

**PENGARUH KEPUASAN ATAS KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG
TERHADAP *INTENTION TO LEAVE* KARYAWAN KONTRAK DI BORMA
TOSERBA CABANG KIARA CONDONG**



DRAF SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

Felix Herwanto

2012120087

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan BAN – PT

No. 227/SK/BAN-P/Ak-XVI/S/XI/2013

BANDUNG

2017

**THE INFLUENCE OF SATISFACTION OF DIRECT FINANCIAL
COMPENSATION ON INTENTION TO LEAVE OF CONTRACT
EMPLOYEES AT BORMA TOSERBA BRANCH OFFICE KIARA
CONDONG**



UNDERGRADUATE THESIS (DRAFT)

Submitted to complete the requirements of
A Bachelor Degree in Economics

By:

Felix Herwanto
2012120087

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
MANAGEMENT STUDY PROGRAM**

Accredited based on the Decree of BAN – PT

No. 227/SK/BAN-P/Ak-XVI/S/XI/2013

BANDUNG

2017

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN



Pengaruh Kepuasan Atas Kompensasi Finansial Langsung Terhadap *Intention to Leave* Karyawan di Borma Toserba Cabang Kiara Condong

Oleh :

Felix Herwanto

2012120087

PERSETUJUAN SKRIPSI

BANDUNG, JANUARI 2017

Ketua Program Studi Manajemen,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Pembimbing,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.



PERNYATAAN :

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Felix Herwanto
Tempat / Tanggal lahir : Bandung, 11 Agustus 1993
Nomor Pokok : 2012120087
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

JUDUL

Pengaruh Kepuasan Atas Kompensasi Finansial Langsung Terhadap *Intention to Leave* Karyawan di Borma Toserba Cabang Kiara Condong
dengan,

Pembimbing : Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

SAYA NYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 20 Januari 2017

Pembuat pernyataan : Felix Herwanto



(Felix Herwanto)

Abstrak

Karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat membantu sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Perusahaan harus bisa mempertahankan karyawan yang berpotensi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Memperhatikan kepuasan karyawan merupakan salah satu cara untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi tersebut serta meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu alasan karyawan bekerja di suatu perusahaan. Dengan memperhatikan kepuasan karyawan atas kompensasi, perusahaan bisa meningkatkan loyalitas karyawannya dan menurunkan niat karyawan untuk keluar.

Industri ritel di Indonesia terus berkembang. Borma Toserba yang dimiliki oleh PT. HARJA GUNATAMA sudah berdiri sejak Oktober 1977 di di Dakota Pasteur, Bandung. Hingga sekarang Borma Toserba sudah memiliki 22 cabang di Bandung. Persaingan di industri ritel juga semakin meningkat setiap tahunnya. Seiring berjalannya waktu, jumlah *minimarket*, *supermarket*, dan *hypermarket* semakin meningkat. Salah satu cara untuk dapat bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain, Borma Toserba harus bisa mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Cukup tingginya *turnover* karyawan di Borma Toserba dapat memberi dampak negatif bagi kinerja perusahaan, maka penelitian ini dirasa perlu untuk dilakukan.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kepuasan karyawan atas kompensasi finansial langsung terhadap niat karyawan untuk keluar di Borma Toserba cabang Kiara Condong. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kausal. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara singkat, dan studi literature. Penelitian dilakukan kepada populasi karyawan di Borma Toserba cabang Kiara Condong yang berjumlah 72 orang dengan menggunakan teknik pengolahan data regresi linier berganda.

Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah masih terdapat beberapa karyawan di Borma Toserba cabang Kiara Condong yang merasa kurang puas dengan kompensasi finansial langsung yang diberikan oleh perusahaan. Kepuasan karyawan atas kompensasi finansial langsung memiliki pengaruh negatif terhadap niat karyawan untuk keluar. Kompensasi finansial langsung terdiri dari lima dimensi yaitu: upah, tunjangan, upah lembur, bonus, dan THR. Pada penelitian ini, dimensi upah memiliki pengaruh negatif yang paling besar terhadap niat karyawan untuk keluar. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan sistem upah di perusahaan agar karyawan merasa puas terhadap upah yang diberikan oleh perusahaan. Kepuasan karyawan akan berbanding lurus dengan niat karyawan untuk bertahan di perusahaan.

