

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan tidak bisa berjalan tanpa adanya sumber daya yang memadai. Sumber daya yang dimaksud adalah *Man* (Manusia), *Money* (Uang), *Material* (Fisik), *Machine* (Teknologi), *Method* (Metode), dan *Market* (Pasar), (Istana UMKM, 2016). Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dari keeneam sumber daya tersebut. Perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dalam penciptaan produk berkualitas, serta dapat memaksimalkan peranan para sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan (Ludfi & Pranogyo, 2021). Salah satu upaya perusahaan dalam memaksimalkan sumber daya manusia yaitu dengan membenahi sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan dan sumber daya manusia saling bergantung satu sama lain.

PT Solid Gold Berjangka adalah perusahaan pialang berjangka yang didirikan pada tahun 2002. PT Solid Golid Berjangka telah terdaftar dan diawasi oleh Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI). Perusahaan ini memiliki pengalaman lebih dari 15 tahun dalam industri Perdagangan Berjangka Komoditi. PT Solid Gold Berjangka memiliki 1 kantor pusat yang berada di Jakarta Pusat, saat ini pelayanan transaksi di PTSolid Gold Berjangka terus meluas, hingga total kantor cabang operasional mencapai total 7 kantor yang terletak di Surabaya, Bali, Palembang, Manado, Semarang, Makassar, dan Bandar Lampung. PT Solid Gold Berjangka juga berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan memberikan perhatian serta menempatkan karyawan sebagai bagian dari aset penting perusahaan. Perusahaan juga memberikan keuntungan kepada seluruh karyawannya yang bisa dilihat pada gambar 1.1 berikut:

APA KEUNTUNGAN APABILA KITA BEKERJA DI PT SOLID GOLD BERJANGKA ?

PT SOLID GOLD BERJANGKA

1. Merupakan perusahaan pialang terbesar di Indonesia
2. Merupakan perusahaan financial technology (Fin-Tech).
3. Sudah berdiri dari tahun 2001 dan memiliki 7 kantor cabang diseluruh Indonesia

INCOME

4. Memiliki UNLIMITED INCOME
5. 1 bulan mendapatkan 3x incomen :
 - SALARY
 - KOMISI
 - BOUNTY
6. Dalam 1 tahun berkesempatan 3x naik jabatan.

TRIP

7. Dalam satu tahun berkesempatan minimal 2x JALAN JALAN KELUAR NEGERI.

FASILITAS TABUNGAN

8. Perusahaan memberi fasilitas tabungan berjangka untuk karyawan yang ingin memiliki asset (rumah, mobil, apartemen).

PELATIHAN

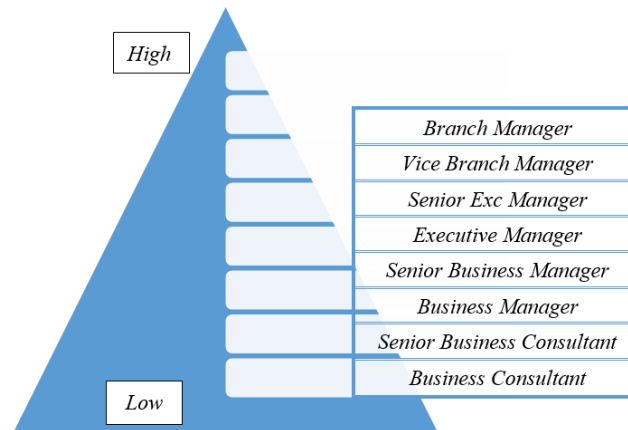
9. Mendapatkan pelatihan bersertifikat dan memiliki izin dari BAPPEBTI

FASILITAS KANTOR

10. Mendapatkan fasilitas kantor berupa :
 - Mobil
 - Mess
 - Tempat GYM

Gambar 1.1 Keuntungan bekerja di PT Solid Gold Berjangka
Sumber : HRD PT Solid Gold Berjangka

Gambar 1.1 diketahui perusahaan memberikan keuntungan untuk memenuhi kebutuhan karyawan salah satunya yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan segala pendapatan yang bersifat finansial dan *non* finansial yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Kompensasi menjadi kebutuhan utama seorang karyawan sebagai manusia untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Perusahaan bertanggung jawab memberikan kompensasi secara adil kepada karyawan dalam bentuk finansial dan *non* finansial biasanya berupa upah, gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.



