

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring semakin berkembangnya zaman, persaingan dunia usaha semakin ketat. Perusahaan saling berkompetisi untuk mempertahankan citra dan eksistensinya. Banyak bisnis baru bermunculan dengan mengangkat konsep dan struktur perusahaan konvensional dengan inovasi kreatif sebagai diferensiasi untuk menjaga keberlangsungan industri seiring dengan meningkatnya perekonomian Indonesia. Salah satunya adalah di bidang industri makanan. Menurut Adhi S Lukman, Ketua Gabungan Pengusaha Makanan dan Minuman Indonesia (Gapmmi), pertumbuhan bisnis makanan tahun ini yakni sekitar 8,5 persen. Hal ini membuktikan bahwa bisnis kuliner di Indonesia mulai berkembang saat ini. Dengan adanya pencampuran budaya dan inovasi yang diterapkan, perkembangan bisnis kuliner di Indonesia akan menjadi lebih cepat dan besar.

Perusahaan dapat berkembang dengan baik karena memiliki sumber daya manusia yang baik dan *solid*. Seluruh elemen dalam dunia bisnis terkini harus serba terukur, seperti kegiatan bisnis harus menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju. Keseluruhan unsur penting tersebut sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang memiliki jiwa inovasi yang tidak pernah berhenti untuk belajar dan meningkatkan kemampuan diri serta memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dan berkarya.

Menjaga sumber daya manusia di dalam hal ini adalah karyawan bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini dikarenakan di dalam suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia harus dapat dilakukan dengan baik agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan mampu mempertahankan sumber daya manusia yang potensial sehingga tidak berdampak pada perpindahan karyawan di perusahaan. Kondisi kerja yang dianggap sudah tidak sesuai lagi dengan harapan karyawan dapat menjadi salah satu penyebab timbulnya keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya (Hasibuan, 2016).

Ketika seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka hasil kerja yang ia selesaikan akan mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, sikap, kondisi, dan juga perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya agar produktivitasnya dapat terus ditingkatkan. Pada dasarnya, karyawan akan merasa nyaman dan memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja di perusahaan apabila memperoleh hak dari perusahaan sesuai dengan apa yang mereka inginkan.

Kejadian yang seringkali terjadi adalah berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berhenti (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Manurung, 2012). Karyawan yang meninggalkan pekerjaan dapat menyebabkan tingginya tingkat perputaran karyawan.

Tingkat perputaran karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikator adanya masalah yang mendasar pada perusahaan. Hal ini disebabkan banyak perusahaan yang berorientasi pada mengejar laba atau keuntungan. Di sisi lain dari hal tersebut adalah perusahaan menjadi seringkali melupakan hak karyawan karena lebih menuntut kewajiban mereka, tanpa memperhatikan karyawan, yang dapat membuat karyawan tidak betah akan pekerjaannya yang menimbulkan keinginan untuk pindah. Pembahasan mengenai *turnover* karyawan sangat penting saat ini karena *turnover* yang tinggi menyebabkan organisasi kehilangan karyawan, biaya, sumberdaya, pengetahuan dan bisnis. Menurut Zaman, (2013) *Turnover Intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti komunikasi di tempat kerja, lingkungan kerja, tugas kerja serta kompensasi yang diterima tidak memuaskan karyawan.

Warunk Upnormal di Wilayah Jakarta Barat meliputi Warunk Upnormal Grogol bisnis kuliner ini berdiri pada awal tahun 2016, Warunk Upnormal Tanjung Duren berdiri pada awal tahun 2018 dan Warunk Upnormal Kalideres berdiri pada awal tahun 2016 . Hingga kini Warunk Upnormal sudah memiliki 45 cabang yang tersebar di 25 kota di Indonesia. Restoran Warunk Upnormal Grogol ,Tanjung Duren dan Kalideres ini memiliki suatu permasalahan yang muncul dari sisi sumber daya manusianya dengan tingginya angka *turnover* karyawan. Permasalahan yang muncul diakibatkan oleh kompensasi yang diberikan di restoran tersebut tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan seperti tidak adanya upah lembur dan bonus , disiplin kerja juga bisa meninggalkan pekerjaannya dilihat dari segi absensi, selain itu pengembangan karir karyawan karena karir dianggap lebih penting daripada pekerjaannya. Karyawan bisa meninggalkan pekerjaannya jika merasa prospek karirnya buruk, sehingga dapat mengganggu jalannya restoran dan menyebabkan terjadinya *turnover* di restoran tersebut.

