

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah sebuah organisasi dimana dalam menjalankan aktivitasnya perlu diatur agar dapat berjalan dengan baik dan tujuan dapat tercapai. Oleh sebab itulah diperlukan manajemen yang baik. Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan peranannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Disamping itu, dengan penanganan sumber daya yang tepat dapat menjadikan perusahaan semakin dinamis dan berkembang pesat. Oleh sebab itu, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar atau penekanan tingkat keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) haruslah bertitik tolak pada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu sistem kompensasi dan motivasi kerja, yang selanjutnya akan dijadikan dasar pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) disini menjadi suatu indikator sejauh mana keberhasilan sistem

kompensasi dan motivasi suatu perusahaan sehingga dapat membuat karyawan tetap semangat bekerja dan berkomitmen terhadap perusahaan.

Beberapa peneliti telah mengemukakan bahwa mempunyai niat untuk keluar adalah prediktor terbaik dari *turnover*. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Steel dan Ovalle (1984) yang dikutip Smither (1998: 257) bahwa, “memiliki intensi untuk meninggalkan pekerjaan memprediksi *turnover* lebih baik daripada pengekspresian perasaan terhadap pekerjaan.” Sedangkan Handoko (2000: 322) menyatakan, “perputaran (*turnover*) merupakan tantangan khusus bagi pengembang sumber daya manusia. Karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar.” Di lain pihak, dalam kasus nyata, banyak program pengembangan perusahaan yang sangat baik justru meningkatkan *turnover intention*.

Pengaruh tingkat *turnover* yang tinggi terhadap finansial lembaga juga disampaikan Robbins dan Judge (2008) yang menyatakan bahwa *turnover* sangatlah berbahaya bagi kelangsungan lembaga dan perusahaan karena akan menimbulkan pembengkakan biaya yang harus dikeluarkan untuk perekrutan, seleksi dan pelatihan kembali. Alasan untuk mencari pekerjaan alternatif lain di antaranya adalah kepuasan atas gaji yang diterima. Individu merasakan adanya rasa keadilan (*equity*) terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk para karyawan, gaji jelas penting dalam hal pemenuhan kebutuhan ekonomi mereka. Karyawan puas dengan gaji secara keseluruhan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku mereka. Bagi atasan, menghabiskan sebanyak 70/80% dari anggaran mereka untuk upah dan tunjangan di sektor jasa, masalah ini memiliki implikasi bagi kelangsungan hidup organisasi jika mereka tidak mendapatkan hasil yang layak atas investasi mereka. Selain itu, sistem penghargaan organisasi semakin dipandang sebagai alat strategis dalam menyelaraskan kepentingan pekerja dan manajemen dan meningkatkan kinerja perusahaan; yaitu, organisasi dapat menggunakan sistem gaji mereka untuk memotivasi perilaku strateegis sehingga penting bahwa karyawan puas dengan gaji mereka.

Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Kompensasi merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja sebab kompensasi merupakan alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Teori *equity* menekankan bahwa kepuasan gaji disebabkan oleh perasaan yang berhubungan dengan rasa keadilan atas gaji yang dibayarkan. Perasaan ini merupakan hasil dari proses yang terus menerus dan setelah membandingkan dengan *outcome* yang lain.

Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata agar terciptanya

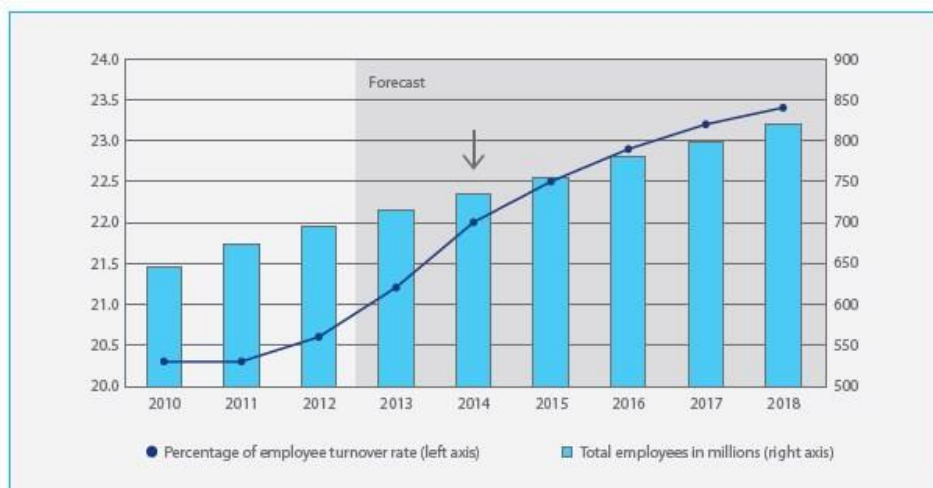
lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan. Kompensasi dapat diartikan sebagai keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan karena telah melaksanakan pekerjaannya, dan selanjutnya perusahaan memberi dalam bentuk uang, tunjangan ataupun penghargaan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar turut berpartisipasi dalam kegiatan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan dan juga membangun komitmen karyawan. Menurut Handoko (2003: 155), “suatu cara departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja adalah melalui kompensasi”. Sedangkan menurut Simamora (2004: 626), “pada saat kinerja dikaitkan dengan imbalan, orang-orang dengan produktivitas tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja”.

Turnover karyawan secara global akan meningkat dalam tahun-tahun ke depan, dengan peningkatan paling tajam pada tahun 2014. Menurut hasil survei Hay Group peningkatan *turnover* ini disebabkan oleh kembali bertumbuhnya perekonomian dunia. Studi yang dilakukan Hay Group bekerjasama dengan *Centre for Economics and Business Research (Cebr)* beberapa waktu yang lalu ini menemukan meningkatnya lowongan pekerjaan seiring dengan pertumbuhan ekonomi.

Rata-rata rasio *turnover* karyawan dalam lima tahun ke depan diprediksikan akan meningkat dari 20,6 menjadi 23,4 persen, dan jumlah karyawan *resign* di seluruh dunia pada tahun 2018 akan mencapai 192 juta. Peningkatan *turnover* ini akan dirasakan terlebih dahulu oleh negara-negara yang sedang berkembang (*emerging markets*), yang dimulai pada tahun ini, sementara bagi negara-negara

maju hal ini akan mulai memuncak pada tahun 2014, ketika kondisi perekonomian membaik.

Mark Royal, senior principal Hay Group mengatakan, “Krisis ekonomi beberapa tahun yang lalu telah menyebabkan rasio *turnover* naik di banyak perusahaan. Tetapi seiring pulihnya perekonomian dan dunia pekerjaan menjadi lebih stabil, pekerja yang tidak puas adalah resiko kehilangan yang signifikan bagi organisasi di seluruh dunia. “Untuk menahan agar karyawan bernilai tinggi tidak meninggalkan perusahaan dan mencari penawaran yang lebih baik, perusahaan harus memperhatikan masalah *engagement* dan tantangan pemberdayaan,” tambah Mark seperti dikutip dari siaran pers Hay Group. Studi berjudul *Preparing for Take-Off* ini berdasarkan model makroekonomi Hay Group yang menganalisa faktor-faktor utama yang menyebabkan *turnover*. Studi dilakukan terhadap 700 juta karyawan di 19 negara. Grafik di bawah ini menunjukkan rasio *turnover* global dan jumlah tenaga kerja.



Sumber : Centre for Economics and Business Research (Cebr)

Gambar 1.1 Rasio Turnover Global

Penelitian terhadulu Permana, Mukzam, & Ruhana. (2015). Mengenai “Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap *turnover intention*. Studi pada karyawan PT. PLN (persero) APJ Malang”, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan atau bersama-sama terhadap *turnover intention*. Hasil Uji t menyatakan variabel kompensasi finansial memiliki t hitung sebesar 6,795 dan kompensasi nonfinansial memiliki t hitung sebesar 1,779 berarti terdapat pengaruh *Negatif* antara kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap *turnover intention* secara parsial atau masing-masing. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini mengambil populasi beberapa karyawan bagian tenaga kerja harian tidak tetap PT. Pacific Eastern Coconut Utama di wilayah Pangandaran, Jawa Barat.