Keywords: kepuasan karyawan, kompensasi finansial langsung, niat untuk keluar

Kata Pengantar

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kesempatan, berkat, rahmat, serta bimbingan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Katolik Parahyangan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Meskipun demikian, penulis sudah berusaha keras untuk menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin. Penyelesaian skripsi ini sangat dibantu oleh banyak pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dukungan, dan doa kepada penulis. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Papa, Mama, dan Koko yang selalu memberikan dukungan dan bantuan baik moral dan materil sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku dosen wali dan dosen pembimbing yang selalu memberikan pengarahan dan membimbing penulis. Terima kasih atas waktu, ilmu, arahan, nasehat, serta kesabaran yang telah diberikan hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Maria Merry Marianti selaku Dekan Fakultas Ekonomi
4. Ibu Aanisaa Novieningtyas, S.E., MSM. Dan Ibu Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M. selaku dosen yang sangat membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini dengan selalu memberikan dukungan dan bimbingan dari awal penyusunan hingga proses akhir penulisan skripsi ini.
5. Glenn Marcel dan Om Jimmy yang memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian di Borma cabang Kiara Condong ini.
6. Pa Wildan dan Pa Yudi selaku store manager dan asisten store manager di Borma Toserba cabang Kiara Condong yang sangat membantu penelitian ini.
7. Seluruh dosen dan staf di Fakultas Ekonomi UNPAR yang telah membantu penulis selama perkuliahan di UNPAR.
8. Teman seperjuangan penulis Jon, Gaby, Apuk, dan Jodi yang membantu dan memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

9. Anak-anak cikiciw Gitta, Handry, Inggrid, Ina, Jason, JI, Julio, Livia, Renad, Renol, Ria, Ricad, Ronaldo, Ryan, Sela, Wahyu yang selalu menemani, membantu, dan memberikan semangat dan dukungan kepada saya.
10. Anak-anak OFC dan kontrakan Agung, Glenn, Jodi, Halim, Julio, Bebek, Wesly, Irfan, Unyu, dan Jason yang selalu memberikan bantuan, hiburan, dan tempat beristirahat selama perkuliahan.
11. Sahabat-sahabat penulis Mabo, Ninok, TonTon, Ojonk, Omega, Centong, Petris, Gono, Sandra, Vanes, NyoNyo, Ajiw, Mir dan Ace yang sangat membantu penyelesaian skripsi ini, memberikan semangat, dukungan, serta hiburan kepada saya.
12. Pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang selama ini telah sangat membantu, penulis ucapkan terima kasih.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa di Universitas Katolik Parahyangan maupun pihak-pihak lain.

DAFTAR ISI

Abstrak	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.5. Kerangka Pemikiran	5
1.6. Hipotesis Penelitian	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Manajemen Insani	8
2.1.1. Definisi Manajemen Insani.....	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Insani.....	9
2.2. Kompensasi	10
2.2.1. Definisi Kompensasi	10
2.2.2. Tujuan Kompensasi	11
2.2.3. Dimensi Kompensasi.....	12
2.3. Job Satisfaction	15
2.3.1. Definisi Job Satisfaction.....	15
2.3.2. Dimensi Kepuasan Kerja	16
2.4. Pay Satisfaction	16
2.5. Turnover.....	17
2.5.1. Definisi <i>Turnover</i>	17
2.5.2. Jenis <i>Turnover</i>	17
2.5.3. Definisi <i>Turnover Intentions</i>	18
2.6. Hubungan Antara Kepuasan Karyawan Terhadap Kompensasi Finansial dengan <i>Turnover Intentions</i>	19
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	21

