

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI DS GARMENT BANDUNG**



**SKRIPSI**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh**

**Alvin Martinus**

**2012120108**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

(Terakreditasi berdasarkan Keputusan BAN - PT

No. 227/SK/BAN – PT/AK-XVI/S/XI/2013)

**BANDUNG**

**2017**

**THE INFLUENCE OF DIRECT FINANCIAL COMPENSATION TOWARD  
EMPLOYEES' TURNOVER INTENTION IN DS GARMENT BANDUNG**



**UNDERGRADUATE THESIS**

**Submitted to complete one of the requirements  
to acquire a Bachelor Degree in Economics**

**Author:**

**Alvin Martinus**

**2012120108**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY**

**FACULTY OF ECONOMICS**

**MANAGEMENT STUDY PROGRAM**

(Accredited by the Decree of BAN - PT

No. 227/SK/BAN – PT/AK-XVI/S/XI/2013)

**BANDUNG**

**2017**

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN



Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung terhadap *Turnover Intention* Karyawan di  
DS Garment Bandung

Oleh

Alvin Martinus

2012120108

PERSETUJUAN SKRIPSI

Bandung, 14 Januari 2017

Ketua Program Studi Manajemen,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Pembimbing,

A. Hadisoepadma, Drs., MM.



## PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Alvin Martinus  
Tempat / Tanggal lahir : Bandung, 8 Maret 1994  
Nomor Pokok : 2012120108  
Program studi : Manajemen  
Jenis naskah : Skripsi

## JUDUL

“Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung terhadap *Turnover Intention* Karyawan di DS Garment Bandung”

Dengan,

Pembimbing : A. Hadisoepadma, Drs., MM.

## 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 ilmiahnya 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 juta

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 14 Januari 2017

Pembuat pernyataan :



(Alvin Martinus)

## ABSTRAK

Kompensasi finansial langsung merupakan bagian penting yang perlu menjadi perhatian perusahaan karena kenyamanan karyawan untuk bekerja di suatu perusahaan salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah gaji yang diterima. Jika karyawan merasa tidak nyaman maka mereka akan berkeinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan karena tingkat *turnover* yang tinggi dapat berdampak negatif bagi perusahaan. Sehingga perusahaan harus mempertimbangkan besaran gaji yang sesuai untuk balas jasa terhadap karyawannya.

DS Garment merupakan perusahaan *garment* yang menerima makloon dari perusahaan lain. Perusahaan ini berlokasi di Taman Holis Indah Bandung, sudah berdiri sejak tahun 2005. DS Garment mengutamakan kepuasan konsumen dengan memberikan produk yang berkualitas dan menjalin hubungan yang baik dengan konsumen-konsumennya. Sudah ada 4 perusahaan utama yang mempercayai sebagian produksinya diserahkan kepada DS Garment.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari kompensasi finansial langsung terhadap *turnover intention* karyawan di DS Garment. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan wawancara, kuesioner, dan observasi. Penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang berjumlah 30 responden.

Kompensasi finansial langsung di perusahaan berada di tahap yang kurang baik karena sebagian besar karyawan merasa kompensasi finansial langsung yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan untuk tingkat *turnover* di perusahaan masih cukup tinggi berdasarkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara terhadap *owner*. Hal ini tentu saja akan menghambat kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah tingkat *turnover intention* yang tinggi di DS Garment dipengaruhi oleh kompensasi finansial langsung. Terlihat dari hasil uji regresi linier sederhana bahwa nilai yang ditunjukkan signifikan sehingga membuktikan adanya pengaruh negatif dari kompensasi finansial langsung terhadap *turnover intention*. Dengan hasil uji koefisien determinasi sebesar 63,5%. Oleh karena itu perusahaan disarankan untuk memperhatikan kompensasi finansial langsung yang diberikan kepada karyawan agar tingkat *turnover intention* dapat dikurangi.