Peneliti sebelumnya telah melakukan wawancara pendahuluan dengan bagian sumber daya manusia, diperoleh informasi bahwa keinginan keluar dari pekerjaan sering terjadi pada karyawan bagian tenaga kerja harian tidak tetap di PT. PACIFIC EASTERN COCONUT UTAMA (PECU), Pangandaran. Alasan lainnya sebagai dasar penelitian ini dilakukan adalah data di perusahaan yang menunjukkan tingkat *turnover intention* karyawan yang relatif tinggi seperti terlihat pada tabel 1.1.

Data *Turnover* Karyawan

PT. PACIFIC EASTERN COCONUT UTAMA Pangandaran

Tahun 2011 s/d 2015

Tabel 1. 1 Rasio *Turnover* Global

Tahun	Jumlah karyawan tenaga kerja harian tidak tetap	Karyawan masuk	Karyawan masuk %	Karyawan keluar	Karyawan keluar %
2010	150	14	9,3%	13	8,7%
2011	151	9	5,9%	11	7,3%
2012	149	17	11,4%	8	5,4%
2013	158	13	8,2%	16	10,1%
2014	153	4	2,6%	18	11,8%

Sumber: PT. Pacific Eastern Coconut Utama

Dari tabel 1. 1 terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi selama lima tahun dari tahun 2011 sampai dengan 2015. Hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor penyebab mengapa karyawan tersebut keluar. Dari beberapa alasan penyebab tersebut diduga faktor kepuasan finansial, dan nonfinansial memegang peranan penting yang cukup signifikan.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL TERHADAP TURNOVER INTENTION Karyawan Bagian Tenaga kerja harian tidak tetap PT. PACIFIC EASTERN COCONUT UTAMA** di wilayah Pangandaran, Jawa Barat.

1.2 Identifikasi Masalah

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dari perusahaan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak semata-mata harus berupa uang melainkan non-uang seperti contoh tunjangan, program-program asuransi, jaminan kesehatan keluarga karyawan dan lain sebagainya. Perusahaan mengharapkan kompensasi sebagai salah satu cara yang ampuh untuk menuju tujuan perusahaan. Sistem kompensasi yang diberikan haruslah adil dan layak bagi karyawan. Pemberian kompensasi dirasa oleh karyawan tidak adil maka banyak hal-hal yang tidak diharapkan oleh perusahaan akan terjadi seperti meningkatnya perpindahan tenaga kerja (*turnover intention*). Sebagian perusahaan yang sudah berkembang juga akan pernah mengalami permasalahan dimana karyawannya menginginkan keluar dari perusahaan untuk mendapatkan yang sesuai dengan harapannya.

Berdasarkan latar belakang di atas masalah kompensasi merupakan hal mendasar, yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Jadi semakin kecil kompensasi, sehingga memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaannya.

1.3 Rumusan Masalah

Turnover Intention merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi jalannya perusahaan, secara khusus penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap turnover intention.

Sehingga masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar *Kompensasi Finansial* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.
2. Seberapa besar *Kompensasi Nonfinansial* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.
3. Seberapa besar *Kompensasi Finansial* dan *Nonfinansial* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh negatif *Kompensasi Finansial* terhadap *Turnover Intention*.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh negatif *Kompensasi Nonfinansial* terhadap *Turnover Intention*.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh negatif *Kompensasi Finansial* dan *Nonfinansial* terhadap *Turnover Intention*.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi peneliti dan para akademis, penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh *Kompensasi Finansial* dan *Nonfinansial* terhadap

Turnover Intention di kalangan karyawan khususnya bagian tenaga harian tidak tetap.

