	Gaji yang diterima (Per Bulan)	UMR
0 – 2 Tahun	2.550.000	2.716.497
3 – 4 Tahun	2.550.000	2.716.497
5 – 6 Tahun	2.550.000	2.716.497
Lebih dari 7 Tahun	2.550.000	2.716.497

Sumber : CV. Duta Square Bandar Lampung Tahun, 2024

Tabel 1.3 Menjelaskan bahwa gaji yang diterima karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung dengan nominal tersebut masih dibawah UMR yang ditetapkan pemerintah Kabupaten Lampung Selatan yaitu 2.716.497

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung permasalahan yang terjadi terkait dengan kompensasi finansial yang terjadi pada karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung adalah gaji yang diterima belum sesuai dengan UMR yang ditetapkan, tidak adanya perbedaan gaji antara masing masing karyawan lama dan baru serta sering terjadinya keterlambatan pembayaran gaji/insentif karyawan. Masalah kompensasi pada karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung yang akan berdampak pada penurunan Turnover Intention karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi Turnover Intention Karyawan yaitu, Disiplin Kerja. Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi, latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu

mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Hermawati, E. (2021) menyatakan Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat dan teori Sinambela (2019, p.332) menyatakan Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan wawancara terhadap karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung terkait rendahnya penerapan Disiplin Kerja karyawan dikarenakan, karyawan merasa pembagian tugas yang tidak sesuai dengan jobdisc karyawan yaitu sering terjadinya karyawan melakukan 2 pekerjaan sekaligus dan juga perlakuan atasan kurang peduli terhadap permasalahan yang dihadapi oleh karyawan yang membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Hal tersebut diduga kuat menjadi pemicu rendahnya Turnover Intention Karyawan dikarenakan karyawan berfikir perusahaan tidak memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN CV. DUTA SQUARE BANDAR LAMPUNG”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian maka pokok permasalahan yang diangkat yaitu :

1. Apakah Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV. Duta Square ?
2. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV. Duta Square ?
3. Apakah Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Duta Square?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini yaitu pada karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung yang berjumlah 50 Karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Turnover Intention Karyawan

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di Jl. Teuku Umar No.34, Pasir Gintung, Kec. Tj. Karang Pusat, Kota Bandar Lampung, Lampung 35121

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan April 2024 sampai dengan Agustus 2024.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Turnover Intention Karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji besarnya Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kualitas Turnover Intention Karyawan pada CV. Duta Square Bandar Lampung.
2. Untuk mengkaji besarnya Pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kualitas Turnover Intention Karyawan pada CV. Duta Square Bandar Lampung.
3. Untuk mengkaji besarnya Pengaruh Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Kualitas Turnover Intention Karyawan pada CV. Duta Square Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi beberapa pihak yang berkepentingan, antara lain:

1.5.1 Bagi CV. Duta Square Bandar Lampung

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Turnover Intention Karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung. Dan menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Bab dua ini berisi tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisis hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab lima berisi penutup yang berisis kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau mempelajari atau memperjelas atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data-data tersebut dapat berbentuk gambar, tabel formulir, ataupun flowchart.