

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi, dan tenaga kerja merupakan faktor yang wajib dibutuhkan oleh setiap organisasi, baik organisasi masyarakat, instansi pemerintah dan perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan suatu timbal balik antara tenaga kerja dengan organisasi yang menaunginya. Tenaga kerja merupakan salah satu komponen sumber daya manusia yang penting untuk diperhatikan dalam perkembangan perusahaan. Kondisi masyarakat yang kritis dan krisis sekarang ini, mengharuskan perusahaan peduli dengan tenaga kerjanya. Sepertihalnya yang dikemukakan oleh Maslow (dalam Attamimi, 2012), bahwa manusia mempunyai lima kategori kebutuhan dasar, salah satunya adalah kebutuhan fisiologis (seseorang yang kekurangan makanan, keselamatan, dan cinta biasanya akan mencari makanan terlebih dahulu dari pada mencari cinta) jadi hal tersebut harus dapat dipenuhi.

Tenaga kerja atau jamak disebut karyawan adalah sumber daya yang sudah lama digunakan dalam setiap kegiatan perusahaan, akan tetapi dalam perkembangan pengetahuan dan teknologi penggunaan mesin sudah banyak dipergunakan oleh setiap perusahaan. Menurut UU 13 Tahun 2003 Tenaga kerja adalah: Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Kebutuhan karyawan yang semakin beragam mengakibatkan perusahaan dijadikan sebagai tumpuan oleh karyawan, untuk memenuhi kebutuhan tingkat dasar mereka. Terjadinya proses timbal balik dalam kegiatan perusahaan, yang mana perusahaan berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawannya namun karyawan harus konsekuen dengan memberikan kualitas produk atau jasa yang diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan memberikan semacam *reward* kepada karyawan apabila karyawan mampu memberikan yang lebih bagi perusahaan. Kebutuhan ataupun keinginan manusia bisa dipenuhi apabila manusia bekerja secara baik dan optimal, sehingga perusahaan akan memberikan *reward* atau penghasilan tambahan bagi karyawan. Inilah yang menyebabkan kecenderungan bahwa perusahaan sedikit banyak dijadikan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan dasar dan tambahan bagi para karyawan. Apabila karyawan sadar bahwa mereka harus dapat memenuhi kebutuhan sendiri bahkan adanya tambahan gaji, maka mereka terdorong untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan data yang diperoleh adanya 67 orang karyawan yang keluar (*turnover*) pada tahun 2008-2010, mengakibatkan ketidak stabilan perusahaan dalam berproduksi. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Yulia dan Nursalim, 2013) *turnover* adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya. Intensi *turnover* karyawan terjadi karena ketidakpuasan karyawan akan apa yang didapat, dalam hal ini penghasilan karyawan yang dirasa masih kurang serta tidak adanya penghasilan tambahan bagi karyawan. Penghasilan tambahan disini adalah insentif karyawan, bagi mereka yang memberikan tenaga dan

pikiran yang lebih bagi perusahaan, akan tetapi tidak ada imbalan yang lebih dari perusahaan maka karyawan merasa tidak diperhatikan secara finansial. Ketidakpuasan karyawan akan perusahaan semata-mata karena karyawan ingin mendapatkan yang lebih, akan tetapi perusahaan tidak memberikannya karena alasan tertentu. Keputusan intensi *turnover* lain, karena keinginan karyawan pada penghasilan yang terjamin dan lebih menjanjikan, terdapat pada perusahaan lain dan bukan pada perusahaan atau tempat kerja saat ini.

Keberadaan perusahaan atau tempat kerja lain yang lebih menguntungkan menjadi penyebab lain karyawan berpindah atau keluar dari perusahaan yang lama. Karena itulah, saat ini banyak perusahaan yang meningkatkan sistemnya guna menunjang operasional perusahaan. Selain itu dari segi finansial, perusahaan berlomba-lomba dalam memberikan insentifnya bagi karyawan yang memiliki kinerja baik dalam jangka waktu satu bulan atau satu tahun.

Turnover dikalangan karyawan sudah jamak ditemui di setiap perusahaan, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Oleh sebab itu perlu diketahui faktor apa saja yang menyebabkan karyawan melakukan pengunduran diri. Kemudian banyaknya faktor yang menjadikan karyawan melakukan *turnover* mewajibkan setiap perusahaan untuk bertindak, dengan antisipasi maupun perlakuan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.

Begitu juga dengan karyawan memiliki tingkat kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda terhadap perusahaan yang menaunginya. Sehingga dalam hal ini individu karyawan dan organisasi perusahaan secara tidak langsung saling terkait dan

berhubungan. Perusahaan pasti menginginkan peningkatan kualitas barang produksi dan mengurangi jumlah *turnover* pada karyawan, inilah yang dapat mengangkat perusahaan dan sekaligus berdampak baik terhadap karyawan. Banyaknya cara atau metode untuk mengangkat perusahaan semakin maju, menjadi bahan evaluasi bagi setiap perusahaan. Salah satu pendorong untuk meningkatkannya yaitu diberikannya insentif. Menurut Hasibuan (2001), mengemukakan bahwa “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”. Sehingga yang dinamakan balas jasa dalam hal ini insentif karyawan, digunakan untuk mengapresiasi prestasi kerja karyawan yang di atas prestasi standar.

Perusahaan membutuhkan karyawan dengan pemikiran yang maju untuk mendukung pimpinan didalam semua kebijakannya, terlebih mengenai rencana perkembangan dalam suatu perusahaan. Perkembangan perusahaan melalui pemberian insentif memaksa karyawan untuk lebih kreatif secara mendasar, bahwa insentif diberikan kepada karyawan yang mempunyai kemampuan untuk mentaati peraturan atau mengikuti aturan main perusahaan. Karyawan memikirkan apakah mereka mau menuruti kehendak perusahaan untuk mendapatkan insentif atau apakah menolak kebijakan perusahaan untuk mendapatkan insentif tersebut. Perusahaan berusaha mendidik karyawan dengan membuka jalan pikiran mereka. Membuka pikiran tentang apa yang dibutuhkan, yang diinginkan dan apa yang harus dikerjakan

sangatlah sulit dilakukan, namun dengan pikiran yang terbuka, karyawan akan bekerja secara sadar mengenai arti penting dari pekerjaan mereka.

Kejadian yang selama ini terjadi adalah adanya ketidakpercayaan karyawan terhadap perusahaan, dimana kinerjanya tidak terlalu diperhatikan. Kinerja karyawan kurang mendapat perhatian dari segi gaji, padahal pada kenyataannya perusahaan akan memberikan insentif jika karyawan memiliki kinerja yang optimal dan meningkatkan produksinya tanpa ada tekanan perusahaan. Sehingga pada awalnya terdapat banyak karyawan yang mengundurkan diri dan keluar dari perusahaan. Akan tetapi hal tersebut telah diperbaiki dengan perusahaan memberikan pengetahuan bagi karyawannya untuk lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga insentif dapat diterima setiap karyawan yang telah dianggap optimal dalam bekerja.

Kejadian diatas terjadi pada perusahaan Batik Winda Sari di Desa Kliwonan, Kecamatan Masaran, Sragen. Dari penuturan pimpinan perusahaan, selama periode 2008 sampai dengan 2010, terdapat 67 karyawan yang keluar dan tentunya ada proses perekrutan kembali dari perusahaan. Ketidakseimbangan yang terjadi sebelumnya antara karyawan yang keluar dengan karyawan yang masuk mengakibatkan perusahaan kurang stabil dalam proses produksi, sehingga dapat mengakibatkan perusahaan tersebut gulung tikar, tidak terkecuali dengan perusahaan-perusahaan lain jika mengalami hal serupa.

Adanya pemberian insentif bagi karyawan dapat menjaga nama baik perusahaan, keseimbangan kerja perusahaan dapat stabil, hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan juga memberikan perhatian kepada karyawan dengan memberikan

dan menghormati hak-hak yang dimiliki karyawan. Penghormatan hak-hak karyawan oleh perusahaan berupa pemberian insentif merupakan salah satu bentuk simpati dan pemberian penghargaan kepada karyawan, yang diharapkan perhatian ini memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya kembali. Semangat kerja yang timbul karena kepuasan batin hasil dari refleksi perasaan tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, mengenai adanya intensi *turnover* dalam perusahaan, serta memberikan pandangan adanya faktor yang tidak terpenuhi sebelumnya, yakni insentif yang harusnya diberikan kepada karyawan guna meningkatkan kualitas kerja karyawan. Sehingga disini peneliti melakukan penelitian pada perusahaan Batik Winda Sari di Deasa Kliwonan, Kecamatan Masaran Sragen. Peneliti mengambil subyek seluruh pegawai Batik Winda Sari.

Sebagai gambaran dalam perusahaan Batik Winda Sari tersebut, yang mana memiliki jenis pekerjaan yang berbeda-beda, sehingga perusahaan harus lebih efektif dalam memberikan hak bagi karyawannya. Selain latar belakang diatas peneliti memiliki keinginan lain, bahwa perusahaan Batik Winda Sari mengangkat tenaga kerja dari orang-orang sekitar wilayah Sragen. Secara khusus diperuntukkan bagi masyarakat dengan latar belakang pendidikan SMA, untuk diberikan lapangan pekerjaan. Perusahaan Batik Winda Sari memiliki misi untuk menjadikan Kota Sragen sebagai sentra batik terbesar khususnya diwilayah sekitar. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“Hubungan antara persepsi terhadap insentif dengan intensi *turnover* karyawan”**.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara persepsi terhadap insentif dengan intensi *turnover* karyawan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar dampak persepsi terhadap insentif dengan intensi *turnover* karyawan.
3. Untuk mengetahui tingkat persepsi terhadap insentif karyawan.
4. Untuk mengetahui tingkat intensi *turnover* karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat dikemudian hari, berikut manfaat penelitian kali ini:

1. Pimpinan

Bagi pemimpin perusahaan dapat memberi gambaran mengenai hubungan persepsi terhadap insentif dengan intensi *turnover* karyawan sehingga dapat di jadikan pertimbangan dalam memutuskan suatu permasalahan, khususnya dalam hal intensi *turnover*

2. Karyawan

Dapat memberi gambaran pada karyawan tentang hubungan antara persepsi terhadap insentif dengan intensi *turnover*.

3. Penelitian Selanjutnya

Memberikan gambaran pada penelitian selanjutnya khususnya tentang hubungan antara persepsi terhadap insentif dengan intensi *turnover*.