

Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Penempatan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Perusahaan Pertambangan Di Provinsi Kalimantan Selatan”

Daryoto Mulyadi Candra

Prodi Manajemen Bisnis Syariah, Universitas Ibrahimy Situbondo

Korespondensi penulis: daryoto.candra@solid-unindo.com

Abstract

In principle, every human being needs recognition and appreciation where he is, as well as workers or employees who also need awards in the form of compensation or wages according to the work they are doing. In this study discusses the effect of financial compensation on job placement and its impact on employee interest in work. The results of the study show that the existence of compensation has a significant influence on work interest, work ethic and seriousness in working in a company.

Keywords: *Compensation, Financial, Turnover Intention.*

Abstrak

Pada prinsipnya setiap manusia butuh pengakuan dan penghargaan dimana ia berada, demikian juga dengan pekerja atau karyawan yang juga membutuhkan penghargaan dalam bentuk kompensasi atau upah yang sesuai dengan pekerjaan yang ia tekuni. Dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap penempatan kerja dan dampaknya terhadap minat kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap minat kerja, etos kerja serta keseriusan dalam bekerja di suatu perusahaan.

Kata kunci: Kompensasi, Finansial, Turnover Intention.

I. LATAR BELAKANG

Salah satu fungsi manajemen adalah pengelolaan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi sesuai dengan kebutuhan, baik pengelolaan dalam hal kualitas maupun kuantitasnya. Manajemen sumber daya manusia dapat digunakan untuk mengatur strategi bisnis dan kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan bisnis agar dapat mengatasi kondisi persaingan yang semakin kompetitif. Sumber daya manusia adalah sesuatu yang kompleks dan mengatur manusia adalah sulit, sebab mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status latar belakang pendidikan dan usia yang heterogen yang dibawa dalam organisasi perusahaan. Oleh sebab itu penyusunan strategi sumber daya manusia harus relevan terhadap strategi bisnis. Seluruh kegiatan melalui

fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diarahkan untuk mendayagunakan secara optimal sumber daya manusia dalam perusahaan dengan prinsip *the right man on the right job*.

Setiap organisasi umumnya menuntut hasil kerja yang maksimum terhadap karyawannya. Hal ini harus diimbangi dengan sistem kompensasi yang memadai, baik berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan bisa mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, perhatian perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan.

Kompensasi adalah 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 (Putrianti dkk., 2014). Kompensasi adalah segala bentuk balas jasa yang diterima oleh pegawai atas kinerja pegawai terhadap organisasi baik dalam bentuk uang (finansial) maupun bukan berupa uang (non finansial). Kompensasi finansial terdiri dari dua bentuk yaitu secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial yang langsung berbentuk pembayaran pada karyawan yang dapat berupa upah, gaji, bonus dan komisi. Sedangkan finansial yang tidak langsung berupa tunjangan dan semua balas jasa yang bersifat tetap, tetapi bukan termasuk kompensasi finansial langsung. Balas jasa non finansial dapat berupa pujian, harga diri, dan pengakuan terhadap prestasi yang telah dilakukan karyawan.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan mempengaruhi *turnover intention*. Beberapa studi empiris menghasilkan temuan hubungan antara kompensasi dengan *turnover intention*. Tantowi dkk. (2016) menemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dan kompensasi non finansial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Kompensasi finansial dan non finansial secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Ghafoor dkk, 2017; Permana dkk, 2015; Lenni, 2014; Fauzan dan Katno, 2016; Cao dkk, 2013). Pendapat ini juga didukung oleh Rubel dan Kee (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi (finansial

maupun non finansial) berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Zeffane (1994) menyatakan ketidakpuasan terhadap kompensasi akan memicu perilaku karyawan yang negatif seperti kemangkiran dan kelesuan yang pada akhirnya mempengaruhi *turnover intention*. Namun Chepchumba dan Kimutai (2017) menemukan bahwa komponen dasar kompensasi, yaitu gaji pokok dan komisi, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Pendapat ini didukung oleh Chen, dkk. (2014) dan Khaidir dan Tinik (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Tetapi faktor utama yang lebih dominan yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* adalah stress kerja dan adanya peluang untuk bekerja di tempat lain. Toly (2001) juga mengemukakan bahwa faktor utama penyebab *turnover intention* adalah komitmen organisasi dan lingkungan kerja.