Kata kunci : Kompensasi finansial langsung, *turnover intention*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena telah melimpahkan anugerah dan berkat-Nya sehingga penulis berhasil menyelesaikan penyusunan skripsi ini, yang menandakan hasil dari segala usaha penulis selama menuntut ilmu di Universitas Katolik Parahyangan.

Tugas akhir penyusunan dan pembuatan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung terhadap *Turnover Intention* Karyawan di DS Garment Bandung” ini diajukan sebagai bentuk pemenuhan salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Katolik Parahyangan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Namun demikian dengan segala kekurangan yang dimiliki penulis, tentunya mohon dimaafkan apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu, penulis sangat terbuka untuk menerima kritik, saran, dan masukan yang bersifat objektif agar menjadi pengetahuan dan membangun pribadi penulis.

Penulis juga hendak mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini dan selama penulis menyelesaikan studi di Universitas Katolik Parahyangan. Rasa terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada:

1. Kedua orang tua yang selalu memberikan semangat, mendoakan setiap hari dan dukungan secara materiil.
2. Ibu Dr. M. Merry Marianti, Dra., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
3. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
4. Bapak A. Hadisoepadma, Drs., MM. sebagai dosen pembimbing yang selalu sabar dan selalu meluangkan waktu untuk membimbing saya dalam menulis dan menyusun skripsi ini.
5. Para dosen penguji ahli mata kuliah pembuat skripsi.

6. Seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang telah membekali penulis dengan ilmu, pengetahuan, dan pengalaman yang sangat bermanfaat.
7. Pemilik dan seluruh karyawan DS Garment yang bersedia bekerjasama dan membantu saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Chrissela yang selalu mengingatkan saya untuk menyusun skripsi dan mengajak membuat skripsi bersama.
9. Gaby, Albert, dan Michael sebagai teman seperjuangan menyusun skripsi yang saling memberi masukan dalam proses penyusunan skripsi.
10. Priskila, Ribka, Janette, Katherine, Yovita, dan Jearieca yang telah mendukung penulis dengan memberi semangat dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.
11. Terima kasih juga untuk semua teman yang telah membantu penulis selama studi di Universitas Katolik Parahyangan.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Tuhan selalu memberkati mereka yang telah membantu dan mendukung penulis. Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi yang jauh dari sempurna ini dapat memberikan manfaat bagi usaha yang diteliti dan pihak lain yang membutuhkan.

Bandung, 14 Januari 2017

Alvin Martinus

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR BAGAN .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.5. Kerangka Pemikiran .....	5
BAB 2 .....	7
TINJAUAN PUSTAKA .....	7
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2. Kompensasi .....	10
2.2.1. Pengertian Kompensasi.....	11
2.2.2. Tujuan dan Fungsi Kompensasi.....	11
2.2.3. Jenis-jenis Kompensasi.....	13
2.3. <i>Turnover Intention</i> .....	23
2.3.1 Pengertian <i>Turnover</i> .....	23
2.3.2 Pengertian <i>Intention To Leave</i> .....	24
2.4. Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	25
BAB 3 .....	27
METODE DAN OBJEK PENELITIAN.....	27
3.1. Metode Penelitian.....	27

