

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi atau perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi atau instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2003), beliau berpendapat sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya.

Banyak hal yang bisa dilakukan organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu salah satunya dengan menerapkan metode *reward* karena metode tersebut dapat memotivasi seorang karyawan dalam meningkatkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Pemberian *reward* pada seorang karyawan harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Dengan adanya *reward* ini karyawan akan merasa dihargai, karena hasil pekerjaan mereka bisa menjadi lebih maksimal dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan memberikan *reward* secara finansial dan non-finansial diharapkan mampu menjaga kestabilan karyawan dalam bekerja. Reward dapat diartikan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan (Pramesti, 2019)

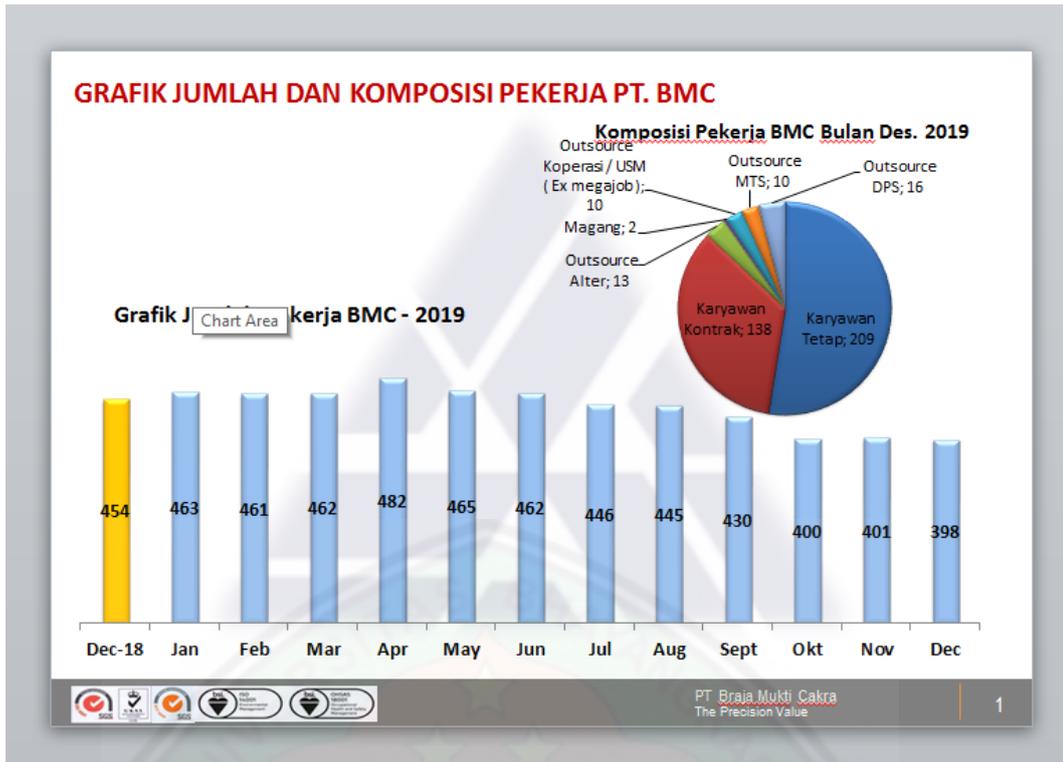
Salah satu permasalahan bagi manajemen sumber daya manusia atau yang hampir ditemui oleh semua organisasi atau perusahaan adalah *turnover*.

Turnover merupakan suatu kejadian dimana berpindahnyanya karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan dan biasanya merupakan pilihan terakhir. *Turnover* seringkali digunakan oleh karyawan untuk mendapatkan atau mencari keadaan yang lebih baik, namun hal ini dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi atau perusahaan yang ditinggalkannya.

Seorang karyawan yang tidak bertanggung jawab dalam pekerjaannya misalnya tidak dapat menyelesaikan tanggung jawabnya karena malas atau bosan dengan pekerjaan yang dilakukan adalah salah satu indikasi terjadinya *turnover intention* dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Terjadinya *turnover intention* diawali dengan keinginan untuk berpindah tempat kerja, keinginan tersebut muncul karena dipengaruhi banyak faktor. Keinginan tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor. (William, 1986) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *Turnover Intention*.