Dengan tingginya tingkat *turnover* pada restoran, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang pasti di korbakan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali Menurut *manager* di restoran Warunk Upnormal Grogol, Tanjung Duren dan Kalideres ini teridentifikasi masalah dari sisi *turnover* karyawan yang cukup tinggi. Hal itu menjadi masalah yang besar jika tidak segera diselesaikan.

Berdasarkan dari hasil wawancara singkat dengan *manager* upnormal beliau menunjukkan data *turnover intention* pada Warunk Upnormal Fatmawati dan Tanjung Duren sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data *Turnover* Pada Warunk Upnormal Fatmawati di Wilayah Jakarta Barat Januari- Juni 2018

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	KARYAWAN MASUK	KARYAWAN KELUAR	TURN OVER (%
JANUARI	127	1	3	2,36%
FEBRUARI	124	2	5	4,03%
MARET	119	3	4	3,36%
APRIL	115	2	5	4,34%
MEI	110	4	8	7,27%
JUNI	102	0	0	0%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dijelaskan bahwa jumlah *turnover* pada Warunk Upnormal di Wilayah Jakarta Barat data 6 bulan terakhir ditahun 2018 pada semakin meningkat. Dimana angka tertinggi berada pada bulan Mei dengan karyawan yang keluar sebanyak 8 karyawan dengan presentase 7,27% dan angka terendah pada bulan Juni dengan total karyawan keluar sebanyak 0 karyawan dengan presentase 0%. Angka *turnover* ini relatif cukup tinggi dan mungkin akan berdampak negatif untuk Warunk Upnormal di Wilayah Jakarta Barat, karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan pengganti dan melakukan pelatihan bagi karyawan tersebut.

Selain itu faktor penting yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu kompensasi harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan dan memberi imbalan terhadap karyawan. Sistem kompensasi dalam perusahaan harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi perusahaan. Kompensasi juga menuntut keseimbangan antara keuntungan dan biaya perusahaan dengan harapan dari para karyawan. Kompensasi suatu bentuk yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam bentuk uang berupa gaji, upah, bonus insentif dan tunjangan. Data kompensasi warunk upnormal fatmawati januari-juni 2018 dapat dilihat pada gambar berikut ini.

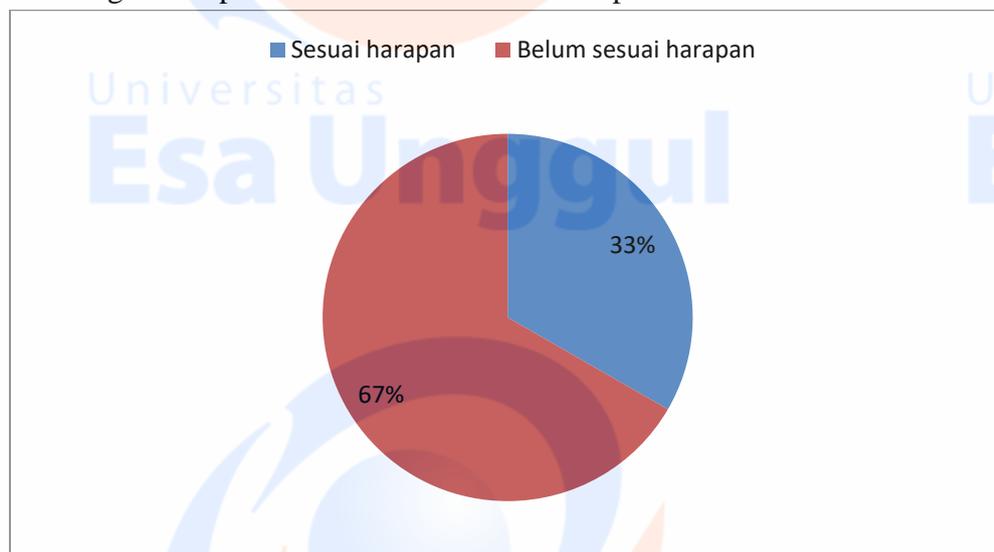
Tabel 1.2 Data Kompensasi berdasarkan per bulan pada Warunk Upnormal Wilayah Jakarta Barat