3.1.	Metode Penelitian.....	21
3.1.1.	Populasi dan Sampel.....	21
3.1.2.	Teknik Pengumpulan Data	21
3.1.3.	Variabel Penelitian	22
3.1.4.	Operasionalisasi Variabel	23
3.1.5.	Skala Pengukuran Variabel	26
3.1.6.	Data Primer	26
3.1.7.	Data Sekunder	26
3.1.8.	Uji Validitas	27
3.1.9.	Uji Reliabilitas.....	28
3.1.10.	Teknik Pengolahan Data.....	30
3.1.11.	Uji Normalitas	33
3.1.12.	Uji Multikolinieritas	33
3.1.13.	Uji Heteroskedastisitas	34
3.2.	Objek Penelitian	35
3.2.1.	Struktur Organisasi Borma Toserba cabang Kiara Condong	36
3.2.2.	Profil Responden	37
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....		43
4.1.	Analisis Sistem Kompensasi Finansial Langsung Bagi Karyawan Kontrak di Borma Toserba cabang Kiara Condong	43
4.1.1.	Analisis Kepuasan Atas Kompensasi Finansial Langsung	44
4.1.2.	Analisis Kepuasan Atas Upah Yang Diberikan	44
4.1.3.	Analisis Kepuasan Atas Tunjangan Yang Diberikan	46
4.1.4.	Analisis Kepuasan Atas Upah Lembur Yang Diberikan.....	47
4.1.5.	Analisis Kepuasan Atas Bonus Yang Diberikan.....	48
4.1.6.	Analisis Kepuasan Atas THR Yang Diberikan	49
4.1.7.	Analisis Kepuasan Atas Kompensasi Finansial Langsung.....	50
4.2.	Analisis <i>Intention to Leave</i> Karyawan.....	52
4.2.1.	Analisis <i>Intention to Leave</i>	52
4.2.2.	Analisis Alasan Karyawan Untuk Keluar	54
4.3.	Pengaruh Kepuasan Karyawan Atas Kompensasi Finansial Langsung Terhadap <i>Intention to Leave</i>	55
4.3.1.	Regresi Ulang Model Regresi Variabel Penelitian	56

4.4. Dimensi Kompensasi Finansial Langsung Yang Paling Berpengaruh	57
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1. Kesimpulan	59
5.2. Saran	60
Daftar Pustaka.....	61
Daftar Riwayat Hidup	76

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel	24
Tabel 3.2. Skala Pengukuran Alat Ukur.....	26
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas <i>Intention to Leave</i> Karyawan	27
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Kepuasan Karyawan Atas Kompensasi Finansial Langsung	28
Tabel 3.5. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Karyawan Atas Kompensasi Finansial ..	29
Tabel 3.6. Hasil Uji Reliabilitas <i>Intention to Leave</i> Karyawan	29
Tabel 3.7. Kategori Penilaian Setiap Butir Pertanyaan	30
Tabel 3.8. Kategori Penilaian Variabel X	31
Tabel 3.9. Kategori Penilaian Variabel Y	32
Tabel 3.10. Tabel Hasil Uji Multikolinieritas	34
Tabel 3.11. Data Usia Responden	38
Tabel 3.12. Data Jenis Kelamin Responden.....	39
Tabel 3.13. Data Status Responden.....	39
Tabel 3.14. Data Pendidikan Terakhir Responden.....	40
Tabel 3.15. Data Lama Bekerja Responden.....	41
Tabel 4.1. Tabel Kepuasan Atas Upah Yang Diberikan	45
Tabel 4.2. Tabel Kepuasan Atas Tunjangan Yang Diberikan.....	46
Tabel 4.3. Tabel Kepuasan Atas Upah Lembur	47
Tabel 4.4. Tabel Kepuasan Atas Bonus Yang Diberikan.....	49
Tabel 4.5. Tabel Kepuasan Atas THR Yang Diberikan.....	50
Tabel 4.6. Analisis Keseluruhan Kuesioner Variabel X	50
Tabel 4.7. Analisis <i>Intention to Leave</i>	53
Tabel 4.8. Analisis Alasan Karyawan Untuk Keluar	54
Tabel 4.9. Model Regresi Variabel Penelitian	55
Tabel 4.10. Hasil Regresi Ulang Variabel Penelitian	56
Tabel 4.11. Tabel Regresi Variabel Penelitian.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Bagan Model Konseptual	6
Gambar 3.1. Hasil Uji Normalitas.....	33
Gambar 3.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	34
Gambar 3.3. Borma Toserba cabang Kiara Condong	36
Gambar 3.4. Bagan Struktur Organisasi	37
Gambar 3.5. Data Usia Responden	38
Gambar 3.6. Data Jenis Kelamin Responden.....	39
Gambar 3.7. Data Status Responden.....	40
Gambar 3.8. Data Pendidikan Terakhir Responden.....	40
Gambar 3.9. Data Lama Bekerja Responden	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	644
Lampiran 2 Jawaban Kuesioner	68
Lampiran 3 Penjelasan dan Saran Responden	744

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki caranya sendiri untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Cara tersebut merupakan strategi perusahaan atau organisasi untuk bisa bertahan di dunia bisnis. Ketatnya persaingan di dunia bisnis mengharuskan perusahaan atau organisasi untuk terus memperbaiki dan mengembangkan segala aspek yang mempengaruhi perusahaan atau organisasi. Salah satu aspek penting yang mempengaruhi berjalannya perusahaan atau organisasi adalah aspek modal manusia/karyawan. Tidak dapat dipungkiri, sekarang ini modal manusia/karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Banyak perusahaan yang bersedia mengeluarkan dana yang cukup besar untuk mendapatkan dan mempertahankan modal manusia/karyawan yang berkompeten. Beberapa perusahaan memberikan program *training* dengan biaya yang cukup besar bagi karyawan baru agar bisa memaksimalkan kinerja mereka bagi perusahaan.