Gambar 1 2 Level jabatan

Sumber : HRD PT Solid Gold Berjangka

Gambar 1.2 menunjukkan level jabatan yang ada dalam PT Solid Gold

Berjangka, perusahaan memberikan 3 *income* yang berbeda dalam 1 bulan kepada karyawannya. Adapun *income* yang dimaksud yaitu:

1. *Basic Allowance*
2. Komisi
3. Bonus

Perusahaan memberikan ketiga *income* tersebut kepada karyawan sesuai dengan level jabatannya. Berikut ini merupakan *rate* dari masing-masing *income* yang diberikan:

Tabel 1 1 Jenis *income* karyawan

JENIS <i>INCOME</i>	RATE
<i>Basic Allowance</i>	Rp2.000.000 – Rp5.000.000
Komisi	Rp6.000.000 – <i>Unlimited</i>
Bonus	Rp750.000/bulan

Sumber : HRD PT Solid Gold Berjangka

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa *rate income* dari beberapa level jabatan masih mendapat *basic allowance* dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP). Sebagaimana yang telah diputuskan oleh pemerintah provinsi DKI Jakarta yaitu sebesar Rp4.416.186,548,- (Vellarosdela, 2021).

Tidak hanya kompensasi, di dalam perusahaan motivasi juga berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan kondisi dalam diri seseorang yang dapat mendorongnya untuk mengerjakan pekerjaan tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan (Daulay et al.,

2017). PT Solid Gold Berjangka memberikan berbagai motivasi kepada karyawannya untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut motivasi yang diberikan oleh perusahaan

Tabel 1 2 Motivasi Karyawan

MOTIVASI
1. Karyawan berkesempatan untuk naik jabatan 3 kali dalam setahun.
2. Karyawan berkesempatan dalam setahun minimal 2 kali jalan-jalan ke luar negeri.
3. Perusahaan memberikan fasilitas tabungan berjangka bagi karyawan yang ingin memiliki <i>asset</i> (rumah, mobil, dan <i>apartment</i>).
4. Karyawan mendapatkan fasilitas kantor berupa mobil, <i>mess</i> , dan <i>gym</i> .

Sumber : HRD PT Solid Gold Berjangka

Setiap karyawan berhak mendapatkan motivasi dari perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan, karena setiap motivasi yang dikeluarkan oleh perusahaan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan yang telah dicapai dari setiap individu (Arif et al., 2019). Dalam pengertian lainnya menurut (Nurhasanah, 2019), kinerja merupakan keberhasilan seseorang yang dicapai dari kinerja dan perilaku dalam melaksanakan pekerjaannya sampai periode tertentu sesuai standar dan target yang sudah disepakati sebelumnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan karyawan harus melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan kinerja yang baik. PT Solid Gold Berjangka, dalam melakukan penilaian kinerja karyawannya saat ini hanya menggunakan target sebagai standar penilaian.

Tabel 1 3 Target dan Realisasi

Divisi	Target	Realisasi
<i>Marketing</i>	\$125.000 /Room	\$110.000 /Room
<i>Operation</i>	<i>Zero Mistakes Report</i>	1% <i>Mistakes</i>
<i>Finance Accounting</i>	Salary karyawan, Uang lembur, dan transportasi dengan <i>cost</i> yang rendah	Uang lembur tinggi s/d Rp 500.000,-

Sumber : HRD PT Solid Gold Berjangka

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa perusahaan masih harus meningkatkan kinerja karyawannya karena tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebagai standar penilaian kinerja karyawan. Dalam hal ini juga perusahaan belum menggunakan alat penilaian kinerja seperti *Key Performance Indicator* (KPI) ataupun *Balance Score Card* (BSC).

