

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam setiap usaha, menuntut organisasi untuk dapat mengolah faktor tenaga kerja menjadi sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan, karena karyawan disini tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan tetapi juga sebagai konsumen produk perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek penting menentukan keefektifan suatu organisasi. Organisasi perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusia, terutama sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*employee movement*). Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Anggraeni dan Martoatmodjo (2015:10) *labour turnover* adalah pergerakan keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi.

Kehidupan kerja adalah hal yang penting bagi setiap organisasi karena setiap organisasi akan dihadapkan pada lingkungan kerja yang kompleks dan dinamis, yang mana kondisi ini memberi cukup tekanan pada pekerja untuk lebih fleksibel, bervisi, dan inovatif dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang sehat, yaitu lingkungan kerja yang diciptakan oleh setiap instansi atau organisasi untuk

mendukung kesehatan pekerja secara fisik maupun psikologis, dan membantu pekerja menguasai pekerjaan, serta menghadapi hal-hal seperti stres dan tekanan. Tidak terwujudnya lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kehidupan kerja setiap pekerja. Davis dan Newstrom (2014) *Quality of Work Life* (QWL) mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Tujuan utamanya adalah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga bagi produksi.

Kepuasan kerja juga memiliki peranan yang tak kalah penting. Tingkat kepuasan kerja karyawan akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya jika karyawan tersebut tidak puas dalam pekerjaannya maka karyawan tersebut akan mempunyai pikiran untuk mencari pekerjaan lain, dan menjadikan alasan ketidakpuasannya itu sebagai cara untuk keluar dan meninggalkan pekerjaannya. Novaliadi dalam Anggraeni dan Martoatmodjo (2015:9) ketidakpuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti kerja dan untuk mencari pekerjaan lain. Kelangsungan hidup perusahaan juga tergantung kepada motivasi kerja para karyawan. Motivasi sendiri berkaitan dengan arah dari perilaku individu yang menyangkut perilaku yang dipilih seseorang bila terdapat beberapa alternatif, kekuatan perilaku seseorang setelah melakukan pemilihan alternatif, dan ketetapan perilaku tersebut. Yusuf (2015) motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual.

Selain ketiga faktor tersebut, pemberian kompensasi kepada karyawan juga penting dalam organisasi. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka. Karyawan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Ubaidillah dan Prayitno (2015:9) kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang disumbangkan pada pekerjaannya. PT. Young Tree Industries Sidoarjo merupakan perusahaan yang berada di Wonoayu Sidoarjo, memproduksi sepatu merek luar negeri, seperti merek clarks, sperry, fitflop, dan merrel. Masalah yang sedang terjadi saat ini pada PT. Young Tree Industries Sidoarjo adalah terkait dengan tingginya *labour turnover* (keluar masuk karyawan) dalam perusahaan.

Tabel di bawah ini akan menampilkan tingkat *Labour Turnover* (perputaran keluar dan masuk karyawan) di PT. Young Tree Industries Sidoarjo pada Januari – September 2016, sebagai berikut :

Tabel 1.1

Tingkat *Labour Turnover* di PT. Young Tree Industries Sidoarjo
Pada Januari – September 2016

Bulan/Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Selisih
Jan-16	39	21	18
Feb-16	31	19	12
Mar-16	45	25	20
Apr-16	34	20	14
May-16	29	26	3
Jun-16	37	24	13
Jul-16	47	39	8
Aug-16	51	28	23
Sep-16	57	31	26
Total	370	233	137

Sumber: PT. Young Tree Industries Sidoarjo, Tahun 2016

Berdasarkan Tabel 1.1, diketahui bahwa selama 9 bulan terakhir dari Januari – September 2016, jumlah karyawan yang keluar dan meninggalkan perusahaan sebesar 370 orang, sedangkan jumlah karyawan yang masuk perusahaan sebesar 233 orang, terdapat selisih sebesar 137 orang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *labour turnover* yang merupakan tingkat perputaran keluar dan masuk karyawan di PT. Young Tree Industries Sidoarjo pada Januari – September 2016 cukup tinggi.

Tingginya tingkat *labour turnover* di PT. Young Tree Industries Sidoarjo ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah dikarenakan oleh masih rendahnya kualitas kehidupan kerja di perusahaan, semakin menurunnya kepuasan kerja karyawan, pemberian kompensasi yang rendah serta kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Labour Turnover* di PT. Young Tree Industries Sidoarjo”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kualitas kehidupan kerja, kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *labour turnover* di PT. Young Tree Industries Sidoarjo?

2. Apakah kualitas kehidupan kerja, kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *labour turnover* di PT. Young Tree Industries Sidoarjo?
3. Manakah yang paling dominan kualitas kehidupan kerja, kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap *labour turnover* di PT. Young Tree Industries Sidoarjo?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kualitas kehidupan kerja, kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap *labour turnover* di PT. Young Tree Industries Sidoarjo
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kualitas kehidupan kerja, kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap *labour turnover* di PT. Young Tree Industries Sidoarjo
3. Untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan antara kualitas kehidupan kerja, kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja yang terhadap *labour turnover* di PT. Young Tree Industries Sidoarjo?

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Aspek Akademis

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembanding bagi penelitian lain serta sebagai wujud

Darma Bakti kepada perguruan tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya pada umumnya dan Program Studi Manajemen pada khususnya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai sumber informasi/kajian agar dijadikan sebagai acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan pengembangan ilmu khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Aspek Praktis

Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan pada umumnya, dan bagi pusat penelitian dan karyawan pada khususnya, di dalam mengambil kebijaksanaan yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja, kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan *labour turnover*.