Perusahaan memberikan kompensasi berupa gaji, upah, bonus, atau komisi kepada karyawan yang memiliki kinerja baik. Hal ini dilakukan untuk mempertahankan kinerja karyawan dan memberikan rasa puas kepada karyawan. Banyak faktor yang bisa meningkatkan kepuasan karyawan, seperti kompensasi, *worker relationship*, lingkungan pekerjaan, dan kondisi pekerjaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan akan memiliki loyalitas kepada perusahaan (H.Malayu S.P. Hasibuan, 2010:120). Loyalitas dari karyawan yang berpotensi membantu perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain.

“Industri ritel modern (*modern trade*) untuk kategori *fast moving consumer goods* (FMCG) di Indonesia tumbuh rata-rata 10,8% pada 2015, dengan pertumbuhan tertinggi terjadi di segmen *minimarket* sebesar 11% dan *super/hypermarket* sebesar 10,6%. Penjualan toko modern per kapita di Indonesia diperkirakan mencapai US\$60 dengan komposisi 56% di *minimarket* dan 44% di

super/hypermarket. *Market size* (ukuran pasar) industri *minimarket* di Indonesia sekitar Rp 73 triliun dengan pertumbuhan rata-rata tahunan 13,5% periode 2012-2015. Sementara pertumbuhan penjualan tertinggi di industri ritel modern dialami segmen *personal care* sebesar 12,7%, sementara penjualan terendah adalah produk farmasi sebesar 1,8%. Persaingan ketat di segmen *minimarket*, *convenience store*, dan *super/hypermarket* terdiri dari antara lain Alfamart yang diusung PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (AMRT), Indomaret diusung oleh PT Indomarco, dan *7-eleven* besutan PT Modern Internasional Tbk (MDRN). Sementara di segmen *super/hypermarket*, Hero bersaing ketat dengan *Hypermart* yang diusung PT Matahari Putra Prima Tbk (MPPA).”

(Sumber: <http://duniaindustri.com/downloads/data-industri-minimarket-supermarket-hypermarket-di-indonesia>).

“Menurut Federasi Organisasi Pedagang Pasar Indonesia (Foppi) mencatat diseluruh Indonesia terjadi penyusutan pasar sebesar 8%. Sedangkan pertumbuhan hypermarket sampai 70%.”

(Sumber: <https://studentpreneur.co/blog/inilah-persaingan-industri-ritel-di-indonesia>).

Borma Toserba merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan atau toko yang menyediakan kebutuhan sehari-hari. Borma toserba menyediakan berbagai jenis kebutuhan yang dibagi menjadi 3 jenis, yaitu: *food*, *non-food*, dan *fast moving*. Borma Toserba pertama kali didirikan pada tahun 1977 oleh PT. HARJA GUNATAMA. Sekarang, kantor ini menjadi kantor pusat yang berlokasi di Dakota Pasteur. Borma toserba kini sudah memiliki 22 cabang di Bandung. Penulis melakukan penelitian pada salah satu cabang Borma yang berlokasi di Jalan Kiara Condong no 416.

Ada dua jenis karyawan di Borma, yaitu: karyawan kontrak, dan karyawan tetap. Karyawan kontrak memiliki kontrak selama enam bulan, dan setelah empat kali menjalankan kontrak, setelah memenuhi empat kali kontrak tersebut, karyawan kontrak dapat diangkat menjadi karyawan tetap. Masalah yang terjadi di Borma adalah tingkat *turnover* karyawan kontrak. *Turnover* itu terjadi karena karyawan tersebut dikeluarkan dan keluar atas kehendaknya sendiri. Beberapa karyawan yang keluar atas kehendaknya sendiri memiliki alasan bahwa mereka tidak puas terhadap perusahaan. Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi karena adanya masalah di salah satu komponen perusahaan, seperti

staffing, human resource development, compensation, safety and health, dan employee and labor relations (Mondy,2014:28-29).