Sumber daya manusia yang terampil dan handal dapat dihasilkan dari perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Ketepatan dalam penempatan kerja dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang di harapkan. Strategi sumber daya manusia dalam perusahaan harus disusun dengan baik dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Kebijakan penempatan kerja dalam perusahaan diperlukan untuk mendapatkan tenaga-tenaga yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Penempatan kerja merupakan suatu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan mencapai suatu tujuan, target, atau anggaran yang telah ditetapkan, karena suatu kegiatan operasional dilaksanakan dapat tercapai secara optimal apabila para pengelolanya mempunyai kemampuan, pengalaman, serta keahlian dalam upaya memperoleh hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2008:32), penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan kewenangan kepada orang tersebut. Menurut Suwatno (2003:138), penempatan kerja bertujuan untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.

Beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja diantaranya : pendidikan dan pengetahuan kerja, keterampilan kerja, pengalaman kerja, faktor fisik dan mental, status perkawinan dan usia. Penempatan karyawan yang dilakukan manajemen

sumber daya manusia di perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan berupa promosi dan mutasi dengan mempertimbangkan *point of hire* (PoH) yaitu tempat dimana karyawan direkrut yang dibagi menjadi karyawan lokal dan nasional. Karyawan dengan PoH lokal biasanya ditempatkan di area kerja (*jobsite*) dalam lingkup lokal kabupaten, maksimal propinsi. Karyawan PoH nasional ditempatkan pada area kerja (*jobsite*) di seluruh Indonesia. Penempatan kerja yang dilakukan tentunya disesuaikan dengan kebutuhan operasional di masing- masing *jobsite*.

Salah satu permasalahan yang muncul dalam manajemen sumber daya manusia adalah terjadinya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah penempatan kerja dan sistem kompensasi yang ada pada perusahaan Ketidaksihinggaan kompensasi dan penempatan kerja dengan harapan karyawan akan menyebabkan terjadinya *turnover intention* yang pada akhirnya bisa menyebabkan karyawan benar benar keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya untuk mencegah atau meminimalkan terjadinya *turnover intention* agar tidak mengganggu operasional perusahaan.

Keinginan keluar (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994). Menurut Bluedorn dalam Grant (2001) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Harnoto (2002) juga menyatakan *intensi turnover* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *intensi turnover* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Indikasi terjadinya keinginan keluar (*turnover intention*) biasanya ditandai dengan absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan pelanggaran tata tertib bekerja, dan peningkatan protes terhadap atasan. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan. Salah satu faktor yang menjadi tolok ukur berkembang tidaknya sebuah perusahaan adalah kinerja karyawannya. Masalah yang sering muncul dan akhirnya menghambat kinerja karyawan adalah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

Faktor- faktor yang mempengaruhi keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) sangat penting untuk dipertimbangkan agar tidak menjadi *turnover* yang sebenarnya. Woods dan Macaulay (1989) menjelaskan bahwa *turnover* yang tinggi

dapat mengganggu operasi, melahirkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal, dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan harus mempelajari keahlian yang baru. Tingginya tingkat *turnover* tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota suatu organisasi atau perusahaan. Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab keluarnya seorang karyawan dari suatu pekerjaan. Situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan sehingga menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja atau dipengaruhi oleh pandangan karyawan untuk mendapatkan alternatif pekerjaan yang lebih baik.

Turnover intention juga dipengaruhi oleh penempatan kerja. Penelitian Putu dan Komang (2015) serta Penelitian Hendar dan Erni (2014) menemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*. Tetapi penelitian Febrianti dkk. (2015) menyatakan bahwa penempatan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*, tetapi berpengaruh terhadap kinerja. Tantowi dkk. (2016) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa penempatan kerja dan kepuasan kerja memperlemah pengaruh kompensasi finansial dan memperkuat pengaruh kompensasi non finansial terhadap *turnover intention*.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berbentuk penelitian lapangan atau disebut juga dengan penelitian kualitatif, adalah jenis penelitian yang temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Proses penelitian kualitatif diajukan untuk menghasilkan temuan yang benar-benar bermanfaat sehingga memerlukan perhatian yang serius terhadap berbagai hal yang dipandang perlu (Boedi Abdullah dan Beni Ahmad Saebani, 2014).

Dengan demikian, jenis penelitian kualitatif dapat dikatakan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang tampak sebagaimana adanya, sehingga peneliti mengumpulkan data secara langsung sebagaimana keadaan objek penelitian. Data yang peneliti dapatkan dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan Analisis

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Penempatan Kerja Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* Pada Perusahaan Pertambangan Di Provinsi Kalimantan Selatan”

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Penempatan Kerja

Hasil uji hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial yang terdiri dari indikator gaji, uang lembur, insentif/bonus, pesangon dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan kerja pada perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan sebesar 61%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial, maka karyawan akan bersedia ditempatkan pada lokasi kerja sesuai kebutuhan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Musenif yang dikutip Suwatno (2003 : 13) yang menyatakan dalam penempatan kerja harus memperhatikan prinsip *equal pay for equal work*, yaitu pemberian balas jasa terhadap karyawan didasarkan hasil kerja dan penempatan kerja karyawan tersebut. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Hendar dan Erni (2014) yang menunjukkan bahwa penempatan kerja dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja maupun kepuasan kerja. Salah satu motivasi karyawan dalam bekerja adalah untuk mendapatkan kompensasi yang adil dan kompetitif.

Tunjangan merupakan indikator yang mempunyai pengaruh paling besar dalam kompensasi finansial. Tunjangan yang menjadi pertimbangan karyawan dalam penempatan kerja adalah tunjangan kesehatan, pensiun, transportasi, dan perumahan. Tunjangan kesehatan sangat dipertimbangkan untuk karyawan mengingat pekerjaan di pertambangan mempunyai resiko tinggi. Karyawan yang sudah berkeluarga berharap adanya tunjangan kesehatan untuk semua anggota keluarganya. Karyawan dengan jabatan *group leader* dan *supervisor* dan umur diatas 40 tahun juga mempertimbangkan tunjangan pensiun untuk masa depan mereka. Mereka berharap setelah tidak bekerja di pertambangan, bisa mendapat tunjangan pensiun yang layak untuk membuka usaha sendiri dan dekat dengan keluarga. Tunjangan transportasi juga dipertimbangkan karyawan dalam penempatan kerja. Tunjangan transportasi ini berupa biaya tiket cuti pulang pergi. Tunjangan ini penting bagi karyawan dengan status PoH nasional dan yang

sudah berkeluarga yang biasanya terpisah dengan keluarga lintas pulau. Tunjangan perumahan berupa mess juga hal penting yang dipertimbangkan karyawan. Mess dengan fasilitas lengkap akan membuat karyawan nyaman dan merasa seperti di rumah sendiri.

Karyawan memiliki karakteristik yang berbeda- beda dalam hal umur, jenis kelamin, pendidikan, jabatan, masa kerja maupun status perkawinan. Persepsi karyawan terhadap komponen gaji, uang lembur, bonus dan pesangon yang diberikan oleh perusahaan dianggap sudah sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini mungkin dikarenakan karyawan sudah mengerti bahwa untuk perhitungan gaji maupun uang lembur sudah ada regulasi perhitungan resmi dari pemerintah dengan Undang- Undang yang ada. Bonus yang diharapkan juga disesuaikan dengan produktivitas perusahaan. Pesangon bisa lebih dipertimbangkan oleh perusahaan terutama untuk karyawan dengan masa kerja diatas 10 tahun yang menjelang pensiun dan untuk karyawan dengan masa kerja dibawah 2 tahun yang masih terikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Pada dasarnya, karyawan bekerja untuk mendapatkan kompensasi finansial karyawan sesuai dengan tugas dan penempatan kerjanya. Perusahaan harus memperhatikan sistem kompensasi finansial yang meliputi gaji, uang lembur, bonus/insentif, tunjangan dan pesangon. Indikator pesangon, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan biaya rekrutmen baru karyawan. Perusahaan bisa mempertimbangkan apakah melakukan rekrutmen baru lebih efektif dan efisien dibandingkan melakukan perpanjangan kontrak PKWT dengan konsekuensi memberikan pesangon jika karyawan di PHK dengan masa kerja lebih dari 2 (dua) tahun.

Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Penempatan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua (H2) dinyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh tidak signifikan terhadap penempatan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial yang terdiri dari indikator promosi jabatan, cuti kerja, pengembangan diri, lingkungan kerja, dan penghargaan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap penempatan kerja pada perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan sebesar 18,4%.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Hendar dan Erni (2014) yang menunjukkan penempatan kerja dipengaruhi oleh kompensasi non finansial berupa faktor kemungkinan untuk berkembang, rasa aman dan nyaman dalam bekerja, lingkungan kerja yang menyenangkan dan penghargaan atas prestasi. Promosi jabatan umumnya

dilakukan perusahaan berdasarkan masa kerja dan tingkat pendidikan. Pengaruh promosi jabatan terhadap penempatan kerja tidak signifikan (relatif kecil) dikarenakan karyawan sebagian besar tidak terlalu tertarik dengan promosi ke jenjang lebih tinggi karena prosesnya memerlukan prosedur yang agak sulit dimana karyawan harus melakukan *assessment*. Terlebih lagi karyawan lebih banyak bekerja di lapangan, sehingga lemah dalam penyajian data saat *assessment*. Dalam penempatan kerja, perusahaan lebih banyak mempertimbangkan kebutuhan operasional di lapangan, bukan jabatan karyawan.

Cuti kerja merupakan kompensasi non finansial yang juga paling banyak dinantikan oleh karyawan pertambangan, terutama karyawan yang tinggal di mess perusahaan yang jauh dari keluarga. Cuti kerja ini bervariasi disesuaikan jabatan dalam pekerjaan. Jabatan *group leader* dan *supervisor* cuti kerja 14 hari setelah 2 (dua) bulan bekerja, sedangkan untuk mekanik dan *manpower support* cuti 16 hari setelah 3- 4 bulan masa kerja. Jawaban responden untuk indikator cuti kerja memiliki nilai yang paling tinggi, tetapi pengaruh cuti kerja terhadap penempatan kerja tidak signifikan (relatif kecil) karena cuti kerja tersebut sudah disepakati dari awal sejak rekrutmen karyawan sesuai penempatan kerjanya.

Pengembangan diri merupakan program dari perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Program pengembangan diri ini pada dasarnya dilakukan terhadap semua karyawan, tetapi perusahaan lebih mengutamakan untuk karyawan dengan tingkat pendidikan SLTP/ sederajat sampai SLTA/sederajat dan juga karyawan yang berumur 18- 35 tahun. Hal ini dilakukan perusahaan untuk regenerasi karyawan. Pengaruh pengembangan diri tidak signifikan, karena karyawan lebih mempertimbangkan kompensasi finansial yang diterima dalam penempatan kerjanya.

Lingkungan kerja yang berupa lingkungan fisik maupun non fisik mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Berdasarkan jenis kelamin, pada umumnya karyawan perempuan ditempatkan di ruangan kantor (*office*) yang dengan jabatan sebagai *manpower support* (*purchasing*, administrasi), sedangkan karyawan laki- laki ditempatkan di lapangan yang berhubungan langsung dengan unit alat berat. Pengaruh lingkungan terhadap penempatan kerja tidak signifikan dikarenakan umumnya perusahaan melakukan induksi (pengenalan lingkungan kerja fisik- non fisik) kepada karyawan sebelum diterjunkan ke lokasi kerja di pertambangan. Karyawan sudah

mengetahui dari awal dimana mereka akan ditempatkan dan bagaimana lingkungan kerja yang ada di *jobsite*.

Penghargaan yang diberikan perusahaan dilakukan berdasarkan kinerja karyawan jika memenuhi target yang diberikan perusahaan. Penghargaan ini dapat berupa finansial, pujian atau pengakuan diri. Karyawan yang mengharap penghargaan lebih banyak pada jabatan *supervisor* dan pendidikan sarjana. Ini dikarenakan mereka ingin mendapatkan pengakuan *prestise* yang bagi mereka bernilai tinggi. Penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja karena penempatan kerja yang dilakukan perusahaan didasarkan pada kebutuhan perusahaan di lapangan.

Kompensasi non finansial yang diterapkan oleh perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan pada dasarnya sudah baik, namun kurang mendapatkan perhatian dari karyawan. Karyawan cenderung mempertimbangkan kompensasi finansial dalam penempatan kerjanya. Perusahaan harus tetap memperhatikan kompensasi non finansial untuk mengimbangi kompensasi finansial yang ada meskipun pengaruh kompensasi non finansial tidak signifikan, karena tidak semua karyawan bekerja dengan motivasi kompensasi finansial. Pada perusahaan-perusahaan pertambangan yang mempunyai beberapa lokasi kerja di *jobsite-jobsite* terpencil, penempatan kerja membuat karyawan harus hidup berpindah tempat terus sesuai kebutuhan perusahaan. Tidak sedikit pegawai yang memilih mengundurkan diri jika harus dipindah – pindah ke lokasi *jobsite* terpencil, meskipun kompensasi relatif lebih tinggi. Mereka terkadang memilih kompensasi yang rendah asal bisa mendapatkan rasa nyaman bisa dekat dengan keluarga, sehingga terjadi tawar menawar antara kebutuhan perusahaan dalam penempatan kerja dengan keinginan pegawai untuk bertahan pada lokasi kerja yang dekat dengan keluarga.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial yang terdiri dari indikator gaji, uang lembur, insentif/bonus, pesangon dan tunjangan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan sebesar -54,5%.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Hasibuan (2007:202) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang bisa mempengaruhi *turnover intention* adalah upah yang adil dan layak, jabatan yang sesuai dengan *background* pendidikan, kapasitas dari sebuah

tugas, lingkungan kerja fisik, wewenang atasan dalam memimpin, dan sikap pekerjaan yang monoton atau tidak. Penelitian ini mendukung Zeffane (1994) menyatakan bahwa ketidakpuasan terhadap kompensasi finansial akan memicu perilaku karyawan yang negatif seperti kemangkiran dan kelesuan yang pada akhirnya mempengaruhi *turnover intention*. Penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya bahwa ketidakpuasan akan kompensasi merupakan faktor yang mendominasi adanya *turnover intention* pada karyawan (Ghafoor dkk, 2017; Permana dkk, 2015; Lenni, 2014; Fauzan dan Katno, 2016; Cao dkk, 2013).

Gaji mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sistem penggajian dilakukan berdasarkan jabatan karyawan dan masa kerja. Jabatan dengan beban dan tanggung jawab yang besar tetapi tidak diimbangi dengan sistem gaji yang sesuai, maka karyawan bisa berpikir meninggalkan perusahaan. Masa kerja pada dasarnya berbanding lurus dengan jabatan. Makin lama masa kerja, maka makin tinggi jabatan, makin besar pula gaji yang diterima.

Uang lembur berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Biasanya uang lembur ini lebih besar dari gaji pokok, karena jam kerja di pertambahan per hari rata-rata 11 jam dengan pola kerja 6-1 atau 13-1 (6 hari masuk, 1 hari libur) atau (13 hari masuk, 1 hari libur). Perhitungan uang lembur juga disesuaikan dengan jabatan dan masa kerja. Jabatan *supervisor* dan karyawan dengan masa kerja diatas 2 tahun, biasanya ditambahkan komponen uang lapangan bersamaan dengan uang lembur. Perhitungan upah lembur yang sesuai dengan Undang- undang yang berlaku akan membuat karyawan puas di tempat kerja dan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan.

Insentif/bonus diberikan perusahaan berdasarkan produktivitas perusahaan dan keuntungan perusahaan dalam setahun. Nilai bonus ini bervariasi sesuai jabatan dan masa kerja. Insentif berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan seringkali membandingkan bonus di tempatnya bekerja dengan bonus di perusahaan lain. Bonus di perusahaan lain lebih besar akan membuat karyawan berpikir untuk meninggalkan perusahaan.

Pesangon yang diberikan perusahaan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan dengan masa kerja kurang dari 2 tahun mempertimbangkan pesangon. Mereka berharap saat habis kontrak PKWT akan mendapatkan pesangon. Karyawan dengan masa kerja antara 5-10 tahun dan diatas 10 tahun juga banyak

mempertimbangkan pesangon. Pekerjaan di tambang merupakan batu loncatan untuk mengumpulkan modal, dimana selanjutnya mereka membuka usaha sendiri setelah jenuh di tambang, sehingga pesangon menjadi pertimbangan penting.

Tunjangan yang diberikan perusahaan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Tunjangan ini berupa tunjangan kesehatan, transportasi, perumahan. Ketiga tunjangan ini menjadi pertimbangan utama karyawan saat bekerja di pertambangan. Karyawan yang sudah berkeluarga, mempertimbangkan adanya jaminan kesehatan untuk semua anggota keluarganya. Tunjangan transportasi berupa biaya tiket cuti pulang pergi juga dipertimbangkan karyawan. Tunjangan ini penting bagi karyawan dengan status PoH nasional dan yang sudah berkeluarga yang biasanya terpisah dengan keluarga lintas pulau. Tunjangan perumahan berupa mess dengan fasilitas lengkap akan membuat karyawan nyaman dan merasa seperti di rumah sendiri.

Secara umum, persepsi responden terhadap kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan sudah baik. Mereka sudah merasa nyaman dengan kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan juga harus tetap meningkatkan sistem kompensasi finansial terutama dalam hal pesangon jika karyawan sewaktu-waktu habis kontrak, mengundurkan diri maupun PHK. Perusahaan juga bisa menambahkan uang lapangan tidak hanya pada masa kerja atau jabatan tertentu, tetapi diberikan kepada semua karyawan yang bekerja di lapangan dengan nominal yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian dan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa besaran upah, kompensasi dan pendapatan secara finansial memberikan pengaruh dan dampak terhadap kinerja, minat kerja serta keseriusan bekerja para karyawan. Dengan demikian hal ini penting untuk menjadi perhatian agar para pemberi kerja memberikan porsi yang sesuai dengan hak dan kewajiban daripada pekerja atau karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Badan Pusat Statistik. 2017. *Keadaan Ketenagakerjaan Kalimantan Selatan*. Banjarmasin : BPS Kalimantan Selatan
- BP Statistical. 2017. *Review of World Energy*
- Bungin, Burhan. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kenacana Prenada Media Group.
- Cao, Z., Chen, J., dan Song, Y. 2013. Does Total Rewards Reduce the Core Employees' Turnover Intention?. *International Journal of Business and Management*. Vol 8 (20) : 62-70.
- Chen, H., dan Hsieh, Y. 2006. Key trends of the Total Reward System in the 21st Century. *Compensation and Benefits Review* : 38 (6) : 64-70
- Chen,M., Su, Z., Lo, C. dan Shieh, T.. 2014. An Empirical Study On The Factors Influencing The Turnover Intention Of Dentists In Hospitals In Taiwan. *Journal of Dental Science*. Vol 9 : 332 – 344
- Chepchumba,T., dan Kimutai, B. 2017. The Relationship Between Employee Compensation And Employee Turnover In Small Businesses Among Safaricom Dealers In Eldoret Municipality, Kenya. *International Journal of Economics, Commerce and Management*.Vol. 5 (2) : 490-501.
- Dessler, Garry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Fauzan, Rizky dan Katno. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (Turnover Intention) Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional- Studi Kasus Pada Kantor Wilayah DJP Kalimantan Barat. *Jurnal*. Pontianak : Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura
- Ghafoor,S., Ansari, N., dan Moazzam, A. 2017. The Effect Of Financial Compensation And Perceived Career Progression On Employee Turnover Intentions With Self Actualization As A Mediator. *Governance & Management Review*. Vol. 2 (1) : 1-25.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi 4*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*, Jakarta: PT. Prehallindo
- Hasibuan, Melayu, SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Khaidir, Muhammad., dan Sugiati, Tinik. 2016. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol 4 (3)

- Kushendarto, Hendar dan Masdupi, Erni. 2014. Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Area Padang. *Jurnal*
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Lenni, Nor. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Bunyu Field Kabupaten Bulungan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol 2 (4) : 513 – 526
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Safitri. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta : PT. Gramedia
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2 Edisi 10*. Jakarta : Erlangga.
- Neckermann dan Kosfeld. 2008. *Working for Nothing? The Effect of Non-Material Awards on Employee Performance*. Goethe – University Germany
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nyaribo, O., dan Nyakundi, A. 2016. The Effect of Non-Financial Compensation on Employee Performance of Micro-Finance Institutions: A Case of Wakenya Pamoja Sacco, Kisii County, Kenya. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)*. Vol 2 (6) : 103-126.
- Permana, Y., Mukzam, M., dan Ruhana, I. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Turnover Intention Pada PT PLN APJ Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 25 (2) : 1-8
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta.
- Putrianti,A., Hamid, D., dan Mukzam, M. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 12 (2) : 1-9.