

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Harjono (2016) Manajemen adalah serangkaian tindakan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengaturan, dan pemantauan untuk mencapai goals atau sasaran secara efisien dan efektif. berartikan suatu benda yang dapat dimiliki oleh seseorang

Menurut Dessler (2017) Manajemen adalah seperangkat kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan) diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi), dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2017) Human resource management/ manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan dan memperhatikan masalah hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan mereka.

Menurut Sartono, M., Yulianeu, Y., & Hasiholan, L. B. (2018) sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola

dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia

2.2 Kompensasi Finansial

2.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial

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.

Menurut Prawisanti (2018) Kompensasi finansial adalah bayaran yang diterima dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang/bernilai uang.

Menurut Agustin (2018) Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang karta kepada karyawan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung (direct financial compensation) dan kompensasi finansial tidak langsung (indirect financial compensation). Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima dari seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus. Dalam survey yang dilakukan oleh society for Humam Resource Management, pendorong

utama karyawan adalah bayaran dan Kompensasi finansial tidak langsung meliputi seluruh imbalan yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial. Wujud dari kompensasi finansial tidak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

2.2.2 Faktor-Faktor Kompensasi Finansial

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi Finansial Menurut Jariyah (2017) faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja Kompensasi relatif kecil jika pencari kerja lebih banyak dari lowongan pekerjaan yang ada
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan Tingkat kompensasi semakin baik apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk memberikan kompensasi semakin baik.
3. Serikat buruh Tingkat kompensasi yang besar di pengaruhi oleh serikat buruh yang kuat dan berpengaruh.
4. Produktivitas kerja karyawan Produktivitas kerja karyawan baik maka jumlah kompensasi akan semakin besar.
5. Pemerintah dan undang-undang keppres Keppres menetapkan batas upah atau balas jasa minimum sesuai dengan pemerintah dengan undang-undang. Pemerintah mempunyai kewajiban melindungi rakyat dalam menetapkan besar kecilnya kompensasi.
6. Biaya hidup Apabila biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka kompensasi semakin besar.
7. Posisi jabatan karyawan Semakin tinggi kedudukan jabatan dan tanggung jawab yang lebih besar maka akan mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja Tingkat pendidikan tinggi dan pengalaman kerja lama akan memperoleh gaji atau kompensasi yang lebih besar.

9. Kondisi perekonomian nasional Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka kompensasi akan semakin besar.
10. Jenis dan sifat pekerjaan Jika Jenis pekerjaan dan sifat pekerjaan sulit dan mempunyai resiko yang besar maka kompensasi semakin besar.

2.2.3 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Dhananjaya (2019) adapun indikator Kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian Gaji Dengan Kebutuhan Hidup.
Gaji merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja produksi dalam pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Kesesuaian insentif dengan harapan.
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan organisasi.
3. Kesesuaian tunjangan dengan harapan.
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Kesesuaian Bonus dengan harapan
Bonus adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

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.

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.

Sembiring, T., & Widodo, S. (2023) menyatakan Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku. Peraturan sangat berlaku memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dan dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Rizki, S. N. A., & Wahyuningtyas, R. (2023) menyatakan 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.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sembiring, T., & Widodo, S. (2023) menyatakan faktor yang dapat mempengaruhi Disiplin Kerja yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladan pimpinan dalam perusahaan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Hermawati, E. (2021) menyatakan Indikator yang dapat mengukur Disiplin Kerja adalah :

1. Kehadiran.
karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.
2. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja.
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja.
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

2.4 Turnover Intention

2.4.1 Pengertian *Turnover Intention*

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.

Menurut Rismayanti (2018) tingginya tingkat *Turnover Intention* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan. *Turnover Intention* pada karyawan dapat berdampak buruk pada organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *Turnover Intention* sehingga kecenderungan terjadinya pengunduran diri karyawan dapat ditekan.

