

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan memenuhi kebutuhan karyawan, memberikan perhatian terhadap bawahan dan menempatkan karyawan sebagai bagian dari asset perusahaan, tidak semata-mata menganggap karyawan hanya sebagai pekerja saja di dalam perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu dari beberapa faktor penting utama dalam sebuah pekerjaan yang berhubungan dengan manusia dan tempat kerjanya. Kompensasi di dalam suatu perusahaan menjadi suatu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Dalam pemberian kompensasi manajer selaku yang bertanggung di dalam perusahaan harus memberikan kompensasi secara adil dan merata demi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan. Kompensasi memiliki istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*), dimana kompensasi diterima oleh orang-orang melalui hubungan pekerjaan mereka dengan sebuah organisasi/perusahaan. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, maupun tidak langsung, dimana karyawan menerima

kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Kompensasi di perusahaan biasanya bisa berbentuk upah, gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas yang diterima karyawan selama karyawan tersebut bekerja di perusahaan.

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya (Veitzal Rivai, 2013:741-742).

Dengan adanya pemberian kompensasi secara adil dan sesuai oleh manajer perusahaan maka akan menumbuhkan motivasi kerja pada karyawan, dengan adanya motivasi kerja yang baik maka kinerja kerja karyawanpun akan meningkat dan akan menghasilkan output yang tinggi untuk perusahaan.

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow mengungkapkan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Dan Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai "*the five hierarchy need*" mulai dari kebutuhan yang pertama sampai kebutuhan yang paling tinggi (Wilson Bangun, 2012 : 316)

Jadi berdasarkan teori di atas manusia sebagai karyawan yang merupakan bagian dari salah satu organisasi atau perusahaan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya karena adanya kebutuhan yang muncul dari dalam diri

setiap manusia atau individu itu sendiri bukan karena adanya paksaan dari orang lain. Adapun paksaan itu karena muncul dari dalam diri sendiri bukan karena paksaan dari orang lain, mungkin ada saja paksaan dari orang lain tetapi paksaan itu adalah untuk motivasi diri sendiri yaitu paksaan untuk lebih meningkatkan pekerjaan lebih baik dari orang lain kita dipaksa untuk lebih berkembang dan lebih meningkatkan pekerjaan kita tetapi itu datang dari dalam diri individu itu sendiri.

Sekarang ini banyak karyawan yang memutuskan untuk berhenti bekerja atau *resign* dan memilih tempat kerja baru yang menurutnya lebih baik dari tempat ia bekerja sebelumnya dengan berbagai alasan atau pertimbangan diantaranya masalah utamanya adalah dalam hal kompensasi. Pemberian kompensasi yang tidak adil dan tidak sesuai akan mengakibatkan niat karyawan untuk keluar semakin tinggi yang menyebabkan karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Niat untuk keluar (*turnover intention*) marak terjadi akibat dari turunnya motivasi untuk bekerja pada karyawan yang didasarkan oleh beberapa hal seperti kompensasi diantaranya pemberian gaji, upah dan lain sebagainya yang tidak sesuai.

Turnover intention yang diungkapkan oleh Chen dan Francesco (2000), (dalam Abednego, dkk 2010) yaitu “kecenderungan atau niat seseorang untuk berhenti bekerja dan keluar dari perusahaan untuk bekerja dan berpindah ke perusahaan lain, sesuai seberapa sering karyawan berfikir untuk meninggalkan organisasi.”

