

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan pengamatan didunia bisnis yang semakin pesat, banyak perusahaan yang berkembang, sehingga para pengusaha harus siap berkompetisi agar dapat bersaing dan mampu mengikuti perkembangan yang akan terjadi dimasa yang akan datang. maka faktor paling penting dalam perkembangan perusahaan dalam berkompetisi adalah dengan cara meningkatkan semua kinerja SDM yang ada di perusahaan tersebut karena SDM adalah peran utama yang menggerakkan seluruh kegiatan oprasional prusahaan dalam memajukan atau mencapai tujuan perusahaan bersama, bahkan SDM adalah unsur paling besar kontribusinya terhadap perusahaan. Faktor penting yang mempengaruhi kinerja SDM diantaranya meliputi, kompensasi, lingkungan kerja, dan *turnover intention*.

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur secara kuantitatif maupun kualitatif.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja SDM adalah melalui kompensasi (Sunyoto 2012). Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan statu

dan harga karyawan, dengan demikian apabila karyawan memandang apabila kompensasi yang tidak memadai maka produktivitas, prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan akan turun (Rachmawati 2008). Kompensasi yang diberikan perusahaan harus layak, adil, dapat diterima, memuaskan dan memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan (Riyadi, 2011).

Menurut Puspasari (2011) lingkungan kerja adalah gejala fisik dan non fisik dari dalam organisasi yang dilayani karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja dalam lingkungannya. Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Ajala (2012) tempat kerja yang efektif adalah sebuah lingkungan di mana hasil yang dapat dicapai seperti yang diharapkan oleh manajemen. Lingkungan kerja adalah faktor penting dalam menjaga kinerja karyawan dalam dunia bisnis saat ini.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah *turnover intentions*. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intentions*) yang berujung pada keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Toly, 2001). *Turnover intention* merupakan kemungkinan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja sekarang, dan kecenderungan ini akan mengarah kepada perilaku *turnover* (Lee et al .2012). Menurut Sari dan Kusriani (2010) dampak dari peristiwa *turnover* dapat

mempengaruhi aktivitas kerja perusahaan dan prestasi karyawan secara keseluruhan. Perusahaan harus mengeluarkan mereka untuk mencari tenaga baru, dan atau melatih tenaga yang sudah ada untuk menggantikan pegawai yang keluar. Oleh karena itu, perusahaan harus menghindari adanya peningkatan aktivitas *turnover* dengan mempertimbangkan kelangsungan operasional perusahaan. .

Sikap yang muncul dalam individu ketika muncul *turnover intention* adalah adanya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang dan dua tahun yang akan datang (Widodo, 2010).

PT SAHABAT UNGGUL INTERNATIONAL merupakan sebuah perusahaan garment *export* dengan jaringan internasional yang sedang berkembang beralamat di Jln. Raya Klepu Km 2,5 Desa Klepu, Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah, Indonesia.

Dalam rangka meningkatkan Sumber Daya Manusia khususnya di lingkungan PT SAHABAT UNGGUL INTERNATIONAL dan untuk tercapainya tujuan kinerja SDM yang terbaik dalam operasional perusahaan dan tercapainya keberhasilan perlu diketahui permasalahan yang terjadi di lapangan, berikut gambaran kondisi yang ada di PT SAHABAT UNGGUL INTERNATIONAL dalam kenyataan ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi yaitu :

1. Kompensasi yang kurang sesuai, pasalnya sering dikenakan potongan gaji.
2. Berganti-ganti pimpinan seperti *chief sewing* dan *teknikal sewing*.

3. Sikap atasan yang kurang baik dan tidak bijaksana dalam menyelesaikan suatu permasalahan.
4. Jam kerja yang tidak sesuai bahkan sering lewat(*molor*).
5. Banyaknya karyawan bagian *sewing* yang berpindah kerja atau keluar dari pekerjaan.

Berdasarkan survei wawancara yang telah dilakukan sebagian dari karyawan yang mempertahankan bekerja di PT SAHABAT UNGGUL INTERNASIONAL, untuk sementara dan selanjutnya ada beberapa yang mengalami *turnover intention* sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk membahas penelitian ini dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dan Kinerja SDM”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi latar belakang masalah di atas, yaitu : Bagaimanakah kompensasi yang kurang sesuai yang telah diberikan perusahaan dapat mempengaruhi keinginan untuk berpindah dan menjadikan SDM enggan memaksimalkan kinerjanya? Serta bagaimana lingkungan perusahaan yang kurang nyaman baik dari fasilitas ataupun sikap dari atasan yang kurang baik dalam menyelesaikan suatu permasalahan membuat SDM tertarik untuk meninggalkan pekerjaan dan tidak dapat bekerja dengan maksimal? Jam kerja yang *over time* dan seringnya berganti-ganti karyawan menyebabkan penurunan

kinerja? Maka dapat dapat disimpulkan identifikasi permasalahannya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi dapat mempengaruhi *turnover intention*?
2. Bagaimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention*?
3. Bagaimana *turnover intention* dapat mempengaruhi kinerja SDM?
4. Bagaimana kompensasi dapat mempengaruhi kinerja SDM?
5. Bagaimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja SDM?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang diidentifikasi dari rumusan masalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*
3. Untuk menganalisis pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja SDM.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja SDM.
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja SDM.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan.

Dari hasil asil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja yang mempengaruhi *turnover intention* dan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.