Menurut Zaki (2018) *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 beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan berpindah yang menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

2.4.2 Faktor - faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Rismayanti (2018) ada 2 Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention*:

- a. Faktor lingkungan yang terdiri dari:

1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan, Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.
 2. Kesempatan kerja, Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention* nya.
- b. Faktor individual yang terdiri dari:
1. Kepuasan kerja, semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intensi *turnover*-nya.
 2. Komitmen terhadap lembaga, semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 3. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja, semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.
 4. Niat untuk tetap tinggal, semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 5. Pelatihan umum/ peningkatan kompetensi, Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 6. Kemauan bekerja keras, Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 7. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya, semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku peluang kerja lain.

2.4.3 Indikator – indikator *Turnover Intention*

Indikator *Turnover Intention* menurut Khaidir (2019) yaitu meliputi :

1. Memikirkan untuk keluar
2. Mencari alternative pekerjaan lain
3. Niat untuk keluar

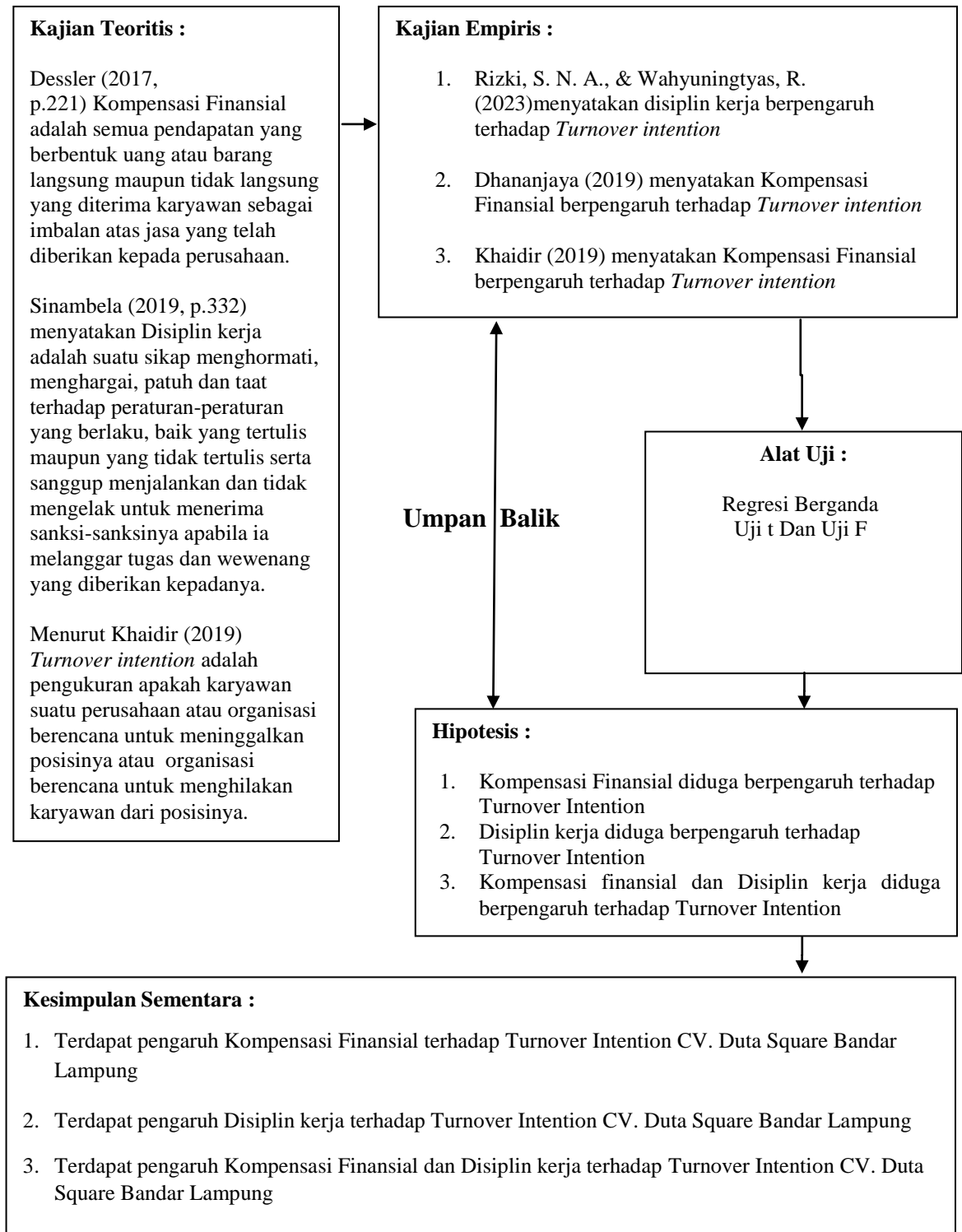
2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil penelitian	Kontribusi
1	Rizki, S. N. A., & Wahyuningtyas, R. (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intention Di CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM).	Penelitian menambahkan variabel kompensasi finansial dan objek penelitian.	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM).	Sebagai penunjang dan referensi peneliti untuk variabel yang sedang diteliti
2	Ida Bagus Gede Wirabawa Dhananjaya (2019)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Koperasi Asadana Semesta Denpasar	Penelitian menggunakan disiplin kerja dan objek penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kompensasi finansial berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.	Sebagai penunjang dan referensi peneliti untuk variabel yang sedang diteliti
3	Cahyaniz, S., & Badrianto, Y. (2023)	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention.	Penelitian menggunakan kompensasi finansial dan objek penelitian.	Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.	Sebagai penunjang dan referensi peneliti untuk variabel yang sedang diteliti
4	Choiriyah (2018)	<i>The Effect of Financial Compensation and Job Satisfaction Against Turnover Intention at Muhammadiyah Hospital Employees Palembang</i>	Penelitian menggunakan disiplin kerja dan objek penelitian.	<i>The result of Analysis stated financial compensation has no effect on turnover intention</i>	Sebagai penunjang dan referensi peneliti untuk variabel yang sedang diteliti
5	Novahana (2019)	<i>The Influence of Empowerment and Workload on Turnover Intention through the Mediation of Emotional Exhaustion on Indonesian Garment Workers</i>	Penelitian menggunakan disiplin kerja dan kompensasi finansial dan objek penelitian.	<i>The results showed that empowerment negatively related to turnover intention and no significant relationship of workload on turnover intention.</i>	Sebagai penunjang dan referensi peneliti untuk variabel yang sedang diteliti

