

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber daya manusia sangatlah penting untuk suatu kunci keberhasilan, pemberi sumbangan terhadap pencapaian organisasi, dan juga integritas yang baik dalam mencapai tujuan bersama. Pencapaian tujuan kerja yang baik dan solid sudah pasti dihadapkan pada masalah, tidak hanya masalah bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, sumber daya manusia menyangkut pegawai yang mengelola masukan produk input maupun *output*. Tetapi juga kompensasi dan lingkungan kerja yang nyaman dalam mencapai kesuksesan suatu perusahaan ataupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan organisasi satuan kerja yang efektif. Selain itu, manajemen sumber daya manusia membicarakan potensi besar tenaga kerja manusia yang merupakan motor penggerak faktor-faktor penunjang kegiatan manajemen yang harus dimanfaatkan sebaik mungkin melalui sinergi dengan lingkungan. Tidak bisa dipungkiri bahwa perubahan teknologi yang sangat cepat memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya (Yoyo Sudaryo, *et al.* 2018:2).

Di Indonesia sangat terkenal dengan pabrik industri makanan ringan ataupun olahan produk pangan dengan konsumen yang cenderung konsumtif. Hal ini menunjukkan bahwa pabrik dituntut untuk memenuhi kebutuhan secara

baik terutama pada produk olahan makanan ringan. Kepuasan konsumen ataupun pelanggan adalah kepuasan para pekerja pegawai secara tepat sasaran. Namun siapa mengira dibalik produk olahan pangan yang berkualitas dan pengepakan sangat rapih, para pegawai yang bekerja di pabrik tentulah banyak sekali suatu masalah dengan tekanan, dan tentunya bentuk rasa kepuasan pegawai yang tidak sesuai dalam menerima kompensasi pekerjaannya. Tidak sedikit para pegawai pabrik mengeluh untuk keluar (*Turnover*) karena gaji yang diberikan tidak sesuai dengan tenaga yang meraka kerjakan.

Perusahaan seperti PT. Cinta Food, Pegawai sangatlah penting dalam peningkatan produksi olahan pangan seperti snack yang terjual diseluruh Indonesia. Mulai dari pengepakan secara rapih dan berkualitas, menginput keluar masuknya barang, pengolahan secara baik dan higienis pun dipengaruhi oleh pegawai yang disiplin dan mampu bekerja dengan sebaik mungkin, guna untuk meningkatkan kemajuan perusahaan tersebut. Upaya dalam mempertahankan para pegawai pun sudah pasti sering dilakukan disemua perusahaan, tidak terkecuali untuk PT. Cinta Food.

Para pegawai yang nyaman dengan suatu pekerjaan sudah pasti betah dengan perlakuan atasan yang baik, memberi dorongan motivasi serta pemberian upah sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Selain itu lingkungan kerja yang nyaman pun menjadi salah satu faktor dalam bertahannya pegawai disuatu perusahaan. Sangat sering adanya keluar masuk karyawan (*Turnover Intention*) diperusahaan manapun yang disebabkan perusahaan tersebut karena tidak nyaman, terlalu sedikit upah yang diterima,

jenjang karir yang tidak jelas, lingkungan yang panas dan berbau, sehingga keinginan untuk keluar itu sangat kuat bagi para pegawai. Dalam hal ini perusahaan akan merasa sangat dirugikan dengan adanya tingkat *Turnover Intention* yang tinggi, karena perusahaan akan membuka lowongan pekerjaan, menurunkan *image* perusahaan, dan membuka pelatihan pekerja baru lagi dapat membuang waktu dan biaya.

PT. Cinta Food adalah perusahaan yang sudah berdiri sejak tahun 90-an yang terletak di Desa Tanjung sari, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan. Perusahaan ini bergerak dibidang produk pengolahan makanan ringan seperti snack cinta, kerupuk cinta, dan berbagai olahan makanan ringan lain yang berasal dari bahan utama jagung. Lijan Poltak Sinambela (2016:212) menyatakan *turnover* sebagai keinginan pegawai untuk berhenti dari suatu organisasi dengan berbagai alasan yang dikemukakan, dan umumnya berpindah ke-organisasi lain akan menciptakan tantangan baru bagi pengembangan SDM.

Faktor penerimaan kompensasi seperti gaji dan upah serta pemberian reward yang sangat tidak puas bagi pegawai adalah kendala untuk majunya perusahaan tersebut. Kompensasi menurut T. Hani Handoko (2015:242) adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang. Di dalam pemberian kompensasi pun manajemen perlu memperhatikan prinsip keadilan.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti yang dikutip dalam buku karya Yoyo Sudaryo, *et al.* (2018:47) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun kelompok). Kebanyakan dari para pegawai mengeluh tentang adanya lingkungan kerja yang tidak nyaman, panas, berdebu, bahkan bau limbah menyengat yang mereka rasakan.

Waktu jam kerja normal diperusahaan PT. Cinta Food adalah dari pukul 08.00 WIB sampai dengan jam 16.00 WIB. Namun terkadang melebihi batas jam kerja yang sangat melelahkan. Pemberian gaji sebesar Rp. 1.222.000,- dengan standar Upah Minimum Provinsi (UMP) Lampung Selatan yang sebesar Rp. 2.567.168. Hal ini menjadi indikasi suatu permasalahan yang menjadikan para pegawai keluar dari perusahaan tersebut.

Faktor pendorong lainnya pun sangatlah berpengaruh terhadap *turnover* di perusahaan tersebut. Perubahan lingkungan yang cepat menyebabkan transformasi mendasar yang menimbulkan pengaruh dramatis terhadap pekerjaan manajer. Artinya, perusahaan tersebut dikatakan sangat bermasalah dalam ketenagakerjaannya yang terlalu banyak *turnover* pegawai di pabrik tersebut.

Berangkat dari gambaran diatas peneliti tertarik mengangkat judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Cinta Food Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Cinta Food Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Cinta Food Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention* PT. Cinta Food Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan daripada penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada PT. Cinta Food Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Cinta Food Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Cinta Food Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini ruang lingkup yang dibahas tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Cinta Food, dengan variabel yang diteliti yaitu kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel indenpenden, sedangkan *Turnover Intention* sebagai variabel dependen.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi penulis penelitian dapat memberikan pengetahuan tentang ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata terutama didalam praktiknya dan dasar keilmuan penelitian tentang kompensasi, lingkungan kerja serta *Turnover Intention*.
- b. Bagi perusahaan PT. Cinta Food dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu menjadikan suatu masukan membangun yang lebih baik untuk kedepannya.

2. Manfaat Praktis

Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat membantu menjadi bahan referensi dalam kajian penelitian lanjutan yang berhubungan dengan sumber daya manusia.