Niat untuk keluar dari perusahaan ini biasanya sudah sering karyawan pikirkan jauh-jauh hari sebelum ia benar-benar memutuskan untuk keluar dari perusahaan tersebut dengan beberapa pertimbangan. Indikatornya adalah:

- a. Sering berfikir keluar dari perusahaan
- b. Mungkin tidak memiliki masa depan di perusahaan
- c. Adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik

Niat untuk keluar seorang karyawan sehingga memutuskan benar-benar keluar dari perusahaan tempat ia bekerja bukan semata-mata kemauan untuk keluar begitu saja karena ada beberapa faktor dan alasan seperti yang sudah dijelaskan yaitu diantaranya yang berhubungan dengan kompensasi, untuk mendapatkan suatu pekerjaan saat ini sangatlah sulit jika tidak mempunyai banyak keahlian, jadi kemungkinan besar karyawan untuk keluar dari perusahaanpun karena karyawan tersebut sudah menemukan pekerjaan baru yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya, di tempat dan di lingkungan yang baru.

Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman (Pusat Litbang Perumahan dan Permukiman) berdiri tahun pada 1953 dengan nama Penyelidikan Masalah Bangunan hingga saat ini, Puslitbang Permukiman telah banyak menghasilkan produk litbang berupa teknologi tepat guna serta standar, pedoman dan manual (SPM) bidang permukiman. Dengan produk teknologi terapan yang memiliki pangsa pasar yang luas, memungkinkan lembaga ini juga

berperan sebagai katalisator (sesuatu yang menyebabkan terjadinya perubahan dan menimbulkan kejadian baru atau mempercepat suatu peristiwa) penggerak dunia usaha industri konstruksi bidang permukiman melalui pemanfaatan teknologi hasil litbang. Di Pusat Litbang sendiri pada tahun 2018 memiliki pegawai sebanyak 204 PNS dan 160 Non PNS.

Untuk terus meningkatkan kemanfaatan sumberdaya litbang dalam menunjang penyelenggaraan infrastruktur perumahan dan permukiman, upaya-upaya peningkatan terus dilakukan melalui program kegiatan yang dikembangkan dalam 3 (tiga) kelompok utama, yaitu: *Research and Development* (Penelitian dan Pengembangan), *Consulting service* (Layanan konsultasi) dan *Education* (Pendidikan). Dalam hal peningkatan kualitas litbang, upaya dilakukan melalui pengembangan sumber daya manusia dan fasilitas pada balai-balai teknis dan bidang-bidang penunjang.

Alasan peneliti ingin melakukan penelitian di Pusat Litbang Perumahan dan Permukiman Kementerian PUPR Bandung karena adanya karyawan PNS dan Non PNS dalam satu organisasi atau perusahaan dan peneliti memfokuskan penelitiannya kepada karyawan Non PNS dan seberapa berpengaruh kompensasi dan motivasi kerja karyawan terhadap *turnover intention* pada karyawan Non PNS di Pusat Litbang Perumahan dan Permukiman Kementerian PUPR Bandung.

Tabel 1.1 Jumlah Karyaran Non PNS
Pusat Litbang Kementerian PUPR Bandung

Tahun	Jumlah Karyawan Non PNS
2016-2017	115 orang
2017-2018	160 orang

Sumber : Laporan SDM Pusat Litbang Kementerian PUPR Bandung (data diolah oleh peneliti)

Dari tabel di atas disebutkan bahwa untuk karyawan non PNS sendiri mengalami peningkatan 39,1% dari periode tahun 2016-2017 ke tahun 2017-2018.

Secara pandangan umum, dalam pelaksanaan kegiatan kerja *turnover intention* pada karyawan marak terjadi yang menyebabkan karyawan benar-benar meninggalkan pekerjaannya tersebut. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan Kasubid Pusat Litbang Perumahan dan Permukiman Kementerian PUPR Bandung mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja karyawan terhadap *turnover intention*. Wawancara ini dilakukan secara tertutup dengan beberapa pertanyaan yang telah diajukan oleh peneliti dan hasilnya sebagai berikut.

Peneliti melakukan wawancara dengan Kasubid SDM Pusat Litbang Perumahan dan Permukiman Kementerian PUPR Bandung yaitu Ibu Siska Purnianti , S.H., M.Hum pada tanggal 04-April-2018.