Melalui wawancara singkat yang dilakukan penulis dengan karyawan kontrak di Borma Toserba, mereka merasa kurang puas dengan sistem kompensasi yang diberikan. Karyawan kontrak mendapatkan upah harian yang besarnya Rp70.000 sampai Rp90.000. Jika karyawan sakit dan tidak masuk kerja, tidak mendapatkan upah. Karyawan merasa tunjangan yang diberikan perusahaan tidak memenuhi kebutuhan mereka. Kinerja karyawan akan dinilai oleh perusahaan, karyawan kontrak mendapatkan bonus jika kinerja karyawan baik dan perusahaan mencapai target. Dari wawancara singkat tersebut didapatkan masalah yang terjadi di Borma adalah kompensasi finansial yang diberikan. Gejala yang terjadi karena tidak puasnya karyawan adalah penurunan kinerja. Karyawan yang sudah berpikir untuk keluar sering melakukan tindakan tidak disiplin seperti terlambat datang, bersantai dan mengobrol saat bekerja.

Perilaku tersebut terjadi karena karyawan yang merasa tidak puas terhadap kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi finansial yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi *intention to leave*. Atas dasar ini, penulis berniat untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Atas Kompensasi Finansial Langsung Terhadap *Intention to Leave* Karyawan Kontrak di Borma Toserba Cabang Kiara Condong”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Di dalam merumuskan masalah penelitian ini akan dipaparkan pertanyaan:

1. Bagaimana tingkat kepuasan karyawan atas kompensasi finansial langsung di Borma Toserba?
2. Seberapa besar *intention to leave* yang dimiliki karyawan di Borma Toserba?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan karyawan atas kompensasi finansial langsung terhadap *intention to leave* karyawan Borma Toserba?
4. Dimensi apa dari kompensasi finansial langsung yang paling memengaruhi *intention to leave* karyawan di Borma Toserba?

1.3.Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui tingkat kepuasan karyawan atas kompensasi finansial langsung yang diberikan di Borma Toserba.
2. Mengetahui *intention to leave* karyawan di Borma Toserba.
3. Mengetahui pengaruh antara kepuasan karyawan atas kompensasi finansial langsung terhadap *intention to leave* karyawan di Borma Toserba.
4. Mengetahui dimensi kompensasi finansial langsung yang paling memengaruhi *intention to leave* karyawan di Borma Toserba.

1.4.Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain ialah:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan dari strategi yang sudah dilakukan oleh perusahaan sekarang, sehingga kedepannya perusahaan dapat memperhatikan sistem kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan dan mengurangi tingkat *turnover* perusahaan.

2. Bagi Penulis

Dapat digunakan untuk menerapkan teori-teori yang sudah dipelajari dan memberikan pengalaman dan pengetahuan baru mengenai perusahaan dan sumber daya manusia.

3. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan karyawan yang bekerja di Borma Toserba melalui sistem kompensasi finansial yang lebih baik.

4. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan referensi bagi yang ingin melakukan penelitian atau mengembangkan penelitian ini.

1.5.Kerangka Pemikiran

Persaingan di dunia bisnis semakin ketat sehingga perusahaan harus bisa memaksimalkan segala sumber daya yang dimiliki, salah satunya adalah modal manusia/karyawan. Modal manusia/karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang maksimal akan sangat membantu kinerja perusahaan. Untuk memaksimalkan potensi modal manusia/karyawan dan mempertahankan loyalitas karyawan yang berpotensi, perusahaan harus meningkatkan kepuasan sumber daya manusia yang mereka miliki, salah satunya melalui kompensasi. Karyawan akan merasa puas jika diberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya. Menurut Mondy (2014:248), *“Compensation is a total of all rewards provided employees in return for their services.”* Kompensasi adalah total penghargaan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas yang diberikan oleh karyawan tersebut. Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.

Kompensasi finansial terbagi atas dua, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung berupa gaji, upah, bonus, tunjangan, upah lembur, dan THR. Kompensasi finansial tidak langsung berupa pesangon dan asuransi. Kompensasi non-finansial bisa berbentuk lingkungan tempat bekerja, tanggung jawab pekerjaan, atau hal lain yang berhubungan dengan apa yang dirasakan karyawan.

