

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berhasil tidaknya perusahaan mencapai tujuan bukan hanya terlihat dari sarana yang dipakai, tapi juga pada sumber daya manusia yang ada dibalik sarana tersebut. Tenaga kerja dapat setiap saat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk beroperasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan tersebut. Tenaga kerja yang merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Namun dalam upaya mencapai tujuan tersebut sering mengalami kegagalan yang salah satu penyebabnya adalah ketidakpuasan tenaga kerja terhadap kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apabila ini dibiarkan kan menyebabkan semangat kerja menurun.

Tenaga kerja merupakan asset yang terpenting dibandingkan faktor-faktor produksi lainnya. Hal ini merupakan salah satu faktor, karena manusia memiliki berbagai kebutuhan yang kompleks yang diinginkan. Dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan perilaku dan kebutuhan-kebutuhan dari karyawan yang dimiliki. Walaupun kadangkala banyak juga perusahaan yang menganggap tenaga kerjanya sebagai alat yang tidak pernah diperhatikan hak dan kebutuhannya. Jika perusahaan dapat memperhatikan karyawannya sebagai salah satu asset perusahaan, maka hak karyawan tersebut dapat terpenuhi sehingga akan dapat mengurangi perputaran karyawan.

Perputaran karyawan merupakan salah satu masalah serius yang dihadapi organisasi perusahaan, perusahaan harus mengeluarkan banyak biaya untuk proses seleksi, pelatihan, dan orientasi karyawan baru. Penelitian yang telah dilakukan oleh Taplin (2017) membandingkan tingkat turnover intention pada pekerja industri, pegawai negeri, karyawan perusahaan, dan perawat. Hasilnya adalah pekerjaan yang paling sering menghadapi tekanan untuk berpindah yaitu pekerja industri. Industri dinilai mempunyai tekanan yang tinggi terhadap pekerja nya karena harus bekerja dalam target yang tinggi dengan waktu yang terbatas. Nathali (2010) menjelaskan bahwa Industri yang memiliki angka turnover intention yang tinggi dapat berdampak berbahaya karena dilihat dari segi ekonomi tentu industri akan mengeluarkan cost yang cukup besar karena industri sering melakukan rekrutmen yang biayanya sangat tinggi, pelatihan dan mengurus tenaga serta biaya dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan. Ahuja & Novelli (2017) menunjukan hasil penelitian yang dilakukan dinas pekerja Amerika Serikat yang menafsir kerugian industri dikarenakan perputaran karyawan, hasilnya adalah rata-rata kerugian yang dihasilkan setara dengan 50%-100% keseluruhan gaji pegawai yang ada. Oleh sebab itu para peneliti berusaha menemukan faktor-faktor penyebab *turnover intention* sebagai usaha untuk mengurangi dampak negatif yang ditimbulkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Disisi lain, SDM juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan memengaruhi

prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Pada saat ini bidang pariwisata tumbuh dengan pesat, salah satunya yaitu usaha restoran atau rumah makan. Melihat perkembangan usaha rumah makan yang cukup menjanjikan, membuat tingkat persaingan usaha rumah makan di Indonesia menjadi semakin kompetitif.

Keberhasilan rumah makan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Terlebih bagi sebuah rumah makan yang menawarkan jasa dan produk. Turnover intention didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan (Komalasari, Widiyono, & Maulina, 2021). Oleh karena itu, SDM adalah aset yang tak ternilai keberadaannya bagi satu perusahaan sehingga harus dipertahankan dan dihindari terjadinya turnover (perpindahan).

Salah satu penyedia jasa dan produk pada bidang food and beverage ialah Mie Jontor yang berlokasi di Sampang, Madura. Rumah makan Jontor Sampang sebagai salah satu sebuah perusahaan yang bergerak di makanan atau F&B (Food & Beverage), yang menyediakan jenis makanan mie kekinian dengan cita rasa pedas yang mana digemari oleh para pemuda pemudi pada tren yang sedang berlangsung. Mie Jontor berlokasi di Jl. Wijaya Kusuma, Sampang, Madura menawarkan jasa dan produknya secara makan ditempat atau dine in dan juga pesan antar atau take away. Para konsumen dapat memesan produk dari mie jontor dengan datang langsung dilokasi dan juga dapat pemesanan secara online melalui order via telepon dan juga order melalui aplikasi antar makanan. Dengan makanan cepat saji seperti mie, karyawan dari mie jontor diharapkan oleh customer untuk dapat

melayani secara cepat dan tepat, terlebih lagi mie kekinian yang sedang digemari oleh kalangan muda yang mana berbondong bondong untuk mencicipi makanan dari mie jontor, para karyawan diharapkan untuk melayani secara tepat dan tepat agar pelayanan baik yang dirasakan oleh customer tetap teringat dan berkesan.

Sebagai penyedia jasa makanan mie pedas yang sedang trend an digemari oleh pemuda pemudi masa kini, terdapat fenomena dengan tuntutan pesanan yang banyak dan menjaga kualitas pelayanan kepada konsumen agar terjaganya kepuasan dari konsumen ketika melakukan pembelian pada Mie Jontor, dengan tuntutan pekerjaan yang ada ini didapat data Turnover dari Karyawan Mie Jontor sebagai Berikut :

Tabel 1. 1 Data Turnover Karyawan Mie Jontor Sampang Madura

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Rata Rata Karyawan	Presentase Turnover
		Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar			
2020	38	15	13	40	39	33,3%
2021	40	22	17	45	42,5	40%
2022	45	24	21	48	46,5	45,1%

(Sumber : Mie Jontor Sampang, Madura)

Berdasarkan data turnover didapat pada tahun 2020 dengan jumlah karyawan masuk yang berjumlah 15 dan karyawan keluar berjumlah 13 mendapatkan jumlah rata rata karyawan sebesar 39 dan presentase turnover sebesar

33,3%. Lalu pada tahun 2021 dengan jumlah karyawan masuk yang berjumlah 22 dan karyawan keluar berjumlah 17 mendapatkan jumlah rata rata karyawan sebesar 42,5 dan presentase turnover sebesar 40%. Dan pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan masuk yang berjumlah 24 dan karyawan keluar berjumlah 21 mendapatkan jumlah rata rata karyawan sebesar 46,5 dan presentase turnover sebesar 45,1%. Berdasarkan data tersebut didapat bahwa presentase turnover pada Mie Jontor selalu meningkat yang mana terdapat indikasi bahwa para karyawan kurang merasa nyaman untuk tetap bekerja pada Mie Jontor yang terdapat beberapa variabel atau faktor yang mempengaruhi fenomena tersebut sebagai bahan evaluasi untuk Mie Jontor Sampang Madura.

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi turnover dari karyawan ialah kompensasi. Menurut (Adhi, 2018) kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa kepada karyawan atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

Dalam lingkungan karyawan, uang merupakan kompensasi yang diterima sebagai bentuk penghargaan dari pelayanan mereka. *pensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif untuk kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* dan kesejahteraan karyawan). Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja

karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang di jalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Demikian pula hal pemberian kompensasi kepada para karyawan juga mempunyai tujuan, antara lain menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga karyawan yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan, melaksanakan peraturan perundang-undangan (Fachriyah & Wijayanti, 2021)

Kompensasi juga menjadi salah satu semangat kerja karyawan. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang di berikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan yang lebih baik pada suatu organisasi. Bentuk langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus. Sementara yang tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pelatihan, dan sebagainya. Selain itu bentuk bukan finansial berupa unsur-unsur jenis pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk unsur pekerjaan meliputi tanggung jawab, perhatian dan penghargaan dari pimpinan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kenyamanan kondisi kerja, distribusi pembagian kerja, dan kebijakan perusahaan.

Pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu,

pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai kinerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu produktivitas kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan. Dalam hal itu dapat memicu terjadinya Turnover Intention dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan Mie Jontor Sampang, terdapat beberapa kasus pada kompensasi yang terjadi pada Mie Jontor yang menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai atas kinerja yang telah mereka berikan, seperti tunjangan dan insentif yang terbayarkan terlambat tidak sesuai dengan apa yang tertera pada kontrak dan juga cuti yang susah sekali diajukan tidak seperti yang tertera pada kontrak, hal ini dapat memicu karyawan merasa kurang dihargai dan terindikasi bahwa kompensasi yang kurang baik diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi turnover intention yang kian naik setiap tahunnya seperti yang tertera pada Tabel 1.

Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Saputra, Zainiyah, Abriyoso, & Rizki (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap turnover karyawan PT Bintang Megah Abadi yang mendapatkan hasil kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention dengan ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Hal ini menunjukkan semakin banyak kompensasi yang didapatkan karyawan, maka semakin kecil keinginan karyawan tersebut untuk melakukan turnover pada perusahaan. Perusahaan yang memikirkan kompensasi yang di

dapatkan karyawan maka pada level tinggi akan memperoleh keuntungan yang maksimal dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Selain kompensasi, variabel yang dapat mempengaruhi turnover ialah beban kerja. Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong sedangkan beban kerja psikologis dapat 2 berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya (Romadhoni & Suryatni, 2015). Pihak manajemen perusahaan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada karyawannya sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing karyawan, tidak memberikan beban pekerjaan yang berlebihan kepada karyawannya sehingga karyawan bisa merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya, nantinya akan memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya serta diharapkan mampu membuat karyawan merasa betah dan loyal terhadap perusahaan.

Gibson dalam Chandra (2017) mendefinisikan beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan tersebut beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya. Ahuja & Novelli (2017) mendefinisikan beban kerja sebagai sejumlah pekerjaan yang dikerjakan melampaui sumber kemampuan yang dimiliki individu. Koesomowidjojo (2017), terdapat beberapa indikator beban kerja antara

lain: (1) Penggunaan Waktu Kerja, (2) Target Yang Harus Dicapai, (3) Kondisi Pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan Mie Jontor Sampang, terdapat fenomena pada beban kerja seperti karyawan merasa mulai tidak dapat mengerjakan jumlah tugas yang diberikan karena tugas yang diberikan tidak seperti yang diharapkan dan juga tekanan pada tugas yang diberikan sehingga karyawan dalam mengerjakan tugasnya menjadi tergesa gesa. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja pada karyawan Mie Jontor dapat mempengaruhi keluar/berhentinya karyawan dalam bekerja di Mie Jontor.

Hal ini didukung oleh adanya penelitian yang telah dilakukan oleh Bimaputra & Parwoto (2019) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intentions (Studi Kasus pada PT. ABC). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap turnover karyawan PT ABC. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa Beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Turnover intention artinya hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja dari indikator tuntutan fisik dan tuntutan tugas, bukan merupakan salah satu dimensi yang mempengaruhi atau bukan merupakan predictor dari turnover intention. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Muslim (2021), dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Sunggong Logistics Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Sunggong Logistics Jakarta. Penelitian ini mendapatkan hasil Stres

Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta.

Dengan fenomena yang didapat pada latar belakang, maka dari itu penulis mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Karyawan Mie Jontor Sampang Madura”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap turnover karyawan Mie Jontor Sampang Madura?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap turnover karyawan Mie Jontor Sampang Madura?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap turnover karyawan Mie Jontor Sampang Madura.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap turnover karyawan Mie Jontor Sampang Madura.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Institusi

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan bagi Mie Jontor Sampang Madura dalam membuat dan

mengembangkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang tepat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian dan diharapkan dapat menambah wawasan.