Menurutnya “ Di Pusat Litbang Perumahan dan Permukiman Kementrian PUPR Bandung kompensasi sendiri tidak begitu mempengaruhi karyawan untuk melakukan *turnover intention* dan yang akhirnya *resign* dari pekerjaannya namun yang mempengaruhi karyawan untuk melakukan *turnover intention* adalah diantaranya karena mereka diterima bekerja ditempat lain, menikah, memilih untuk melanjutkan sekolah/pendidikan lagi, karena kesehatan dan usia. Adapun adanya keterlambatan pembayaran gaji karena disebabkan dari sistem penganggaran dari kemenkeu dan itu tidak berpengaruh terhadap *resignnya* karyawan. Karyawan yang paling banyak melakukan *turnover intention* sendiri adalah karyawan bagian Non PNS. Hal yang memotivasi karyawan untuk bekerja disini bukan karena dipengaruhi oleh kompensasi sendiri karena bisa dikatakan gaji disini tidak terlalu besar juga, salah satu pengaruh yang memotivasi yaitu karena adanya kebutuhan dari karyawan itu sendiri. Menurutnya dalam pemberian motivasi kepada karyawan dilakukan dengan melakukan pendekatan personal oleh atasan kepada karyawan yang bersangkutan. Motivasi untuk bekerja disini muncul dari karyawan itu sendiri karena dengan melakukan pekerjaannya atau tugasnya sudah merupakan motivasi bagi karyawan tersebut untuk bekerja dan jika motivasi bekerjanya menurun yang menyebabkan kinerjanyaapun menurun maka pemberian kompensasinyaapun dikurangi dan yang akhirnya dilakukan pemecatan oleh atasan kepada karyawan tersebut. Kalau untuk asuransi sendiri ada yaitu asuransi kesehatan untuk setiap karyawan dimana biaya asuransi tersebut dipotong dari gaji karyawan”.

Berkaitan dengan penjelasan di atas mengenai Pusat Litbang Perumahan dan Permukiman Kementrian PUPR Bandung di atas yang di dapatkan oleh peneliti dari salah satu web Pusat Litbang itu sendiri yaitu puskim.pu.go.id dan dengan adanya hasil wawancara di atas maka peneliti memiliki keinginan untuk meneliti sejauh mana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja karyawan akan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan di Pusat Litbang Perumahan dan Permukiman Kementrian PUPR Bandung. Meski ada beberapa peneliti yang sudah melakukan penelitian mengenai hal tersebut, penelitian ini dilakukan guna untuk memperkuat atau menyangkal hasil penelitian terdahulu mengenai intensitas *turnover* yang disebabkan oleh kompensasi dan motivasi kerja.

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka judul dari penelitian ini adalah:

“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Non PNS Pusat Litbang Perumahan dan Permukiman Kementrian Pupr Bandung”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan hasil wawancara di atas, peneliti melakukan identifikasi masalah yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja karyawan terhadap *turnover intention* di Pusat Litbang Perumahan dan Permukiman Kementrian PUPR Bandung. Berikut beberapa masalah atau faktor yang mempengaruhi individu terhadap *turnover intention* yakni :

1. Kompensasi sendiri tidak mempengaruhi karyawan untuk melakukan *turnover intention* di Pusat Litbang Perumahan dan Permukiman Kementrian PUPR Bandung
2. Hal yang memotivasi karyawan untuk bekerja di Pusat Litbang Perumahan dan Permukiman Kementrian PUPR Bandung adalah kebutuhan dari karyawan itu sendiri
3. Karyawan yang paling banyak melakukan *turnover intention* yang akhirnya *resign* adalah karyawan Non PNS
4. Pemberian reward kepada karyawan yang mampu melakukan pekerjaannya sesuai target yaitu dengan adanya perjalanan dinas

C. Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang di atas, yaitu mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja karyawan terhadap *turnover intention*, maka peneliti dapat melakukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Pusat Litbang Perumahan dan Permukiman Kementerian PUPR Bandung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan di Pusat Litbang Perumahan dan Permukiman Kementerian PUPR Bandung?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap karyawan di Pusat Litbang Perumahan dan Permukiman Kementerian PUPR Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Pusat Litbang Perumahan dan Permukiman Kementerian PUPR Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Pusat Litbang Perumahan dan Permukiman Kementerian PUPR Bandung

3. Untuk mengetahui pengaruh simultan variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap pada karyawan Pusat Litbang Perumahan dan Permukiman Kementerian PUPR Bandung

E. Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari pencapaiannya tujuan. Seandainya dalam penelitian, tujuan dapat tercapai dan rumusan masalah dapat dipecahkan secara tepat dan akurat, maka akan ada manfaatnya secara praktis maupun secara teoritis. Manfaat manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara keilmuan, lebih kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan.
 - b. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pengembangan bidang keilmuan khususnya pda bidang ilmu MSDM.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
 - b. Bagi Perusahaan atau Lembaga

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala

kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

c. Bagi Universitas Islam Sunan Gunung Djati Bandung

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya terutama untuk mahasiswa.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran & Sugiyono (2011) bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Dengan demikian maka kerangka pemikiran adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya yang saling berhubungan, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.

1. Pengaruh Kompensai terhadap *turnover intention*

Jika kompensasi yang diberikan rendah maka *turnover intention* pada karyawan akan meningkat. Begitupun sebaliknya jika pemberian kompensasi pada karyawan tinggi maka *turnover intention* pada karyawan pun akan rendah.

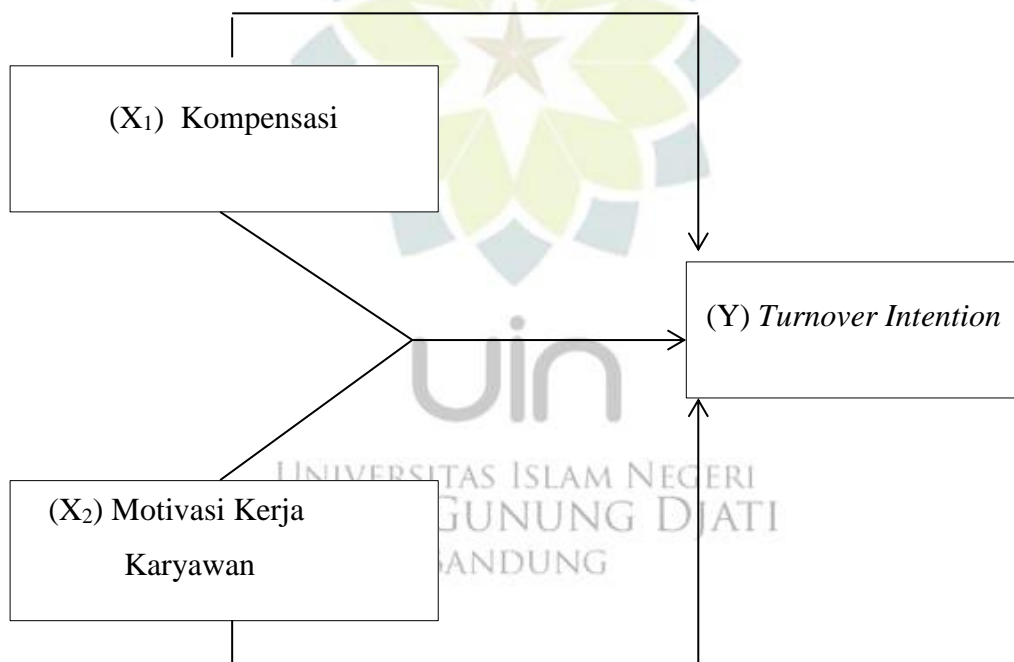
2. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap *turnover intention*

Jika motivasi kerja karyawan menurun maka *turnover intention* karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi kerja karyawan meningkat maka *turnover intention* karyawan rendah.