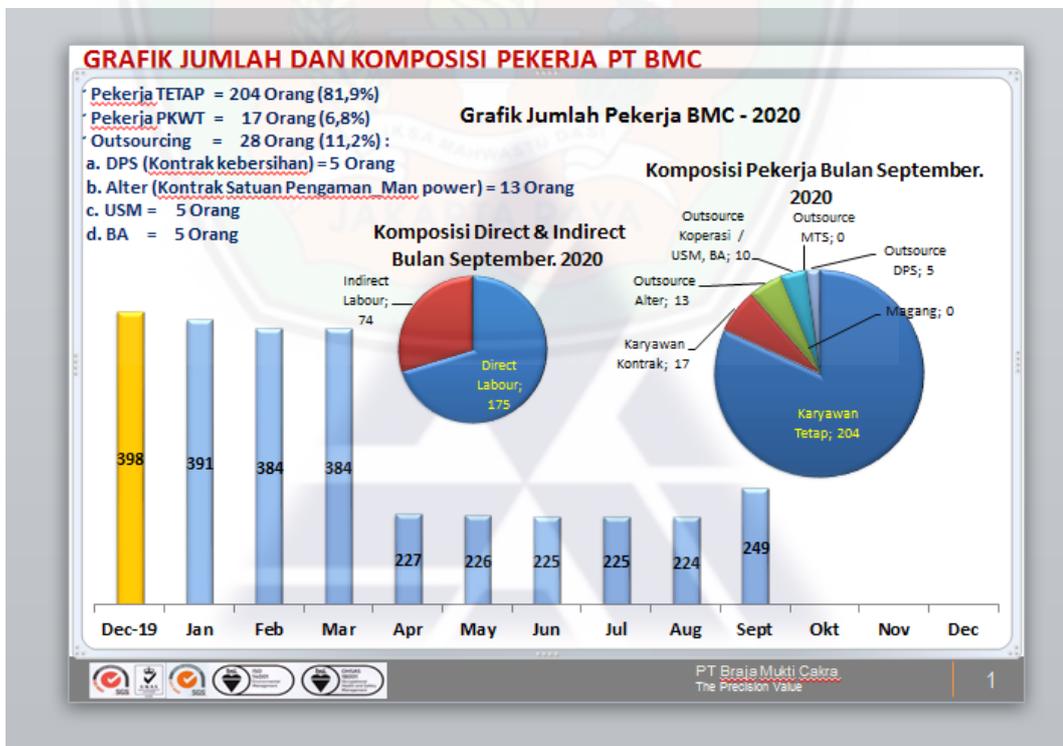
Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan memperhatikan tingkat *turnover intention*, karena pengelolaan yang buruk dapat menimbulkan masalah-masalah yang mengganggu tercapainya tujuan organisasi atau instansi. Menurut (Edison, 2016) kinerja adalah suatu hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah disepakati sebelumnya.

Reward di PT Braja Mukti Cakra untuk sekarang hanya memfokuskan karyawan teladan, manajer per departement mengusulkan nama-nama calon karyawan lalu HRD akan mereview nama-nama calon karyawan per departemen tersebut. Ada 3 rangkaian tes : tertulis, interview dan presentasi, bentuk reward yang diberikan bagi karyawan beragama muslim pergi umroh dan untuk karyawan non muslim pergi ke yunani. Permasalahannya adalah biasanya karyawan yang tidak lolos tahap pertama akan diberikan benefit berupa uang sebesar RP. 100.000 – Rp. 200.000, tetapi dikarenakan sedang adanya pandemi saat ini maka benefit tersebut tidak diberikan. Dengan adanya reward ini kinerja karyawan meningkat karena karyawan memacu semangatnya untuk bekerja lebih optimal.



Grafik 1 Data Karyawan 2019-2020

Sumber : Data Laporan Bulanan PT Braja Mukti Cakra



Grafik 2 Data Karyawan 2019-2020

Sumber: Data Laporan Bulanan PT Braja Mukti Cakra

Berdasarkan grafik 1 dan 2 diatas karyawan yang keluar dari PT Braja Mukti Cakra pada bulan april 2019 mulai mengalami peningkatan hingga sampai pada tahun 2020 bulan maret. Hingga puncaknya pada bulan maret 2020 mengalami peningkatan yang drastis. Pada bulan september hingga november 2020 tingkat *turnover intention* mengalami penurunan. Departemen yang sering mengalami *turnover intention* adalah produksi. Rata-rata penyebab tingginya *turnover intention* disebabkan karena adanya beberapa karyawan yang habis kontrak, pensiun, resign dan memutuskan keluar dari perusahaan karena ingin mencari tempat kerja yang lain.

Pada umumnya *reward* diberikan perusahaan untuk mempertahankan kinerja positif karyawan. Pekerjaan yang dimiliki, upah, peluang promosi, pengawasan dan rekan kerja merupakan indikator dari *reward* itu sendiri yang bisa mempengaruhi karyawan agar termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Biasanya *reward* yang diberikan oleh PT Braja Mukti Cakra yaitu insentif, penghargaan, dan hadiah (berupa uang dan fasilitas jalan-jalan ke luar negeri). Fenomena yang peneliti amati berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT Braja Mukti Cakra pada variabel *reward*, *reward* yang diberikan perusahaan saat ini masih belum optimal dikarenakan perusahaan sekarang hanya memfokuskan *reward* hanya untuk karyawan teladan, yang menjadikan karyawan menjadi tidak puas dengan pemberian *reward* yang tidak maksimal lalu menyebabkan kinerjanya menjadi rendah dan adanya indikasi untuk keluar dari perusahaan yang menyebabkan tingkat *turnover intention* yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Braja Mukti Cakra permasalahan pada variabel *Turnover Intention* adalah masalah lingkungan kerja yang kurang kondusif, lalu insentif atau bonus yang kurang. Hal-hal seperti itu menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah dan menyebabkan *turnover intention* yang tinggi.

Permasalahan pada variabel Kinerja adalah masih tingginya tingkat absensi karyawan PT. Braja Mukti Cakra dalam setiap bulan yang terjadi lalu kurangnya kesadaran akan pentingnya sistem 5S/Kaizen dan tentang

keselamatan kesehatan kerja dilingkungan PT. Braja Mukti Cakra. Oleh karena itu pemberian *reward* yang sesuai dengan kontribusi yang di berikan oleh karyawan kepada perusahaan dipercaya akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, maka jika pemberian reward kepada karyawan tinggi, *turnover intention* yang ada dalam perusahaan akan rendah dan kinerja karyawan akan tinggi. Tingkat *turnover intention* di PT Braja Mukti Cakra tinggi yaitu dibagian produksi, disebabkan karena karyawan yang habis kontrak, lalu karena sudah memasuki usia pensiun. Pengukuran kinerja dengan indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan efisiensi di PT Braja Mukti Cakra inputnya dalam hal efektivitas masih tingginya tingkat *reject* yang disebabkan kelalaian karyawan yang tidak melaksanakan prosedur dalam pengoperasian mesin, maka dari itu produktivitas karyawan masih rendah. Untuk meningkatkan produktivitas yang tinggi dengan sumber daya yang lebih banyak, diperoleh hasil produksi yang jauh lebih banyak. Berdasarkan penelitian terdahulu (Hani, 2014) menurut hasil analisis yang telah dilakukan pada PT. SEID dapat diketahui bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien positif, artinya bahwa semakin sering *reward* yang didapat oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. *Turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien negatif, artinya bahwa semakin tinggi *turnover intention* maka akan menurunkan kinerja.

Dan *reward*, *turnover intention* serta kinerja karyawan yang mengontrol karyawan agar kinerja karyawan tercapainya di perusahaan tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH REWARD DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BRAJA MUKTI CAKRA”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pengaruh *reward* positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Braja Mukti Cakra?

2. Apakah pengaruh *turnover intention* positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Braja Mukti Cakra?
3. Apakah pengaruh *reward* dan *turnover intention* positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Braja Mukti Cakra?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan PT Braja Mukti Cakra
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan PT Braja Mukti Cakra
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan *reward* dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan PT Braja Mukti Cakra

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Umum

Dari penelitian diharapkan dapat memiliki kegunaan dalam dunia pendidikan mengenai topik dan penelitian.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan wacana untuk penelitian. Selanjutnya, serta sebagai implementasi ilmu penulis dalam perkuliahan.

3. Bagi Perusahaan

Mampu memberikan masukan baik bagi PT Braja Mukti Cakra untuk meningkatkan kinerja karyawan mengenai *reward* dan *turnover intention*.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, peneliti membatasi permasalahan untuk memperjelas dan sekaligus mencegah terjadinya pembahasan meluas yang tidak berkaitan dengan pokok permasalahan, sebagai berikut :

1. Penelitian di lakukan di PT Braja Mukti Cakra.
2. Objek yang di teliti adalah Kinerja karyawan PT Braja Mukti Cakra.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan penyusun. Dibawah ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Penjelasan dari isi bab ini yaitu mencakup tentang latar belakang rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan proposal skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membuat literature yang mendasari topic penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain penelitian waktu tempat penelitian subjek dan objek penelitian, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.