3.1.1. Variabel Penelitian.....	27
3.1.2. Operasionalisasi Variabel .....	28
3.1.3. Populasi dan Sampel.....	32
3.1.4. Sumber Data .....	32
3.1.5. Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.1.6. Teknik Pengolahan Data.....	35
3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	35
3.3. Pengolahan Data.....	36
3.3.1. Uji Normalitas.....	36
3.3.2. Uji Regresi Linier Sederhana.....	36
3.3.3. Uji Koefisien Determinasi .....	37
3.4. Objek Penelitian .....	38
3.4.1. Sejarah Perusahaan .....	38
3.4.2. Visi dan Misi Perusahaan .....	39
3.4.3. Struktur Organisasi .....	40
BAB 4 .....	42
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1. Hasil Penelitian.....	42
4.1.1. Profil Responden.....	42
4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	45
4.3. Analisis Deskriptif.....	46
4.3.1. Variabel Kompensasi Finansial Langsung .....	46
4.3.2. Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	52
4.4. Hasil Analisis Data.....	57
4.4.1. Uji Normalitas.....	57
4.4.2. Uji Regresi Linier Sederhana.....	58
4.4.3. Uji Koefisien Determinasi .....	59
BAB 5 .....	61
KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
5.1. Kesimpulan.....	61
5.2. Saran .....	62
DAFTAR PUSTAKA .....	63
LAMPIRAN.....	65
RIWAYAT HIDUP PENULIS .....	77

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Turnover Karyawan di DS Garment .....	2
Tabel 1.2. Data Turnover Karyawan di CV Tedja Jaya Abadi .....	3
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Kompensasi Finansial .....	30
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	31
Tabel 3.3. Populasi Penelitian .....	32
Tabel 3.4. Skala Likert .....	34
Tabel 3.5. Kategori Koefisien Reliabilitas .....	36
Tabel 4.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.2. Data Responden Berdasarkan Status.....	43
Tabel 4.3. Data Responden Berdasarkan Usia .....	43
Tabel 4.4. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
Tabel 4.5. Data Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan .....	44
Tabel 4.6. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi Finansial Langsung .	45
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Turnover Intention .....	46
Tabel 4.9. Gaji yang Saya Terima Dibayarkan Tepat Waktu .....	46
Tabel 4.10. Gaji yang Saya Terima Cukup Untuk Memenuhi Kebutuhan .....	47
Tabel 4.11. Gaji yang Saya Terima Tidak Sesuai Dengan yang Diharapkan .....	47
Tabel 4.12. Gaji yang Saya Terima Tidak Sebanding Dengan Rekan Kerja Saya	48
Tabel 4.13. Gaji yang Saya Terima Dirasa Adil dan Sesuai Dengan Tenaga yang Saya Berikan .....	48
Tabel 4.14. Gaji yang Saya Terima Dapat Bersaing Dengan Perusahaan yang Sejenis .....	49
Tabel 4.15. Bonus yang Diterima Tidak Sesuai Dengan yang Diharapkan.....	49
Tabel 4.16. Bonus yang Diterima Sesuai Dengan Kinerja yang saya berikan.....	50
Tabel 4.17. Saya Menerima THR Setiap Tahun Secara Rutin.....	50
Tabel 4.18. THR yang Saya Terima Sesuai Dengan Aturan Pemerintah (Undang- undang).....	51

Tabel 4.19. Hasil Analisis Persepsi Karyawan Mengenai Kompensasi Finansial Langsung .....	51
Tabel 4.20. Saya Berniat Untuk Pindah Kerja Bila Mendapat Penawaran Pekerjaan Dengan Gaji yang Lebih Tinggi.....	52
Tabel 4.21. Saya Tidak Akan Pindah Kerja Walau Mendapat Penawaran Pekerjaan yang Lebih Sesuai Dengan Minat Saya.....	53
Tabel 4.22. Saya Berniat Pindah Kerja Bila Perusahaan Lain yang Lebih Kooperatif.....	53
Tabel 4.23. Saya Kurang Semangat Dalam Pencapaian Target Pekerjaan yang diberikan Oleh Perusahaan.....	54
Tabel 4.24. Saya Merasa Semangat Bekerja Jika Sedang Diawasi Oleh Atasan Saja.....	54
Tabel 4.25. Saya Masih Sering Mengamati Tersedianya Lowongan Kerja di Tempat yang Lain.....	55
Tabel 4.26. Saya Masih Sering Mempertimbangkan Bekerja di Tempat Lain yang Lebih Baik .....	55
Tabel 4.27. Saya Merasa Memiliki Kebutuhan Untuk Mencari Pekerjaan yang Lebih Baik .....	56
Tabel 4.28. Hasil Analisis Persepsi Karyawan Mengenai Turnover Intention .....	57
Tabel 4.29. Hasil Perhitungan Uji Normalitas .....	58
Tabel 4.30. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	59
Tabel 4.31. Model Summary.....	59

## DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1. Model Penelitian .....	6
Bagan 3.1. Struktur Organisasi DS Garment .....	40

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Components of Total Compensation.....	16
Gambar 2.2. Primary Determinant of Direct Financial Compensation.....	22
Gambar 2.3. Rumus Menghitung Turnover .....	24
Gambar 2.4. Hubungan Antara Kompensasi, Keterikatan Kerja, dan Kecenderungan Keluar .....	26

## DAFTAR LAMPIRAN

Bagian 1 Profil Responden.....	65
Bagian 2 Petunjuk Pengisian.....	66
Bagian 3 Kuesioner.....	67
Bagian 4 Rekapitulasi Kuesioner.....	69
Bagian 5 Hasil Wawancara.....	72
Bagian 6 Foto Berkaitan Dengan DS Garment.....	74

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan atau organisasi dalam melakukan kegiatan usahanya memiliki cara tersendiri dalam mencapai tujuan usahanya mau di bidang usaha manapun. Salah satu aspek yang berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan memiliki sarana dan prasarana yang baik. Selain itu, ada faktor lain yang penting juga yaitu sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan semakin ketatnya persaingan bisnis yang terjadi maka perusahaan harus dapat melakukan proses produksi secara maksimal dengan memiliki sumber daya manusia yang baik.

Sumberdaya manusia merupakan aset dan modal yang penting bagi perusahaan karena merupakan penggerak sistem-sistem yang ada di dalam perusahaan. Sumberdaya manusia dianggap penting karena tanpa sumberdaya manusia maka tidak akan ada yang dapat menggerakkan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki sumberdaya yang berkualitas agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Oleh sebab itu, salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah pemberian kompensasi finansial langsung yang sesuai untuk karyawan agar tingkat *turnover intention* dapat dikurangi karena dapat merugikan perusahaan dalam pencapaian tujuan dari perusahaan itu sendiri.

DS Garment didirikan pada bulan November 2005, yang berlokasi pertama kali di Taman Kopo Indah III, Bandung. Setelah itu pada tahun 2014 lokasi DS Garment pindah ke Taman Holis Indah, Bandung. DS Garment merupakan perusahaan yang bergerak di industri *garment*. Dengan melihat tingginya permintaan terhadap produk-produk denim seperti celana, jaket, dan lain-lainnya, maka DS Garment menerima makloon dari perusahaan lain untuk membantu dalam proses produksi. Tingginya permintaan konsumen membuat beberapa perusahaan tidak mampu memenuhi permintaan konsumen dengan memproduksi sendiri sehingga perusahaan tersebut melakukan kerja sama dengan perusahaan lain untuk proses

produksinya. Sudah ada 4 perusahaan utama yang menjalin kerja sama dengan DS Garment.