Skala Pendapatan Per Bulan (Rp Juta)	Level Jabatan	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
2.800.000	Staff Waiters	60	59%
3.400.000	Staff Kitchen	42	41%
Total		102	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai pemberian kompensasi masih banyak karyawan yang merasa belum puas dengan kompensasi yang diberikan restoran warunk upnormal di wilayah jakarta barat. Gaji yang diterima oleh level jabatan *staff kitchen* dengan gaji per bulan Rp3.400.000 sebanyak 42 orang (41%) dan level jabatan *staff waiters* dengan gaji per bulan kisaran 2.800.000 sebanyak 60 orang (59%) lebih rendah dari pada Upah Minimum Provinsi Jakarta (UMP) atau Upah Minimum Regional (UMR) DKI Jakarta 2018 yaitu sebesar Rp3.648.035 (goukm.id/umr-dki-jakarta-2018/).

Hasil pra survey kepada 30 responden berikut akan menjawab masalah yang berkaitan dengan kompensasi di Restoran Warunk Upnormal:

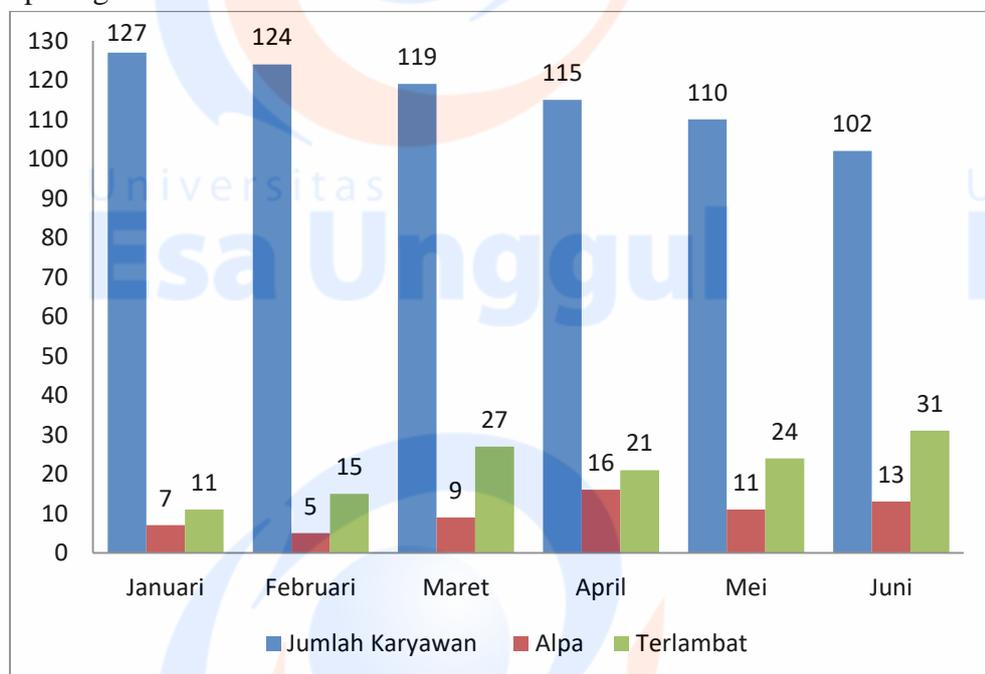


Sumber: Data Olahan Penulis, 2018

Gambar 1.1 Hasil Pra Survey Kompensasi Warunk Upnormal di Wilayah Jakarta Barat

Berdasarkan hasil pra-survey yang terdapat pada gambar 1.1 diatas jawaban responden tentang gaji yang sudah sesuai dengan yang diharapkan sebanyak 10 responden (33%) karyawan menjawab bahwa gaji yang mereka dapatkan sudah sesuai dengan harapan bekerja dibidangnya masing-masing. Sedangkan sebanyak 20 responden (67%) karyawan menjawab bahwa gaji yang mereka