- b. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa lain khususnya mahasiswa jurusan Manajemen Konsentrasi MSDM guna mendukung pengembangan teori yang sudah ada.
- c. Bagi tempat penelitian, penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan kebijakan dalam menghadapi dan memahami masalah *Turnover Intention* karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan masukan kepada tempat penelitian baik Instansi Pemerintahan maupun Perusahaan akan pentingnya *Kompensasi Finansial* dan *Nonfinansial* terhadap *Turnover Intention*.
- b. Memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi dari Jurusan Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

1.6 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2011: 65) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti.

Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.

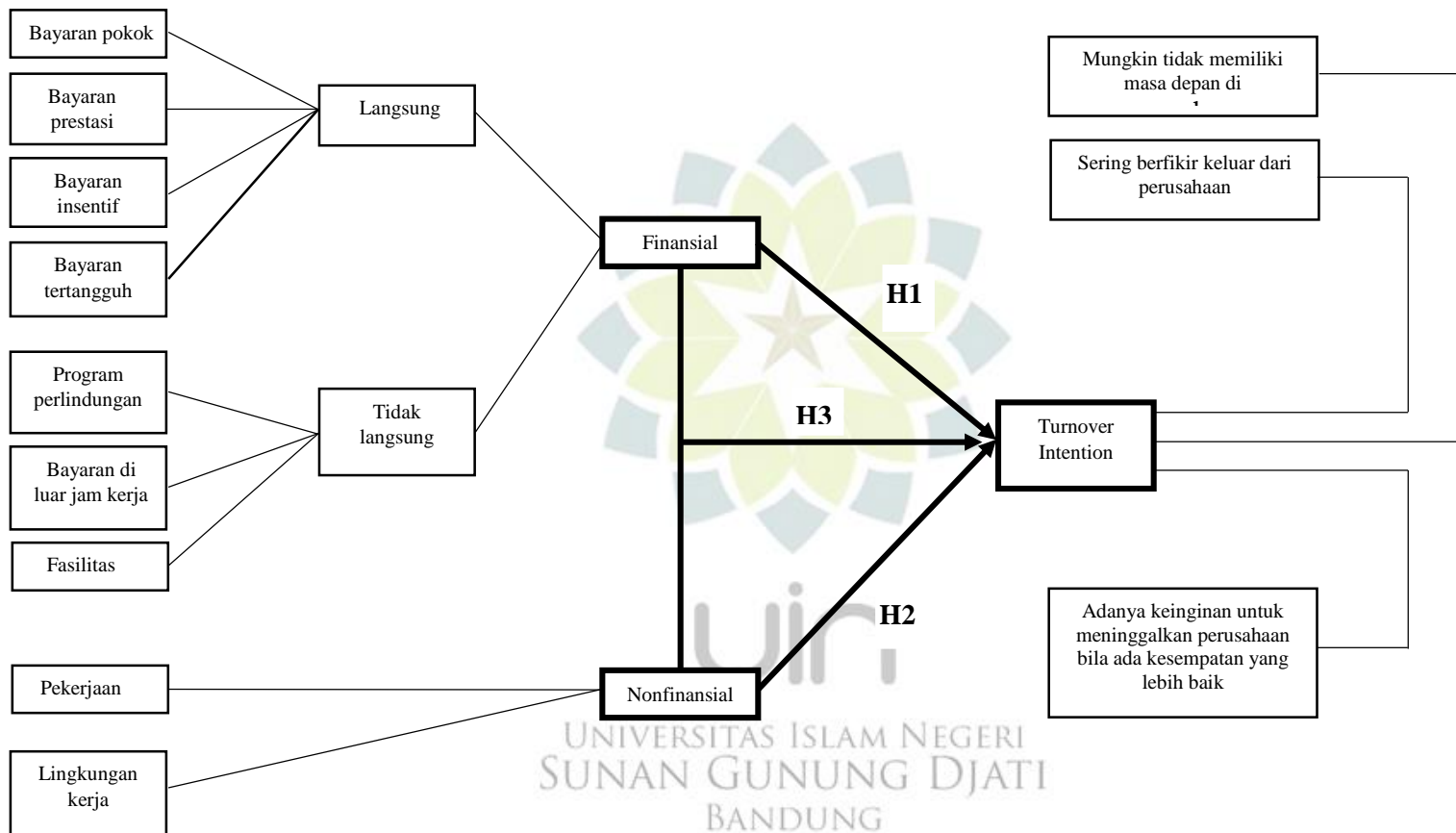
Keinginan untuk keluar dapat mengarah langsung pada *turnover* nyata, orang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan meskipun alternatif pekerjaan lain tidak tersedia atau secara tidak langsung, menyebabkan individu mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Alasan untuk mencari pekerjaan alternatif lain di antaranya adalah kepuasan atas gaji yang diterima. Individu merasakan adanya rasa keadilan (*equity*) terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan (Lum et al., 1998). Handoko, (1998) menyatakan bahwa perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dalam penetapan kebijaksanaan pembayaran upah dan gaji. *Turnover intention* karyawan yang diungkapkan oleh Chen dan Francesco (2000), “Kecendrungan atau niat seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan berpindah ke perusahaan lain, sesuai dengan seberapa sering karyawan berfikir untuk meninggalkan organisasi,” Indikatornya adalah: (1) sering berfikir keluar dari perusahaan. (2) mungkin tidak memiliki masa depan diperusahaan. (3) adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik.

Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai pengganti mereka kepada organisasi. Simamora (2015: 442) menyebutkan bahwa ada 2 kategori kompensasi : (1) Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. (2) kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*),

yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Hubungan teoritis antara konsep di atas merupakan kerangka pemikiran yang dijadikan landasan berfikir ilmiah. adapun keterkaitan antara konsep pengaruh *Kompensasi Finansial dan Nonfinansial* terhadap *Turnover Intention* karyawan digambarkan sebagai berikut :





Gambar 1.2 Kerangka Pemikiran

1.7 Penelitian Terdahulu

Berikut ini penulis mencantumkan hasil dari penelitian terdahulu dengan tujuan sebagai gambaran serta pembandingan agar mempermudah pengambilan hasil dari kesimpulan.

Tabel 1.2 Penelitian terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Kesimpulan
Mas yudith aditya permana, M. Djudi mukzam, Ika ruhana. (2015). Universitas Brawijaya Malang.	Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap turnover	Hasil Uji F dan Uji t, dengan nilai F hitung sebesar 30,668 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan atau bersama-sama terhadap <i>turnover intention</i> . Hasil Uji t menyatakan variabel kompensasi finansial memiliki t hitung sebesar 6,795 dan kompensasi nonfinansial memiliki t	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap <i>turnover intention</i> secara parsial atau masing-masing.

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Kesimpulan
	intention. Studi pada karyawan PT. PLN (persero) APJ Malang.	hitung sebesar 1,779 berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap <i>turnover intention</i> secara parsial atau masing-masing.	
Asriyanti amrullah, (2012)	Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT.	Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda adalah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar, kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.	Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap kinerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Kesimpulan
	Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK wilayah Makassar	Wilayah Makassar, kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar, sedangkan hasil penelitian dengan menggunakan uji perbedaan rata-rata adalah tidak terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar.	
Husnawaty Abd Rachman, (2009)	Pengaruh kompensasi finansial dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak/simultan maupun secara parsial kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial	Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Perilaku Kerja berpengaruh

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Kesimpulan
	nonfinansial terhadap perilaku kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros.	berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja karyawan PT Semen Bosowa Maros.	positif dan signifikan secara parsial maupun secara simultan.
Mohammad Habibi (2013)	Analisis pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap	Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat di RSIA "SRIKANDI" IBI Jember ini seperti pewarnaan,	Kesimpulan dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pekerjaan berpengaruh

