

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Banyak industri yang berkembang di Indonesia. Salah satunya adalah bidang kuliner. Kuliner adalah suatu kegiatan yang berhubungan dengan aktivitas memasak. Kuliner memiliki banyak arti, seperti makanan, aktivitas memasak. Kuliner tidak terlepas dari konsumsi yang dimiliki seseorang. Konsumsi tersebut berupa lauk pauk, pangan, maupun minuman.

Bidang kuliner menjadi salah satu bidang yang paling berkontribusi dalam perekonomian kreatif Indonesia. “Pada bidang kuliner berkontribusi 41,4% dari total kontribusi perekonomian kreatif sebesar Rp 922 triliun pada tahun 2016” (Badan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia, 2018). Kuliner pun menjadi bidang yang sangat berpengaruh dari semua bidang di *creative industry*. Kuliner menjadi salah satu yang berpengaruh dalam bidang industri kreatif (Deputi Riset, Edukasi, dan Pengembangan Bekraf RI AR Boy Berawi, 2018).

Industri kuliner pasti membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian (Rivai, 2009). Salah satu yang dibutuhkan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) adalah gaji dan kompensasi menjadi satu dari semua faktor yang mempunyai pengaruh dalam *turnover* di *company*. Faktor faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* adalah gaji yang kecil dan jam kerja yang lama tanpa adanya tambahan gaji untuk kelebihan waktu tersebut (Menurut Riley, 2006). SDM adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi (Rivai, 2003). Di dalam SDM terdapat beberapa masalah, salah satunya adalah *turnover intention*.

Dalam suatu *company*, tingkat keminatan karyawan sering berhubungan dengan sesuatu yang diberikan oleh suatu *company*, yaitu kompensasi. Kompensasi sendiri sering menjadi salah satu dari semua penyebab terjadinya *turnover intention*. Faktor faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* adalah gaji yang kecil dan jam kerja yang lama tanpa adanya tambahan gaji untuk kelebihan waktu tersebut (Riley, 2006).

Turnover intention adalah keinginan untuk keluar dari suatu perusahaan yang disebabkan dari banyak alasan (Harnoto 2002). Tingkat *turnover intention* yang tinggi terjadi oleh bermacam macam faktor, diantaranya adalah umur seseorang, durasi lama kerjanya seseorang, pendidikan seseorang, hubungan yang ada di organisasi, rasa puas seseorang akan kerja dan situasi lingkungan yang ada. *Turnover intention* dapat menyebabkan masalah atau hal negatif dalam *company*, karena jika dalam perusahaan mempunyai tingkat *turnover intention* yang besar maka *company* tersebut harus mencari sumber daya manusia kembali untuk mengganti posisi yang hilang dan harus dilatih kembali dan hal tersebut akan membutuhkan waktu dan SDM lagi.

Di *company* untuk mencegah terjadinya karyawan keluar, *company* akan memberikan kompensasi yang tinggi untuk mempertahankan karyawan tersebut. Karena salah satu dari semua faktor yang dapat mempertahankan karyawan di *company* adalah kompensasi. Kompensasi bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki fisik dan mental karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan (Hasibuan, 2016).

Turnover menjadi salah satu masalah di suatu *company*. Salah satunya di PT. Primaculinary. Di *company* ini, mempunyai tingkat *turnover* yang tinggi. Salah satu penyebab terjadinya *turnover* adalah kompensasi yang diberikan oleh pihak *company* belum mencukupi, selian itu pula insentif yang diberikan belum merata. Hal ini disebabkan karena masih kurangnya apresiasi terhadap karyawan, selain itu terdapat pula masalah yang disebabkan oleh sikap atasan yang kurang baik dan belum terjaminnya peluang karir. Hal ini disebabkan karena masih kurangnya

pemberian posisi tertentu dan kurangnya pemberian apresiasi, pemberian pujian kepada karyawan.

Berdasarkan hal ini, jadi penelitian yang ditulis ini diberi judul Hubungan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* di PT. PrimaCulinary

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka, identifikasi masalah di penelitian ada berbagai macam, yaitu

1. Gaji yang diberikan oleh pihak perusahaan masih belum mencukupi
2. Masih belum meratanya insentif yang diberikan oleh perusahaan
3. Sikap atasan yang kurang baik di perusahaan
4. Belum terjaminnya peluang karir di perusahaan

1.3 Rumusan Masalah

Masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kompensasi karyawan di PT. PrimaCulinary?
2. Bagaimana *turnover intention* karyawan di PT. PrimaCulinary?
3. Bagaimana hubungan kompensasi terhadap *turnover intention* di PT. PrimaCulinary

1.4 Tujuan Penelitian

Ada pun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kompensasi karyawan di PT. PrimaCulinary
2. Untuk mengetahui *turnover intention* karyawan di PT. PrimaCulinary
3. Untuk mengetahui hubungan kompensasi terhadap *turnover intention* di PT. PrimaCulinary

1.5. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang berasal dari penelitian ini, yakni

a. Manfaat Teoritis

1. Memberikan pemberian data ilmiah dalam ilmu pendidikan

2. Dapat digunakan sebagai referensi pada penelitian yang lain yang berhubungan dengan hubungan kompensasi terhadap *turnover intention*
3. Diharapkan dapat menambah wawasan

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tentang pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam pengembangan teori

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam membuat suatu keputusan

1.6. Batasan Penelitian

Adanya pembatasan di penelitian ini digunakan untuk menghindari terjadinya pelebaran atau penyimpangan pokok masalah. Jadi penelitian ini dapat lebih terarah. Ada beberapa batasan dalam penelitian ini, yakni

1. Luas lingkup hanya informasi seputar kompensasi dan *turnover intention*
2. Penelitian ini ditujukan kepada karyawan di PT.PrimaCulinary
3. Sampel yang digunakan hanya yang berasal dari PT.PrimaCulinary

1.7. Sistematika Penulisan

Pada sistematika penulisan yang dibuat ini diperuntukkan untuk membuat mudah dalam penyusunan tugas akhir ini. Sistematika penulisannya adalah,

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori teori yang dipakai dalam penelitian ini

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil hasil tahapan penelitian

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari semua hasil penelitian yang dilakukan