dapatkan belum sesuai dengan harapan mereka melainkan harapan yang sebenarnya di atas dari gaji yang diterima. Serta gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka jalani. Sehingga mereka berharap gaji yang mereka dapatkan bisa menyesuaikan dengan beban kerja mereka. Selain itu tidak adanya penghargaan kepada karyawan dalam bentuk bonus dan insentif jika mereka bisa mencapai target yang ditetapkan , hanya mendapatkan THR pada setiap setahun sekali. Tanpa kompensasi yang memadai, maka para pekerja akan meninggalkan perusahaannya dan perusahaan akan kesulitan untuk mencari penggantinya. Sehingga menghasilkan *turnover intention* cukup tinggi yang terjadi di Warunk Upnormal di Wilayah Jakarta Barat

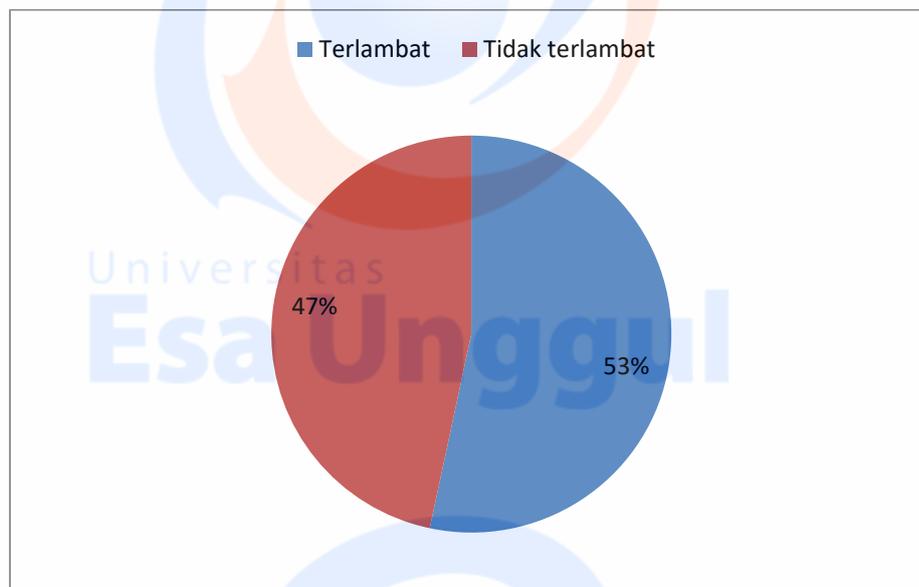
Selain kompensasi, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi *turnover intention* pada perusahaan. Dari data yang diperoleh dari *manager* Warunk Upnormal Grogol, Tanjung Duren dan Kalideres masih ditemukan karyawan yang kurang disiplin. Ini dilihat berdasarkan tingkat absensi dari karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan tanpa keterangan. Berikut tingkat absensi karyawan Warunk Upnormal di Wilayah Jakarta Barat periode Januari-Juni 2018 dapat dilihat pada gambar 1.3 berikut ini.



Sumber: Data Olahan Penulis,2018

Gambar 1.2 Data Kehadiran Karyawan pada Warunk Upnormal di Wilayah Jakarta Barat Januari-Juni 2018.