Dalam penelitian pendahuluan yang dilakukan dengan cara observasi dan wawancara terhadap *owner* dan beberapa karyawan di DS Garment, penulis menemukan beberapa masalah yang terjadi di perusahaan. Seperti adanya ketidakpuasan karyawan dalam menerima gaji karena gaji yang diberikan dirasakan tidak sesuai dengan harapan karyawan tersebut. UMR di kota Bandung sebesar Rp. 2.626.940 (sumber: <http://www.gajiumr.com/gaji-umr-jawa-barat/>) dan gaji karyawan disini dibawah umr yaitu Rp. 1.700.000 – Rp. 2.300.000. Permasalahan yang terjadi di perusahaan mengenai jumlah gaji yang diterima karyawan. Sedangkan dari sisi waktu penerimaan gaji sudah baik karena gaji yang diterima karyawan sesuai dengan perjanjian kapan gaji itu diberikan perusahaan kepada karyawannya. Permasalahan berikutnya bahwa beberapa karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal karena masih karyawan baru. Perputaran karyawan yang tinggi membuat banyak karyawan yang keluar dan banyak karyawan yang baru untuk masuk menggantikan karyawan yang keluar tersebut sehingga karyawan yang baru belum terbiasa dengan proses kerja di perusahaan. Sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan. Dengan adanya fenomena ini dan keluhan yang dirasakan oleh karyawan penulis berasumsi bahwa tingkat *turnover* di perusahaan tinggi, hal ini mengakibatkan tingkat kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan pun tinggi. *Owner* DS Garment memberikan informasi data keluarnya karyawan 2 tahun terakhir. Berikut data keluarnya karyawan di DS Garment:

**Tabel 1.1.**

**Data *Turnover* Karyawan di DS Garment**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Awal</b>	<b>Jumlah Karyawan Akhir</b>	<b>Karyawan Masuk</b>	<b>Karyawan Keluar</b>	<b>% Tingkat Turnover</b>
2014	37	33	2	6	11,4
2015	33	27	3	9	20

*Sumber : Data dari owner DS Garment*

Berdasarkan data di atas tingkat *turnover* tahun 2014 sebesar 11,4% dan tahun 2015 sebesar 20%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terjadi

kenaikan tingkat *turnover* sebesar 8,6% dari tahun 2014 ke tahun 2015. Penulis pun melakukan perbandingan dengan perusahaan sejenis yang bergerak di bidang *garment* yaitu CV Tedja Jaya Abadi. Berikut merupakan informasi data keluar karyawan perusahaan yang diperoleh dari *owner* CV Tedja Jaya Abadi:

**Tabel 1.2.**

**Data *Turnover* Karyawan di CV Tedja Jaya Abadi**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Awal</b>	<b>Jumlah Karyawan Akhir</b>	<b>Karyawan Masuk</b>	<b>Karyawan Keluar</b>	<b>% Tingkat Turnover</b>
2014	62	59	3	6	4,9
2015	59	53	4	10	10,7

*Sumber : Data dari owner CV Tedja Jaya Abadi*

Berdasarkan data di atas tingkat *turnover* tahun 2014 sebesar 4,9% dan tahun 2015 sebesar 10,7%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terjadi kenaikan tingkat *turnover* sebesar 5,8% dari tahun 2014 ke tahun 2015. Jika dibandingkan DS Garment dengan CV Tedja Jaya Abadi tingkat *turnover* di DS Garment lebih tinggi. Hal ini merupakan suatu kerugian bagi suatu perusahaan karena mereka diharuskan untuk mencari karyawan baru dan harus melakukan proses pelatihan kembali kepada karyawan baru yang dapat berpengaruh terhadap proses kerja di perusahaan.

Keinginan keluar bisa menjadi gejala bahwa adanya ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Ada berbagai faktor yang membuat karyawan merasa tidak nyaman dan salah satu faktornya adalah kompensasi finansial langsung. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk dapat memberikan kompensasi finansial langsung yang adil dan sesuai sehingga tidak banyak karyawan yang menginginkan keluar dari perusahaan.

Melihat tingginya kecenderungan karyawan untuk keluar di DS Garment maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di DS Garment Bandung”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi finansial langsung karyawan di DS Garment?
2. Bagaimana *turnover intention* karyawan di DS Garment?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap *turnover intention* karyawan di DS Garment?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan penelitian terhadap perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi finansial langsung karyawan di DS Garment.
2. Untuk mengetahui bagaimana *turnover intention* karyawan di DS Garment.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap *turnover intention* karyawan di DS Garment.

## 1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan agar berguna bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi perusahaan  
Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan dari langkah-langkah yang diambil perusahaan selama ini, sehingga di masa datang perusahaan dapat memperhatikan kompensasi finansial langsung dan tingkat *turnover intention* di perusahaan.
2. Bagi penulis  
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis tentang kompensasi finansial langsung dan pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Selain itu, untuk mengetahui pengaruh apa saja yang ditimbulkan dari kompensasi finansial langsung.
3. Bagi pihak lain  
Hasil dari penelitian ini juga diharapkan berguna bagi pihak lain sebagai referensi dan menambah pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi finansial

langsung terhadap *turnover intention* dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

### 1.5. Kerangka Pemikiran

Semua industri membutuhkan tenaga kerja ahli dan jumlah tenaga kerja tersebut terbatas sehingga karyawan menjadi faktor penentu keberlangsungan sebuah perusahaan. Perusahaan sudah seharusnya menjaga karyawan sebagai aset yang berharga agar menghindari perpindahan karyawan ke perusahaan pesaing. Hal ini dikarenakan tingkat *turnover* yang tinggi dapat berpengaruh negatif terhadap perusahaan karena perusahaan harus mencari karyawan baru dan perlu melakukan pelatihan kembali yang menambah *cost* untuk perusahaan. Hal tersebut dapat membuat tujuan dari perusahaan terhambat. Sebelum terjadinya *turnover*, karyawan masih dalam tahap keinginnan belum menjadi tindakan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover intention* yang tinggi salah satunya dipengaruhi oleh ketidakpuasan karyawan atas kompensasi finansial langsung yang diterimanya. Menurut Price (dalam Bibby, 2008): “*Intention to leave is the degree of individual movement across the membership boundary of social system*”. Hal tersebut membuat perusahaan agar dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dengan salah satunya memberikan kompensasi finansial langsung yang adil agar niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat dikurangi.

Kompensasi menurut Mondy (2008:242) “*Compensation is the total of all rewards provided employees in return for their services*”. Salah satu cara untuk menghargai karyawan ialah dengan memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja karyawan sehingga mereka dapat memberikan kinerja yang maksimal. Hal ini juga dapat berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* yang menjadi rendah karena karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung (*Direct Financial Compensation*) dan kompensasi finansial tidak langsung (*Indirect Financial Compensation*). Sedangkan untuk kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan, lingkungan kerja dan fleksibilitas tempat kerja. Tetapi pada penelitian ini peneliti berfokus terhadap kompensasi finansial langsung.

Kompensasi finansial langsung berupa gaji dan bonus dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Kompensasi finansial

langsung yang sesuai pun diharapkan dapat membuat karyawan nyaman untuk bekerja di perusahaan sehingga tidak tertarik untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Jika melihat dari meningkatnya *turnover* di perusahaan dua tahun ke belakang, kompensasi finansial langsung menjadi hal yang patut diperhatikan perusahaan. Hal ini dikarenakan kebutuhan yang dimiliki oleh setiap karyawan yang berbeda-beda. Saat ini untuk memenuhi kebutuhan sandang, papan, dan pangan seseorang harus memiliki uang. Bagi seorang karyawan, sumber uang mereka adalah gaji yang mereka terima dari perusahaan tempat mereka bekerja. Sedangkan perusahaan memandang gaji sebagai bagian utama dari kompensasi finansial langsung yang mereka berikan kepada karyawannya. Mengingat betapa pentingnya bagi manusia untuk memenuhi kebutuhannya maka jika kompensasi finansial langsung yang diterima karyawan tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan atau tidak sesuai dengan yang diharapkan, karyawan akan mulai berfikir untuk mencari pekerjaan dengan gaji yang lebih sesuai.

Didasari teori-teori di atas, maka penulis menduga bahwa terdapat pengaruh negatif antara kompensasi finansial langsung terhadap *turnover intention*. Jika kompensasi finansial langsung yang diberikan meningkat maka tingkat *turnover intention* akan menurun.

**Bagan 1.1.**  
**Model Penelitian**