3. Pengaruh Kompensai dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap *turnover intention*

Jika pemberian kompensasi dan motivasi kerja karyawan secara simultan tinggi maka *turnover intention* karyawan rendah. Sebaliknya, jika pemberian kompensasi dan motivasi kerja karyawan yang secara simultan rendah maka *turnover intention* pada karyawan akan tinggi.

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah peneliti

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk men jelaskan hal itu dan juga dapat menuntun/mengarahkan penyelidikan selanjutnya (Husein Umar, 1998:168).

Dari penjelasan latar belakang di atas didapatkan dugaan sementara (hipotesis) sebagai berikut :

1. **H₁** : Adanya pengaruh negatif variabel kompensasi terhadap *turnover intention*
2. **H₂** : Adanya pengaruh negatif variabel motivasi kerja terhadap *turnover intention*
3. **H₃** : Adanya pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention*

4. Penelitian Terdahulu

Berikut ini hasil penelitian terdahulu yang berasal dari penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Tabel 1.2

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Mar'atus Sherly Iemalia (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Bagian Sales Di Pt. Gading Murni Surabaya	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keduanya secara bersamaan atau dalam parsial, kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Variabel kompensasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap turnover intention.	Adanya Variabel kompensasi, motivasi dan <i>Turnover Intention</i>
2	Arin Putri Dewi Putrianti (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang)	Dari penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan di PT.TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang	Adanya Variabel Kompensasi dan motivasi kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>
3	Muhammad Afrizal Malna (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Stres Kerja Karyawan PT. Bank	Hasil dan pembahasan menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention sebesar 0.451, motivasi kerja berpengaruh terhadap	Adanya Variabel Kompensasi, Motivasi dan <i>Turnover Intention</i>

		Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang).	turnover intention sebesar -0.199. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap stress kerja dan turnover intention.	
4	Muhamad Sartono Yulianue dan Leonardo Budi (2018)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> PT. Unipower Food Indonesia	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan secara simultan atau bersamaan, variabel kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.	Adanya variabel pengaruh kompensasi, motivasi dan <i>Turnver intention</i>
5	Bunga Astra Gracia (2016)	Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Konsultan	Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel : 1) kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention, 2) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention, 3) komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap turnover intention, 4) kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional	Adanya variabel kompensasi dan <i>Turnover Intention</i>

		Design Pt. (Grahacipta)	berpengaruh negatif secara simultan terhadap turnover intention	
6	Yuliandri Dwi Saputra, Sri Wahyu Lelly, & Chairul Saleh (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Avila Prima Intra Makmur Banyuwangi	1) Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> pada PT Avila Prima Intra Makmur Banyuwangi dengan arah negatif; 2) Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Avila Prima Intra Makmur Banyuwangi dengan arah positif; 3) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> pada PT Avila Prima Intra Makmur Banyuwangi dengan arah negatif.	Adanya variabel motivasi dan <i>turnover intention</i>
7	Susanto Soekiman (2017)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keluar Masuk Pegawai (Labour Turnover) Pada Pt. Asuransi ABC Surabaya	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keluar masuk pegawai pada PT.Asuransi ABC Surabaya Surabaya.	Adanya variabel kompensasi, motivasi dan <i>turnover intention</i>
8	Asmara Hendra	Pengaruh Kompensasi,	Dari hasil penelitian diketahui adanya	Adanya variabel

	Komara (2017)	Promosi Jabatan Dan Stres Kerja Terhadap Tingkat Intensi Turnover Karyawan Di Pt. Dwiwira Putra Dinamika	pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan stres kerja terhadap intensi turnover karyawan di PT. Dwiwira Putra Dinamika sedangkan variabel promosi jabatan tidak berpengaruh secara parsial.	kompensasi, dan <i>turnover</i> <i>intention</i>
--	------------------	---	--	--





uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG