

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut terutama dalam pemberian kompensasi.

Baik itu karyawan tetap maupun kontrak tetap perlu diperhatikan kesejahteraannya, agar dalam menjalankan tugasnya di perusahaan tersebut setiap karyawan memiliki motivasi dan semangat yang diperlukan guna mencapai tujuan perusahaan bersama-sama.

Di dalam suatu perusahaan juga terdapat manajemen sumber daya manusia yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang dapat memotivasi kinerja mereka terus menerus. Cara yang terbaik

dalam mengelola sumber daya manusia agar mampu bekerja keras dan dapat mengeluarkan kemampuan terbaik mereka adalah memotivasi mereka.

Saat ini, semua orang harus paham kenapa mereka harus bekerja begitu keras. Setiap orang yang berada dalam organisasi perusahaan dapat dimotivasi dengan cara yang berbeda-beda. Manajemen sumber daya manusia yang berada di organisasi perusahaan dapat berfungsi sebagai wadah yang menilai pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan pada perusahaan tersebut. Dalam melakukan hal tersebut ada baiknya jika sang manajer bersedia atau dapat memberikan motivasi kepada karyawannya.

Namun hal tersebut lebih mudah diucapkan dari pada dilakukan. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan, hal tersebut dipercaya dapat merangsang tumbuhnya suatu budaya didalam perusahaan yang mengutamakan semangat dan kerjasama yang sehat antar divisi guna menciptakan kinerja yang baik, dalam pelaksanaannya hal tersebut juga diiringi dengan pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan dan hasil kerjanya.

Pada setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat bekerja sama dengan baik dan berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan ke arah yang benar. Dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja dan keberadaan karyawan tersebut.

Selain hal itu, pemberian kompensasi yang berupa uang tunjangan, jatah cuti, pembayaran lembur dan lainnya merupakan faktor yang bisa dibilang paling besar dalam memotivasi setiap karyawan untuk bekerja lebih keras dan efisien. Sehingga hal tersebut dapat membuat karyawan keluar dari zona nyamannya, dengan kata lain untuk mendapatkan kompensasi dari perusahaan dibutuhkan motivasi yang besar.

Objek penelitian pada studi kasus ini adalah UD. Yosua yang merupakan suatu organisasi perusahaan berbadan hukum 'Usaha Dagang' yang bergerak dibidang penyedia jasa ekspedisi baik didalam Jakarta maupun diluar Jakarta. UD. Yosua sendiri merupakan perusahaan jasa yang didirikan pada bulan November 1988, dan sekarang sudah menginjak usia yang ke - 27.

Perusahaan yang juga menjadi andalan oleh perusahaan swasta ternama dalam mengantar barang-barang produksinya serta pendistribusian ke berbagai daerah tujuan diseluruh pelosok khususnya didalam pulau jawa, sangat menarik diteliti, karena perusahaan yang awalnya didirikan oleh sepasang suami istri sebagai pemilik tunggal itu sekarang telah memiliki 91 orang karyawan serta dibantu oleh kedua putri mereka.

Jumlah tersebut akan terus bertambah dilihat dari perkembangan dan kebutuhan transportasi khususnya di wilayah pulau jawa. Dengan tingginya tingkat *turnover* karyawan namun perusahaan ini masih mampu menjadi yang terdepan dalam memberikan jasa pengiriman barang baik dari pelabuhan atau dari pabrik ke distributor dan sebagainya bahkan sampai keluar Jakarta.

Dari data absensi dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di UD. Yosua Jakarta, masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja bahkan tidak datang sehari-hari tanpa kabar. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi dalam setiap diri karyawan di perusahaan tersebut masih kurang dari yang seharusnya dan belum lagi masih ditambah dengan karyawan yang terlambat bekerja.

Di samping itu rasa kekeluargaan dan saling memiliki antar karyawan masih sangat kurang, sehingga mereka cenderung untuk melakukan kehendaknya sendiri tanpa memikirkan dampak yang dialami oleh perusahaan. Ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat disebabkan oleh beberapa alasan, namun hal tersebut tidak akan terjadi jika pada setiap karyawan sadar akan pentingnya kehadiran mereka dalam perusahaan tersebut. Dengan kata lain dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan.

Ditambah lagi dengan pemberian kompensasi yang diantara lain gaji, tunjangan, insentif dll masih di rasa kurang. Dengan pemberian upah yang tergolong setara dengan UMR (Upah Minimum Regional), masih terasa kurang oleh sebagian dari mereka untuk dapat menyejahterakan keluarganya. Oleh sebab itu, dengan di dorong rasa keinginan untuk hidup sejahtera, mereka mempertimbangkan opsi untuk bekerja ditempat lain

Hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja, dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja yang berpengaruh pada menurunnya kompensasi. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja perusahaan. Pada tabel di bawah ini dapat dilihat absensi karyawan pada UD. Yosua.

Tabel 1.1 Data *turnover* karyawan UD. Yosua
Jakarta Tahun 2015 - 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Baru	Karyawan Absen (berbagai alasan)	Karyawan Keluar
November	68	3	5	0
Desember	71	0	3	4
Januari	67	5	2	0
Februari	72	9	0	1
Maret	80	8	5	0
April	88	6	3	3
Mei	91	0	4	0

Sumber : Data Absensi UD. Yosua bulan November 2015 – Mei 2016

Karyawan merupakan sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Namun dengan adanya tingkat *turnover* pada suatu perusahaan berkembang seperti UD. Yosua ini dapat mengganggu stabilisasi, bagaimana tidak ketika salah satu karyawan keluar, maka manajemen harus

mencari penggantinya yang dapat menjalankan peran di perusahaan tersebut dengan cara dan hasil yang sama.

Dengan kata lain kinerja perusahaan dapat terganggu karena harus melatih ulang karyawan tersebut atau dengan kata lain yang lebih ekstrim adalah perusahaan tersebut harus menyusun strategi dari awal kembali. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Berdasarkan berbagai uraian dan permasalahan di atas, maka penelitian ini untuk mengetahui “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan UD. Yosua Jakarta”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi dan *turnover intention*. Diharapkan dengan dilakukan penelitian ini akan diperoleh konsep mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan UD. Yosua Jakarta”.

1.1.1 Identifikasi Masalah

1. Tingginya tingkat absensi karyawan yang tidak masuk bekerja, mengakibatkan adanya *turnover intention* pada perusahaan.
2. Waktu kerja yang panjang dan rendahnya kompensasi yang diberikan sehingga mempengaruhi *turnover intention* karyawan.
3. Status karyawan yang masih kontrak membuat motivasi kerja karyawan terganggu.

1.1.2 Batasan Masalah

Agar penelitian pada skripsi ini lebih fokus, tidak menyimpang dan tidak mengambang dari tujuan yang semula direncanakan, maka untuk mempermudah

mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, penulis menetapkan batasan-batasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Penelitian dilakukan pada karyawan, termasuk staf dan sopir UD. Yosua Jakarta, pada rentang waktu bulan november 2015 – mei 2016.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan UD. Yosua?
2. Apakah ada pengaruh motivasi karyawan terhadap *turnover intention* karyawan UD. Yosua?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi karyawan secara simultan terhadap *turnover intention* di UD. Yosua?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada UD. Yosua.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan terhadap *turnover* di UD. Yosua.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi karyawan terhadap *turnover* di UD. Yosua.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat membantu dan berguna untuk berbagai pihak.

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan sumber ilmu pengetahuan bidang manajemen, khususnya bagi akademis terhadap *turnover intention*.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau bahan acuan bagi perusahaan mengenai Kompetensi, Motivasi Kerja dan *Turnover Intention*.

3. Bagi Peneliti

Digunakan sebagai langkah awal bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan berupa teori-teori dibidang manajemen sumber daya manusia yang didapat di bangku perkuliahan, khususnya berkaitan dengan masalah *Turnover Intention*.