

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan semakin banyaknya organisasi bisnis di tanah air, setiap bisnis yang baru lahir ataupun yang terlebih dulu berdiri, mau tidak mau harus selalu siap menghadapi segala macam persaingan usaha. Semakin banyak perusahaan yang tercipta, kebutuhan akan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat dalam mewakili perusahaan-perusahaan tersebut otomatis meningkat. Masalahnya, tidak semua pelamar kerja memiliki kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Disinilah letak pentingnya penilaian Sumber Daya Manusia (SDM) Ketika memilih rekrutmen agar perusahaan dapat memperoleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Di sisi lain, perusahaan juga berkepentingan untuk terus meningkatkan kinerja seluruh karyawannya. Ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga karyawan terpilih, yang bertanggung jawab atas kepegawaian perusahaan, terus menerus meningkatkan hasil kerja mereka. Berkaitan dengan hal tersebut, khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai, evaluasi kinerja pegawai

harus dilakukan secara berkala dan terjadwal. Oleh karena itu supervisor Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk Menyusun rencana pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Hal ini penting, karena dengan menggunakan Rencana Pengembangan personalia yang berkualitas diharapkan dapat menghasilkan SDM yang berkualitas sesuai dengan department.¹

Menurut CIPD (*The Chartered Institute of Personnel and Development*) dalam Mullins, sumber daya manusia yaitu suatu strategi perencanaan, pelaksanaan, dan pemeliharaan yang bertujuan dalam mengelola manusia (karyawan) agar memiliki kinerja usaha yang maksimal termasuk pada kebijakan pengembangan serta proses untuk mendukung strategi.²

Karyawan merupakan asset yang berharga dalam suatu organisasi karena mereka merupakan sumber keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Karyawan yang terampil dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan, tetapi karyawan yang lebih lemah dapat menyebabkan perusahaan yang berpengalaman mencapai tujuan yang kurang optimal. Dengan

¹ M. Budihardjo, *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan* (Jakarta: Penerbit Raih Asa Sukses, 2015), h 7-8.

² Mullins, Orville, Larreche, and Boyd, *Marketing Management: A Strategic, Decision Making Approach* (New York: McGraw-Hill, 2005). 6 th Edition

penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dan efisien, perusahaan dapat bertahan jika berhasil. Di era globalisasi dan pasar tenaga kerja yang dinamis saat ini, mempertahankan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang baik semakin penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan memainkan peran penting dalam operasi perusahaan manapun.

Menurut Dessler dalam Subekhi kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut hanya dapat terwujud berkat kepiawaian organisasi dalam memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu peningkatan mutu sumber daya manusia dibutuhkan untuk membuat produk yang berkualitas serta meningkatkan efisiensi waktu dalam pembuatan produk. Selain peningkatan mutu, yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan adalah kesejahteraan para karyawan. Apabila kesejahteraan karyawan tidak diperhatikan besar kemungkinan bahwa karyawan akan mencoba mencari alternatif lain atau

pekerjaan lain untuk meningkatkan kesejahteraan hidup pribadi dengan mencari informasi lowongan pekerjaan yang lebih baik dan sampai pada tahap akhir dimana karyawan tersebut memutuskan untuk keluar dari pekerjaan yang lama.³

Intention to quit Merupakan kecenderungan pegawai untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya menurut pilihannya sendiri. Martin dalam Ni Nyoma berpendapat bahwa suatu proses psikologis yang diikuti oleh individu saat pegawai mempertimbangkan pekerjaan alternatif dimana pada saat itu terjadi ketidakpuasan terhadap pekerjaannya sekarang.⁴

Glissmeyer *et al.* menyatakan bahwa *intention to quit* merupakan faktor mediasi antara keinginan keluar dan berhentinya pegawai dari pekerjaannya itu.⁵ Menurut Williams, *intention to quit* merupakan pemikiran internal dari seorang pegawai untuk mengakhiri hubungan kerjanya dengan perusahaan. Ali *et al* mendefinisikan sebagai keinginan pegawai untuk keluar dari

³ M. Budihardjo, Panduan Praktis,....., h 12.

⁴ Ni Nyoman Srinadi and Wayan Gede Supartha, "Pada Hubungan Motivasi Kerja Dengan Intention To Quit," E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 03, no. ISSN : 2337-3067 E- Jurnal (2015): 197–219.

⁵ Michael Glissmeyer, James W Bishop, and R. David Fass, "Role Conflict, Role Ambiguity, and Intention to Quit the Organization: The Case of Law Enforcement Officers," *38th Southwest Decision Sciences Institute Annual Conference (2007): 458–469.*

organisasinya. Utami *et al.* menyatakan bahwa keinginan berpindah adalah keinginan pegawai untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata. Aziz *et al.* mengungkapkan bahwa *intention to quit* adalah keputusan individu tentang keanggotaannya dalam suatu organisasi. Hersusdadikawati menyatakan bahwa keinginan untuk pindah mengacu pada hasil penilaian individu mengenai kelanjutan hubungan dengan tempat kerjanya tapi belum diwujudkan dalam tindakan nyata.

Beberapa faktor yang menyebabkan seorang karyawan ingin keluar dari pekerjaannya adalah faktor penghargaan, kesejahteraan hidup, kurangnya karir di perusahaan, dan motivasi. *Intention To Quit* yang tinggi juga berdampak negative bagi perusahaan, misalnya menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian kondisi kerja serta meningkatkan biaya personel, yaitu berupa biaya pelatihan yang di investasikan dalam rekrutmen dalam pelatihan ulang karyawan. Dan *Intention To Quit* yang tinggi juga menyebabkan perusahaan menjadi tidak efisien, karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan harus melatih karyawan baru.

Selain itu, *Intention To Quit* juga menimbulkan kerugian, seperti lembur karyawan, dimana ketika seorang karyawan keluar maka jumlah karyawan secara otomatis berkurang sehingga menambah beban kerja karyawan lainnya, karena harus mengisi pekerjaan yang ditinggalkan oleh karyawan yang keluar. Beban kerja yang lebih tinggi dengan jumlah pegawai yang lebih sedikit membuat kinerja pegawai menjadi kurang optimal, karena biasanya seseorang bekerja 8 jam sehari, jika bekerja lebih dari 8 jam maka hasil atau kualitas pekerjaan dapat kurang optimal dan membahayakan kesehatan pekerja.

Selain kompensasi, adapun faktor lain yang mempengaruhi karyawan melakukan *intention to quit* yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.⁶ Sedangkan menurut Kosi *et al.* motivasi merupakan tolak ukur akan kepuasan

⁶ Aryo Widagdo, Djoko Setyo Widodo, and Partogi Saoloan Samosir, "Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEEM) Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance through Commitment," *Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEEM)* (2018),h 324.

kerja karyawan yang dapat memperkecil tingkat intensi keluar mereka.⁷

Peningkatan motivasi kerja tercermin dari rasa aman ditempat kerja. Dilindungi oleh asuransi, memastikan pekerjaan yang dijamin di masa pensiun. Adanya gaji yang cukup untuk hidup terdistribusi secara adil dan mempengaruhi motivasi kerja. Perasaan Bahagia dalam lingkungan kerja yang nyaman juga meningkatkan motivasi kerja. Perlakuan oleh manajer yang menghargai kinerja dalam bentuk promosi, perlakuan yang adil dan merata, dan peluang untuk kemajuan meningkatkan motivasi kerja untuk meminimalkan niat berpindah atau *intention to quit*.

Menurut Ramadhan tujuan motivasi kerja dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.⁸ Jika seorang karyawan memiliki motivasi berprestasi, ia mampu mencapai karir yang lebih tinggi, mampu melakukan pekerjaan yang sulit, mampu bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan, mampu mengambil keputusan yang baik, mampu menyusun laporan perusahaan

⁷ Isaac Kosi *et al.*, "Teacher Motivation and Job Satisfaction on Intention to Quit: An Empirical Study in Public Second Cycle Schools in Tamale Metropolis, Ghana," *International Journal of Scientific and Research Publications* (2015),h 209.

⁸ W. R. Ramadhan, ".Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Ferson Inc," *Universitas Widyatama* (2017).hal 89

dengan menggunakan metode-metode yang tepat, lebih mudah dibaca oleh karyawan lain, tahu bagaimana mengusulkan solusi kepada perusahaan, tahu bagaimana bekerja dalam kelompok atau team, tahu bagaimana menerima dan mempertimbangkan kontribusi rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut siap untuk keluar, berkeinginan untuk bekerja diperusahaan lain, berkeinginan melamar ke perusahaan lain bahkan sudah elamar ke perusahaan lain, dan memberitahu rekan kerja bahwa ia ingin keluar. Bahwa karyawan berusaha untuk mencapai karir yang lebih tinggi salah satunya dengan pindah perusahaan.

Karyawan dengan motivasi berprestasi yang tinggi makan semakin tinggi pula berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan, hal ini di karenakan jika karyawan tersebut memiliki motivasi berprestasi maka karyawan memiliki kesempatan untuk mencari pengalaman baru, tugas baru, pengetahuan baru, dan pekerjaan baru.

Dari data yang diperoleh, tingkat *Intention To Quit* yang terjadi pada PT. Lapi Laboratories sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan keluar dan Habis Kontrak PT. Lapi Laboratories Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Habis Kontrak	Jumlah Karyawan Masuk
2016	11	89	130
2017	13	116	163
2018	7	121	151
2019	11	151	179
2020	10	91	103

Sumber : PT. Lapi Laboratories

Dari data di atas peneliti tertarik untuk mengetahui faktor kompensasi dan motivasi kerja yang terjadi dalam perusahaan PT. Lapi Laboratories karena dari tahun ke tahun jumlah karyawan yang habis kontrak dan yang keluar selalu berbeda dari tahun sebelumnya atau sesudahnya.

Kompensasi dan Motivasi Kerja merupakan dua hal yang penting dan sangat mempengaruhi *Intention To Quit* karyawan. Oleh sebab itu, penting untuk menciptakan kompensasi dan motivasi kerja yang baik.

Untuk menurunkan tingkat *intention to quit* di perusahaan PT. Lapi Laboratories. Dengan melihat latar belakang dan tabel di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian

“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Intention To Quit* (Studi kasus pada PT. Lapi Laboratories)”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka, penulis mengidentifikasi masalah sebagai bahan yang akan dijadikan acuan pada penelitian yang akan dilakukan ini, sebagai berikut:

1. Banyaknya karyawan yang berstatus kontrak tanpa memperpanjang kontraknya kembali.
2. Motivasi kerja yang rendah karena gaji, rekan kerja, dan promosi jabatan. Sehingga banyak karyawan yang berpindah atau melakukan *intention to quit*.
3. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, sehingga karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan.

C. Batasan Masalah

Permasalahan penelitian berfokus dan mencangkup hanya pada kompensasi dan motivasi kerja terhadap *intention to quit*. Dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) dan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu *intention to quit* (Y).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan, maka rumusan masalah yang diambil dari penelitian ini ialah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap *intention to quit* di PT. Lapi Laboratories ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *intention to quit* di PT. Lapi Laboratories ?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap *intention to quit* di PT. Lapi Laboratories?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah memberikan bukti secara empiris yang dilakukan di PT. Lapi Laboratories:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap *intention to quit* di PT. Lapi Laboratories.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *intention to quit* di PT. Lapi Laboratories.

3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap *intention to quit* di PT. Lapi Laboratories.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari peneliti ini sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Peneliti ini merupakan sarana untuk belajar, menambah wawasan dan memperdayakan pengetahuan mengenai kompensasi dan motivasi kerja dan *intention to quit* dalam suatu perusahaan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menambah referensi di perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Maulana Hasanuddin Banten sehingga dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa Sebata data ataupun informasi untuk kegiatan belajar. Dan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan landasan teori atau referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang berhubungan dengan kompensasi dan motivasi kerja terhadap *intention to quit*.

3. Bagi Instansi atau Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak instansi atau perusahaan untuk lebih baik membangun perusahaan yang berhubungan dengan kompensasi, motivasi kerja dan *intention to quit*.

G. Sistem Pembahasan

Sistematika penulisan dilakukan untuk mempermudah dan juga memperjelas isi pokok bacaan yang telah disusun dalam penulisan ini, sehingga pembahasan akan lebih terstruktur dengan sistematis sesuai dengan pedoman penulisan yang digunakan. Pembahasan yang akan dibuat dibagi menjadi lima BAB, pembahasan tersebut dapat penulis uraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian hasil penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran, hipotesis, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan telaah Pustaka mengenai teori-teori yang mendukung dalam penulisan skripsi ini yaitu telaah Pustaka, penelitian terdahulu, hipotesis dan pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang waktu dan tempat penelitian, penentuan populasi dan sampel, jenis metode penelitian dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai hasil-hasil penelitian sesuai dengan variabel-variabel yang telah ditentukan dalam penelitian ini.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan penelitian.