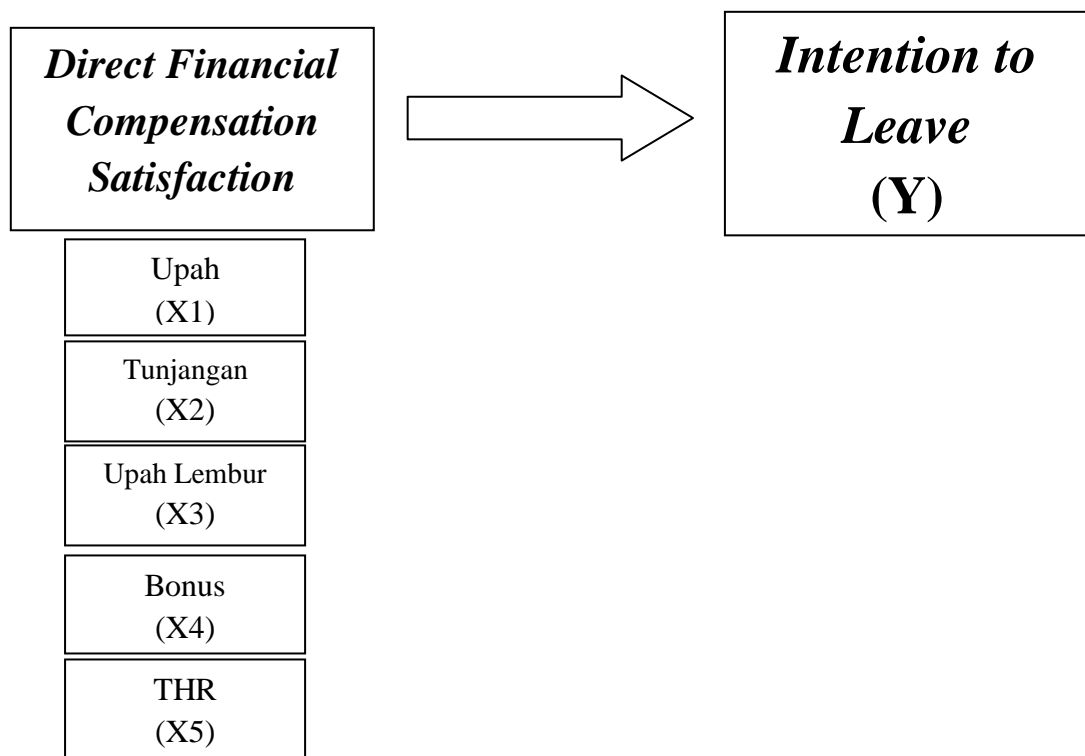
Kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan harus bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan. Kompensasi merupakan salah satu alasan karyawan termotivasi untuk bekerja. Kompensasi merupakan tujuan utama bagi beberapa orang untuk bekerja. Maka dari itu kompensasi harus diperhatikan agar karyawan merasa puas dan termotivasi, serta memiliki loyalitas kepada perusahaan. Loyalitas karyawan tersebut akan muncul jika karyawan merasa puas dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan. Dengan mendapatkan loyalitas karyawan, perusahaan tidak akan kehilangan karyawan yang berpotensi. Dengan begitu karyawan yang berpotensi tersebut dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sesuai dengan jurnal *“High Commitment Compensation Practices and Employee Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction”* karya

Mohammad Rabiul Basher Rubel dari *School of Management, Universiti Sains Malaysia, Penang, Malaysia*, dikatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja pada perusahaan tersebut, dan kepuasan karyawan tersebut akan mempengaruhi *intention to leave* karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merumuskan hipotesis bahwa *compensation satisfaction* akan mempengaruhi *intention to leave* karyawan di Borma Toserba. Jadi, semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan, maka semakin rendah *intention to leave* karyawan. Maka penulis menggunakan model penelitian sebagai berikut:

Gambar 1.1.
Bagan Model Konseptual



1.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang diperoleh dari teori yang digunakan penulis.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat, ditetapkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 :kepuasan atas upah berpengaruh negatif terhadap *intention to leave*.

H2 :kepuasan atas tunjangan berpengaruh negatif terhadap *intention to leave*.

H3 :kepuasan atas upah lembur berpengaruh negatif terhadap *intention to leave*.

H4 :kepuasan atas bonus berpengaruh negatif terhadap *intention to leave*.

H5 :kepuasan atas THR berpengaruh negatif terhadap *intention to leave*.