

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan serta mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan tersebut adalah peran strategis Sumber Daya Manusia (SDM) (Istiono, 2021).

Secara umum, manajemen dapat dipahami sebagai suatu proses pengaturan yang melibatkan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas tertentu. Dalam konteks organisasi, manajemen diperlukan untuk mengarahkan upaya kerja kolektif agar selaras dengan target yang ingin dicapai, dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal.

Menurut (Sibuan, Vera Indah Sarah; Siregar, 2023)(Sibuan, Vera Indah Sarah; Siregar, 2023) pemberian motivasi kerja kepada karyawan merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, serta berperan dalam keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hasil pra-penelitian yang dilakukan pada Divisi Sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa masih terdapat

sejumlah karyawan yang kurang termotivasi, seperti terlihat dari perilaku menunda pekerjaan dan kurangnya etos kerja. Hal ini berdampak pada lambatnya penyelesaian tugas serta menumpuknya pekerjaan, yang pada akhirnya dapat menghambat produktivitas kerja secara keseluruhan.

Menurut Narpati et al., (2020) keinginan untuk berpindah ini dapat terjadi karena sukarela maupun tidak sukarela. *Turnover* yang tidak bersifat sukarela biasanya terjadi karena alasan tertentu, seperti karyawan yang memiliki kinerja rendah, melakukan pelanggaran, atau tidak mampu mematuhi kebijakan, aturan, serta standar kerja yang berlaku di perusahaan.

PT Hotmal Jaya Perkasa dalam beberapa tahun terakhir mengalami dinamika yang cukup signifikan dalam hal produktivitas karyawan. Berdasarkan data internal perusahaan, tingkat *turnover* karyawan menunjukkan angka yang cukup tinggi, yaitu mencapai 26% di tahun 2020, di atas standar normal *turnover* di 2 industri serupa. Adapun data tersebut adalah sbb.:

Tabel 1. 1

Data Turn Over Karyawan PT Hotmal Jaya Perkasa Periode 2019-2023

Tahun	Jumlah Awal Tahun	Jumlah Akhir Tahun	Masuk	Keluar	<i>Presentasie Trun Over %</i>
2019	500	450	50	100	20%
2020	450	400	70	120	26%
2021	400	380	60	80	20%

2022	380	360	50	70	18%
2023	360	400	100	60	16%

Sumber: Data HRD Hotmal Jaya Perkasa

Berdasarkan data *turnover* karyawan PT Hotmal Jaya Perkasa selama periode 2019 hingga 2023, terlihat adanya fluktuasi tingkat keluar-masuk karyawan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2019, persentase turnover karyawan tercatat sebesar 20%, dengan total 100 orang yang meninggalkan perusahaan. Angka tersebut mengalami peningkatan signifikan pada tahun 2020, mencapai 26%, yang merupakan level tertinggi dalam kurun waktu lima tahun terakhir. Hal ini disebabkan oleh tingginya jumlah karyawan yang keluar, yaitu 120 orang, meskipun terdapat 70 karyawan baru yang masuk.

Pada tahun 2021, tingkat turnover menurun kembali menjadi 20%, menunjukkan adanya peningkatan dalam kestabilan tenaga kerja perusahaan. Penurunan ini berlanjut hingga tahun 2022 dan 2023, di mana tingkat *turnover* masing-masing tercatat sebesar 18% dan 16%. Terutama pada tahun 2023, perusahaan menunjukkan perbaikan signifikan dengan jumlah karyawan masuk (100 orang) melebihi jumlah karyawan keluar (60 orang), sehingga berdampak pada peningkatan jumlah karyawan di akhir tahun.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa meskipun PT Hotmal Jaya Perkasa sempat mengalami tingkat *turnover* yang tinggi, terutama pada tahun 2020, perusahaan berhasil menurunkan angka *turnover* secara bertahap selama tiga tahun

terakhir. Ini dapat menjadi indikasi adanya perbaikan dalam manajemen SDM dan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, hasil evaluasi kinerja yang dilakukan oleh bagian *Human Resource Development* (HRD) menunjukkan adanya penurunan produktivitas karyawan di beberapa departemen utama. Beberapa faktor yang diduga berkontribusi terhadap kondisi ini antara lain adalah menurunnya tingkat motivasi kerja karyawan, serta kurangnya program pengembangan karir yang efektif.

Tabel 1. 2

Data Penurunan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Hotmal Jaya Perkasa

Departemen	2019	2020	2021	2022	2023	Total Penurunan (%)
Pemasaran	0	10%	20%	25%	15%	70%
Keuangan	0	5%	15%	20%	10%	50%
Operasional	0	5%	15%	30%	18%	68%
Sumber Daya Manusia (HRD)	0	5%	10%	12%	12%	39%
Teknologi Informasi (IT)	0	3%	5%	10%	8%	26%

Sumber: Data HRD PT Hotmal Jaya Perkasa

Data menunjukkan bahwa selama periode 2019–2023, terjadi penurunan produktivitas kerja di hampir seluruh departemen PT Hotmal Jaya Perkasa. Penurunan paling signifikan terjadi di Departemen Pemasaran (70%) dan Operasional (68%), diikuti oleh Keuangan (50%) dan HRD (39%). Departemen IT mengalami penurunan

paling rendah (26%), menunjukkan kinerja yang relatif stabil. Secara keseluruhan, tren ini mencerminkan adanya penurunan kinerja lintas departemen yang perlu segera ditindaklanjuti oleh manajemen.

Faktor penyebab dari penurunan produktivitas karyawan karena menurunnya motivasi kerja, kurangnya penghargaan, kurangnya pengembangan karir, beban kerja tinggi, motivasi kerja rendah, komunikasi yang buruk, kurangnya pelatihan dan pengembangan skill dan kurangnya pengakuan terhadap kontribusi karyawan.

Dampak terhadap karyawan menjadi kurang antusias dalam bekerja, tidak ada peluang karir, karyawan kurang berkembang dan tidak termotivasi.

Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana pengaruh motivasi kerja dan tingkat *turn over* terhadap produktivitas karyawan, khususnya pada PT. Hotmal Jaya Perkasa, agar perusahaan dapat mengambil kebijakan yang tepat dalam meningkatkan performa SDM-nya.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja dan tingkat *turn over* terhadap produktivitas karyawan di PT. Hotmal Jaya Perkasa, serta berupaya menemukan solusi terkait permasalahan ini, yakni:

1. Apakah motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hotmal Jaya Perkasa?
2. Apakah *turn over* karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hotmal Jaya Perkasa?

3. Seberapa berapa besar pengaruh motivasi dan *turn over* secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hotmal Jaya Perkasa?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dampak motivasi kerja terhadap tingkat produktivitas karyawan di PT. Hotmal Jaya Perkasa
2. Untuk mengetahui pengaruh *turn over* karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hotmal Jaya Perkasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan *turn over* secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hotmal Jaya Perkasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan praktis:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori tentang pengaruh motivasi kerja, *turn over*, dan produktivitas karyawan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan juga dapat memperkaya literatur yang ada mengenai manajemen karyawan, terutama di perusahaan manufaktur atau industri sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini bisa digunakan sebagai acuan oleh manajemen PT. Hotmal Jaya Perkasa sedang mencari cara untuk membuat karyawan lebih termotivasi dan meminimalkan pergantian karyawan, sehingga produktivitasnya bisa naik. Selain itu,

data dari penelitian ini bisa membantu perusahaan untuk membuat program pelatihan, insentif, dan strategi agar karyawan tetap tinggal di perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Secara singkat, berikut adalah isi dari masing-masing bab dalam skripsi ini untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan terarah tentang masalah yang akan dibahas secara keseluruhan:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar dilakukannya penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi ini.

BAB II LANDASAN TEORI/TINJAUAN PUSTAKA/TLAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisi uraian teori-teori yang relevan dengan topik penelitian, kajian terhadap penelitian terdahulu, kerangka pemikiran yang menjadi landasan logis penelitian, serta hipotesis penelitian yang akan diuji.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memaparkan desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, lokasi dan waktu penelitian, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi paparan hasil pengolahan data, analisis statistik, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian yang dibandingkan dengan teori atau hasil penelitian sebelumnya.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait dan peneliti selanjutnya. Selain itu, dijelaskan pula keterbatasan penelitian.