Sumber : Data diolah, 2024

2.2 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

2.7.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention*

Agustin (2018) Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang karta kepada karyawan. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan yang dilakukan mendapatkan upah yang sesuai dengan harapan mereka.

Adanya hubungan negatif kompensasi finansial terhadap *turnover*, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Gede Wirabawa Dhananjaya (2019) menemukan adanya hubungan negatif kompensasi finansial terhadap *turnover*.

Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi finansial yang tinggi pada setiap karyawan akan mengurangi tingkat niat keluar karyawan. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan yang dilakukan mendapatkan upah yang sesuai dengan harapan mereka dan begitupun sebaliknya.

Dari uraian dan temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Kompensasi finansial Diduga berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung

2.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Disiplin Kerja adalah proses mengajarkan karyawan baru maupun karyawan lama, untuk meningkatkan ketaatan kepada aturan yang ditetapkan perusahaan.

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.

Wahyuningtyas, R (2023) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap turnover intentions dimana jika disiplin kerja meningkat maka turnover akan menurun. Hal tersebut berdampak kepada meningkatnya produktivitas sebuah perusahaan menjadi lebih stabil dalam pengambilan keputusan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu:

H2: Disiplin Kerja diduga Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung

2.7.3 Pengaruh Kompensasi Finansial & Disiplin Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Rolos (2018) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan *turnover intention*. dimana dengan meningkatnya beban kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Beban kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, kurangnya dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan.

Agustin (2018) Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang karta kepada karyawan. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan yang dilakukan mendapatkan upah yang sesuai dengan harapan mereka.

Terdapat hubungan yang positif antara Beban Kerja dan *turnover intention*, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arif Zhamronny (2018) menunjukkan Kompensasi Finansial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang. Dan juga Terdapat hubungan negatif kompensasi finansial terhadap *turnover*, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Gede Wirabawa Dhananjaya (2019) menemukan adanya hubungan negatif kompensasi finansial terhadap *turnover*.

Dari uraian dan temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3 : Kompensasi finansial dan disiplin kerja Diduga berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung