

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia bisnis yang terus meningkat pada masa sekarang ini, akan mendorong pula tingkat persaingan yang terjadi dalam setiap bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor usaha jasa. Seringkali dalam perkembangan tersebut, masalah yang dialami suatu perusahaan semakin kompleks, karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak lagi persaingan namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai pendapatan yang sesuai dengan target yang melalui kualitas sumber daya manusia (SDM). Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal terhadap setiap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas SDM suatu perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui *reward* (penghargaan) dan memperhatikan *turnover intention*.

Dalam pemberian penghargaan kepada karyawan haruslah disesuaikan dengan hak dan kewajibannya, perlu ditekankan bahwa penghargaan sendiri bukanlah hanya mengenai materi, tetapi juga dipengaruhi dengan interaksi antara manusia dan lingkungan organisasinya. Pada saat tertentu manusia terangsang oleh keuntungan-keuntungan ekonomi.

Penghargaan adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang telah dicapai)

Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Dengan karyawan yang semakin produktif akan dapat meningkatkan laba perusahaan, dengan laba perusahaan yang tinggi akan meningkatkan kesejahteraan karyawannya dan akan semakin menekan angka karyawan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*).

Selain penghargaan ada berbagai macam masalah yang harus diperhatikan agar tujuan perusahaan dan kualitas kerja karyawan tidak terganggu, salah satu permasalahan yang hampir dialami oleh semua perusahaan adalah *turnover*. *Turnover* merupakan suatu kejadian dimana berpindahnya karyawan dari suatu organisasi 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 yang ditinggalkannya.

Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman dan juga kehilangan waktu terlebih untuk melatih kembali karyawan yang baru.

Terjadinya *turnover* diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*) oleh karyawan. *Turnover Intention* itu sendiri adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Tabel 1.1*Research Gap*

Hubungan Variabel	Peneliti	Hasil
<i>Reward</i> terhadap kinerja karyawan	Suryadilaga dkk (2016); Tangkuman, Tewal dan Trang (2015); Agung Dwi Nugroho (2015)	Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
	Suak dkk (2017)	Penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
<i>Turnover Intention</i> terhadap kinerja karyawan	Dhini Puji Ridhowati (2015)	<i>Turnover Intention</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
	Revilia Dian Rismayanti, Mochammad Al Musadieg, Edlyn Khurotul Aini (2018)	<i>Turnover Intention</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Sumber : Jurnal Penelitian

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryadilaga dkk (2016); Tangkuman, Tewal dan Trang (2015); Agung Dwi Nugroho (2015) menemukan bahwa penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suak dkk (2017) menemukan bahwa penghargaan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan untuk bagian *Turnover Intention* terdapat hasil penelitian dari Dhini Puji Ridhowati (2015) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian dari Revilia Dian Rismayanti, Mochammad Al Musadieg, Edlyn Khurotul Aini (2018) menemukan bahwa *Turnover Intention* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek Yayasan Bina Budhi yang bidang kegiatannya selain bidang pendidikan, seperti SMP dan day care juga pelayanan social dan kerohanian. Dari beberapa kegiatan tersebut untuk pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan dikelola dalam satu Yayasan yaitu Yayasan Bina Budhi.

Berdasarkan data dari Yayasan, jumlah angka *turnover* yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2

Data *Turnover* Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan yang Keluar	Persentase
2020	56	21	37,5
2021	63	29	46,03
2022	60	20	33,33

Sumber: Data Primer Yayasan.

Berdasarkan data table 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa tingkat *turnover* di Yayasan mengalami fluktuasi. Data *turnover* pada tahun 2020 sebesar 37,5%, mengalami kenaikan pada tahun 2021 sebesar 46,03%, dan pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 33,33%. Jumlah karyawan yang keluar selama 3 tahun berjumlah 70 karyawan yang keluar, dari jumlah tersebut di dapatkan rata-rata pertahunnya 23, jadi tingkat *turnover* pertahun sejumlah 39,1%. Hal ini sesuai dengan pernyataan menurut Roseman dalam Fubertus, dkk (2008) yang mengatakan bahwa *annual turnover* melebihi 10% dinyatakan tinggi.

Hal tersebut jika dibiarkan dikhawatirkan akan menyebabkan *turnover intention* yang tinggi dan juga akan menyebabkan kinerja yang tidak optimal serta masalah lain yang dapat mengganggu pekerja yang lainnya. Dengan demikian dari persentase di atas dapat dinyatakan bahwa Yayasan kurang mampu

mempertahankan karyawan di dalam suatu organisasi. Rata-rata alasan yang menimbulkan karyawan itu keluar adalah gaji dan sebagian besar karyawannya adalah anak muda dan sebagai batu lonjatan sebelum mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Karena memang Yayasan tersebut lebih kepada pelayanan dan social.

Turnover yang meningkat memiliki dampak terhadap pelayanan pelanggan, standar kerja dan *profitability*. Tingginya nilai *turnover intention* dapat memberi dampak terhadap kinerja karyawan. Karyawan merefleksikan *turnover intention* yang tinggi dengan tidak memenuhi tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Apabila karyawan telah berkomitmen terhadap suatu perilaku tertentu dan melupakan tanggung jawab utama sebagai karyawan, maka dipastikan kinerja karyawan tersebut akan buruk.

Sehingga dari latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Reward* dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Operasional dengan Pengumpulan Data Berbasis IT pada Yayasan Bina Budhi ”.**

1.2. Perumusan Masalah

Pokok permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan dalam bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan operasional Yayasan Bina Budhi?
2. Bagaimana pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan operasional Yayasan Bina Budhi?

1.3. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari terjadinya pembahasan diluar dari topik, maka penulis menetapkan Batasan masalah yaitu:

1. Pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan operasional Yayasan Bina Budhi.
2. Pengaruh turnover intention terhadap kinerja karyawan operasional Yayasan Bina Budhi.

1.4. Tujuan Penelitian

Dari perumusan diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh pemberian penghargaan yang ada di Yayasan Yayasan Bina Budhi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh turn Pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja kinerja karyawan operasional Yayasan Bina Budhi.

1.5. Manfaat Penelitian

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Manfaat teoritis yakni hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ilmu ekonomi pada umumnya, khususnya manajemen.
2. Manfaat Praktis, yaitu terdiri dari:
 - a. Bagi Peneliti
Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai sistematika penghargaan dan turnover intention dalam kinerja karyawan.
 - b. Bagi Pustaka

Untuk menambah koleksi dan bahan rujukan bagi peneliti-peneliti lain dalam ruang lingkup karya-karya lapangan.

c. Bagi Yayasan

Mampu memberikan masukan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dan masyarakat luas mengenai pemberian penghargaan dan penanganan *turnover intention* yang sesuai.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam melihat gambaran dari tugas akhir ini, penulis menyertakan sistematika penulisan, adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat metodologi penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang uraian mengenai teori-teori yang menjadi acuan dalam pembahasan masalah yang diteliti. Yang meliputi: tinjauan Pustaka, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, perumusan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Dengan Bab ini menguraikan tentang metodologi yang digunakan dalam penelitian yang meliputi: jenis/desain penelitian, variable penelitian, populasi dan sampel data, metode pengumpulan data dan Teknik Analisa data.

BAB IV GAMBARAN UMUM YAYASAN BINA BUDHI

Dalam bab ini berisi tentang sejarah, pendiri, dan gambaran umum tentang obyek penelitian. Sejarah singkat, denah lokasi dan kegiatan yang dilakukan.

BAB V PEMBAHASAN

Bab ini tentang pembahasan mengenai deskripsi dan Analisa hasil penelitian, hasil regresi linier berganda, hasil uji normalitas, hasil uji asumsi klasik, hasil uji heteroskedastisitas, hasil uji goodness of fit, hasil uji deskripsi variable kinerja karyawan.

BAB V PENUTUP

Diakhir bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan penulisan saran yang diusulkan untuk pengembangan lebih lanjut agar tercapai hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Edirisooriya, W. A. (2014). Impact of Reward on Employee Performance: With Special Reference to ElectricCo. *Proceedings of the 3rd International Conference on Management and Economics*. 26-27 February 2014: pp 311-318
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BP UNDIP.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Holzer, H. J., Stoll, M. A., & Wissoker, D. (2004). *Job Performance and Retention among Welfare Recipients*. *Social Service Review*, 78(3), 343-369. <https://doi.org/10.1086/421917>
- (<http://ciputrauceo.net/blog/2016/2/18/metode-pengumpulan-data-dalam-penelitian>)
- Kamsir, *Manajemen Perbankan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004, cet, ke-4. h. 133. 2004
- Khikmawati, Retno. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mobley, William, H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan pengendalian*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Munandar. 2001. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Notoadmodjo. 2014. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Nursalam. 2016. *Manajemen Keperawatan Edisi 5*. Jakarta: Salemba Medika.
- Pandu Asmara, Alfatania. 2017. *Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya*. Jawa Timur: Perhimpunan Sarjana dan Profesional Kesehatan Masyarakat Indonesia (Persakmi).
- Prihanjana, I Putu Indra. 2013. *Rekomendasi Menurunkan Turnover Rate Karyawan Menggunakan Analisis Faktor Pendorong dan Penarik*. Denpasar: Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Riduwan. 2015. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- S. Schuller, Randall. dan Susan E, Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Menghadapi abad ke-21)*, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama 1997.
- Sania, R. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office (Non Medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.
- Sekaran, Uma. 2014. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekretariat Negara RI. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen*, Jakarta, 1999.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu

(sleekr.co/blog/pemberian-penghargaan-bagi-karyawan-sebagai-bentuk-apresiasi/)

Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Witasari, Lia. 2009, *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi empiris pada Novotel Semarang)*. Tesis Universitas Diponegoro Semarang.

SK Menteri sehatan No. 340/MENKES/PER/III/2010. tentang Klasifikasi Rumah Sakit Swasta Berpedoman pada Rumah Sakit Pemerintah dan ditetapkan tersediri oleh Pemerintah.

Tjay, Tan Han dan Raharjo, Kirana, 2007. *Obat-Obat Penting Khasiat, Penggunaan dan Efek-Efek Sampingnya*, Edisi Keenam, Jakarta: PT Gramedia