Berdasarkan data kehadiran yang terdapat pada Gambar 1.3 menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan tanpa seizin atasan selama pelaporan kehadiran Warunk Upnormal di Wilayah Jakarta Barat bulan Januari-Juni 2018 setiap bulannya cukup tinggi. Pada bulan Januari 2018 jumlah karyawan 127 orang, karyawan yang datang terlambat sebanyak 7 orang, karyawan yang alpa 11 orang. Pada bulan Februari jumlah karyawan 124, karyawan yang datang terlambat sebanyak 5 orang, karyawan yang alpa 15 orang. Pada bulan Maret jumlah karyawan 119 orang, karyawan yang datang terlambat sebanyak 9 orang, karyawan yang alpa 27 orang. Pada bulan April jumlah karyawan 115 orang, karyawan yang datang terlambat sebanyak 16 orang, karyawan yang alpa 21 orang. Selanjutnya pada bulan Mei jumlah karyawan 110 orang, karyawan yang datang terlambat sebanyak 11 orang, karyawan yang alpa 24 orang. Dan pada bulan Juni jumlah karyawan 102 orang, karyawan yang datang terlambat sebanyak 13 orang, karyawan yang alpa 31 orang. Dari uraian tersebut menunjukkan tidak termasuk keterlambatan yang sudah seizin atasan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dari data keterlambatan terlihat adanya indikasi pelanggaran disiplin terhadap kepatuhan jam kerja. Ketidakhadiran tanpa keterangan merupakan salah satu contoh pelanggaran disiplin yang dilakukan karyawan dapat mengindikasikan Hasil pra survey disiplin kerja kepada 30 responden dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



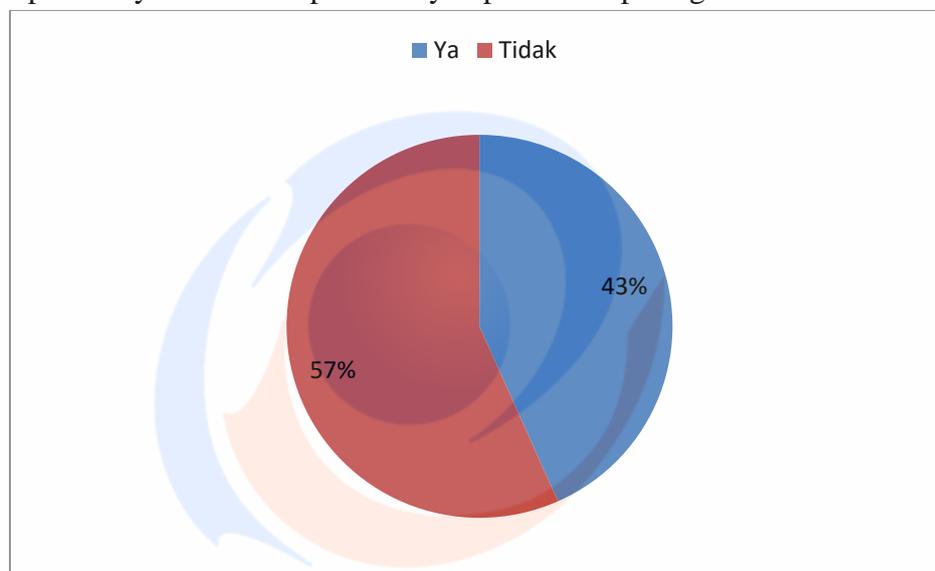
Sumber: Data Olahan Penulis, 2018

Gambar 1.3 Hasil Pra Survey Disiplin Kerja Warunk Upnormal di Wilayah Jakarta Barat

Hasil pra-survey diatas menyatakan bahwa 30 responden yang menunjukkan sebanyak 14 responden (47%) yang tidak merasa jarak tempat tinggal mempengaruhi ketepatan waktu atau tidak terlambat karena jarak bukan sebagai alasan, tetapi sebanyak 16 responden (53%) karyawan berpendapat merasa jarak tempat tinggal mempengaruhi ketepatan waktu maka terjadi keterlambatan dengan

alasan karena macet dan jarak yang jauh menghambat datangnya ke warunk upnormal. Di mana mereka dituntut untuk bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan oleh restoran warunk upnormal.

Selain kompensasi dan disiplin kerja, pengembangan karir menjadi salah satu faktor terjadinya *turnover* pada suatu perusahaan khususnya pada Warunk Upnormal Fatmawati dan Tanjung Duren juga dapat mempengaruhi *turnover* pada suatu perusahaan. Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Setiap pegawai atau karyawan dalam organisasi sebelum mengembangkan karirnya harus mempunyai perencanaan karir yang matang terlebih dahulu. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 30 karyawan. Hasil pra survey dapat dilihat pada gambar berikut.