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Kesimpulan
	kepuasan kerja karyawan dengan kinerja sebagai variabel intervening pada RSIA “SRIKANDI” IBI jember.	kebersihan, keamanan, dan lain sebagainya baik. Semakin baik lingkungan pekerjaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawannya. Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal itu berarti pekerjaan yang diberikan kepada para karyawannya baik karena bisa menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Lingkungan kerja dan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hal itu terbukti bahwa lingkungan kerja yang ada di organisasi tersebut sudah baik, begitu pula pekerjaan yang diberikan kepada karyawannya yang dimana mereka sudah mengetahui dengan baik tugas-	signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Kesimpulan
		<p>tugasnya dan hal itu menjadi tugas yang menarik bagi mereka. Kinerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan kinerja yang baik maka bisa menciptakan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan itu sendiri.</p>	

Sumber : Dibuat Peneliti (2016)


 The logo of Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, featuring a stylized green and blue geometric design above the lowercase letters 'uin'.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

1.8 Kerangka Berfikir

1. Hubungan Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Menurut Simamora, (2015: 442) Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji/upah, bonus dan insentif. Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi nonfinansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang itu bekerja

Secara logika, jika karyawan dalam suatu perusahaan mendapatkan kepuasan kompensasi finansial langsung maupun tidak langsung sebagaimana dijelaskan para ahli, maka karyawan akan berfikir untuk tetap bekerja dalam perusahaan tersebut. Sehingga, kompensasi finansial berpengaruh negatif dapat meminimalisir terjadinya *turnover intention* (niat keluar dari pekerjaan).

Permana, Mukzam, Ruhana. (2015), mengatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara kompensasi finansial terhadap *turnover intention*. Hasil Uji t menyatakan variabel kompensasi finansial memiliki t hitung sebesar 6,795.

H1 : Kompensasi Finansial berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan.

2. Hubungan Kompensasi Nonfinansial terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Menurut Mondy (2003: 442) kompensasi nonfinansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi ini dibedakan menjadi 2 yaitu, kompensasi berkaitan dengan pekerjaan dan kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan. Kompensasi berkaitan dengan pekerjaan yaitu berupa kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Sedangkan kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan yaitu, supervisi kompetensi, kondisi kerja yang mendukung, pembagian kerja.

Secara logika, karyawan yang mendapatkan kompensasi nonfinansial sebagaimana telah dijelaskan oleh para ahli, karyawan akan merasa mendapatkan peluang untuk berkembang lebih baik dalam pekerjaannya, sehingga karyawan merasa mendapatkan pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi diri (*self actualization*) dari perusahaan.

Permana, Mukzam, Ruhana. (2015), mengatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara kompensasi finansial terhadap *turnover intention*. Hasil Uji t menyatakan variabel kompensasi nonfinansial memiliki t hitung sebesar 1,77.

H2 : Kompensasi Nonfinansial berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

3. Hubungan Kompensasi Finansial dan Nonfinansial secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Menurut Simamora (2015: 442) Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi, baik berupa gaji/upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non-moneter.

Dengan demikian, hubungan kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh negatif terhadap *turnover*. Jika karyawan dalam perusahaan merasa mendapatkan keadilan dalam hal kepuasan kompensasi, maka karyawan akan dapat tetap bekerja pada perusahaan tersebut, pemberian kompensasi finansial dan nonfinansial dengan secara adil dapat meminimalisir terjadinya *turnover intention* dalam perusahaan.

Permana, Mukzam, Ruhana. (2015), mengatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara kompensasi finansial terhadap *turnover intention*. Hasil Uji t menyatakan variabel kompensasi finansial memiliki t hitung sebesar 6,795 dan kompensasi nonfinansial memiliki t hitung sebesar 1,779 berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap *turnover intention* secara parsial atau masing-masing.

H3 : Kompensasi Finansial dan Nonfinansial berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan

1.9 Hipotesis

Hipotesis 1 :

H₁ = Kompensasi Finansial berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Hipotesis 2 :

H₂ = Kompensasi Nonfinansial berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Hipotesis 3 :

H₃ = Kompensasi Finansial dan Nonfinansial berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan.