Sumber : Data Olahan Penulis, 2018

Gambar 1.4 Hasil Pra Survey Pengembangan Karir Warunk Upnormal Wilayah Jakarta Barat

Untuk memperkuat variabel Pengembangan Karir peneliti melakukan pra survey sebanyak 30 responden. Dari data pra survey pengembangan karir di atas menunjukkan sebanyak 13 responden (43%) menyatakan puas dalam pengembangan karir. Sedangkan 17 responden (57%) menyatakan tidak puas dalam pengembangan karir. Menurut responden yang menyatakan tidak puas posisi jabatan untuk masing-masing outlet telah penuh akhirnya menyebabkan promosi karyawan menjadi lebih lambat. Pada awalnya ketika karyawan berlomba-lomba untuk bergabung dengan restoran warunk upnormal di wilayah jakarta barat salah satunya karena mendapatkan informasi tentang pengembangan karir yang cukup baik dan cepat, tetapi setelah bergabung ternyata terjadi perubahan. Dan juga banyak karyawan yang merasa hanya karyawan yang bekerja lebih lama di perusahaan yang akan mendapat kesempatan lebih besar

untuk mengembangkan kariernya Dengan demikian tidak bisa diharapkan adanya peningkatan kesejahteraan bagi karyawan dan keluarganya.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap *turnover intention*, maka penulis melakukan penelitian dan mengambil judul “ **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention di Restoran Warunk Upnormal Wilayah Jakarta Barat**”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena-fenomena yang telah disusun di atas maka dapat ditarik beberapa permasalahan yang timbul, diantaranya sebagai berikut

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Angka *turnover intention* yang cenderung meningkat setiap bulannya. Hal tersebut dapat disebabkan oleh kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir sehingga proses pekerjaan jadi terganggu dan terhambat.
2. Tidak adanya upah lembur yang diberikan kepada karyawan, sehingga kebanyakan karyawan merasa tidak puas dengan segala kebijakan yang diberikan restoran.
3. Berdasarkan Data Pra Survey Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir menunjukkan bahwa kompensasi banyak yang belum puas terhadap gaji yang dibawah UMR, disiplin kerja banyak karyawan yang telat dan tidak izin kepada atasan dan pengembangan karir yang tidak puas terhadap jenjang karirnya. Hal ini mengindikasi adanya masalah kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir pada warunk upnormal wilayah jakarta barat.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Mengingat keterbatasan informasi, waktu dan biaya maka peneliti membatasi permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di Restoran Warunk Upnormal Wilayah Jakarta Barat bagian *all crew*
2. Masalah yang dibahas hanya pada kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir yang berpengaruh terhadap *turnover intention*.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di Restoran Warunk Upnormal Wilayah Jakarta Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Restoran Warunk Upnormal Wilayah Jakarta Barat?

3. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan di Restoran Warunk Upnormal Wilayah Jakarta Barat?
4. Apakah kompensasi ,disiplin kerja, dan pengembangan karir terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan di Restoran Warunk Upnormal Wilayah Jakarta Barat?
5. Apakah pengembangan karir berpengaruh paling dominan terhadap *turnover intention* karyawan di Restoran Warunk Upnormal Wilayah Jakarta Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di Restoran Warunk Upnormal Wilayah Jakarta Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Restoran Warunk Upnormal Wilayah Jakarta Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan di Restoran Warunk Upnormal Wilayah Jakarta Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan di Restoran Warunk Upnormal Wilayah Jakarta Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir sebagai variabel dominan terhadap *turnover intention* di Restoran Warunk Upnormal Wilayah Jakarta Barat.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini antara lain :

1. Bagi Pihak Perusahaan
Sebagai informasi, masukan, ataupun saran untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan sehingga menurunkan *turnover intention* pada Restoran Warunk Upnormal di Wilayah Jakarta Barat.
2. Bagi Penulis
Sebagai langkah awal dalam menerapkan ilmu dan teori Manajemen Sumber Daya Manusia dalam membuat penelitian ini dan menambah wawasan mengenai kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.
3. Bagi penelitian selanjutnya
Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau bacaan, khususnya bagi pihak yang ingin melakukan penelitian sejenis.