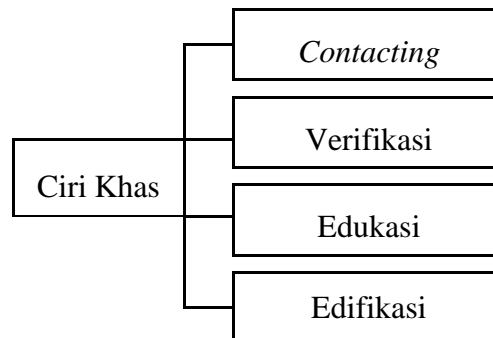
Budaya perusahaan akan memiliki dampak positif yang sangat kuat bagi perilaku para karyawannya termasuk kesadaran untuk meningkatkan kinerja. Budaya organisasi juga disebut sebagai nilai dan norma yang telah disepakati dan diterapkan disuatu organisasi sebagai pedoman pemecahan masalah dan perilaku organisasinya. Budaya organisasi merupakan suatu keyakinan, nilai, dan sikap yang umum dimiliki dalam suatu organisasi, sedangkan budaya merupakan bagaimana cara kita melakukannya, maka dari itu setiap perusahaan memiliki budayanya masing-masing (Sedarmayanti, 2016). PT Solid Gold Berjangka memiliki budaya berbasis perdagangan komoditi. Budaya perusahaan yang diterapkan oleh PT Solid Gold Berjangka yaitu, kerja sama tim dimana karyawan bekerja sama selama 8 jam dalam sehari.

Tabel 1.4 Divisi & Tim perusahaan

Divisi	Tim
<i>Marketing</i>	9 Room
<i>Operation</i>	- HRD - General Affair - Front Liner - Keamanan - Kebersihan
<i>Finance</i>	- Accounting Administration - Dealing
Total jam kerja per hari	8 jam (08.00 – 17.00)

Sumber : HRD PT Solid Gold Berjangka

Selain itu karyawan PT Solid Gold Berjangka juga memiliki ciri khas yaitu,



Gambar 1 3 Ciri khas karyawan
Sumber : HRD PT Solid Gold Berjangka

Konsistensi penerapan budaya perusahaan di PT Solid Gold Berjangka sebagai pedoman dan perilaku karyawan, karena budaya perusahaan yang baik akan berpengaruh pada kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Budaya perusahaan yang menjadi ciri khas karyawan PT Solid Gold Berjangka sangat membantu dalam tugas dan tanggung jawab karyawan, adapun penjelasan dari masing-masing ciri khas tersebut yaitu:

- *Contacting* : Karyawan berkomunikasi dengan menghubungi para nasabah dan calon nasabah.
- Verifikasi : Menggali data pribadi nasabah.
- Edukasi : Menjelaskan dan memberikan arahan mengenai transaksi yang ada di perusahaan.
- Edifikasi : Karyawan memberikan contoh testimoni keberhasilan.

PT Solid Gold Berjangka memberikan hak-hak karyawan sesuai dengan apa yang sudah disepakati sebelumnya, hal ini dilakukan untuk menjaga loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Namun berdasarkan data yang diperoleh tingkat *turnover* masih tinggi.

Tabel 1 5 Total karyawan

Total Karyawan	450 Orang
-----------------------	-----------

Sumber : HRD PT Solid Gold Berjangka



Gambar 1.4 Tingkat Turnover Tahun 2021

Sumber : HRD PT Solid Gold Berjangka

Gambar 1.4 menunjukkan jumlah *turnover* karyawan PT Solid Gold Berjangka pada bulan Januari 2021 sampai dengan November 2021. *Turnover* merupakan karyawan yang meninggalkan perusahaan dalam rentang waktu tertentu. Sedangkan *Turnover Intention* adalah keinginan setiap karyawan dalam kelanjutan hubungan kerja dengan perusahaan (Ardan & Jaelani, 2021). Dalam hal ini PT Solid Gold Berjangka tetap berusaha untuk menjaga jumlah karyawannya namun niat untuk keluar (*Turnover Intention*) marak terjadi. Dapat dilihat dari data *turnover* perusahaan disetiap bulannya terdapat karyawan yang *resign*. Dalam hal ini perusahaan telah berusaha memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan, motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan konsistensi penerapan budaya, namun dilihat dari data *turnover* pada PT Solid Gold Berjangka masih tinggi.

Oleh karena itu berdasarkan dengan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kinerja, dan Budaya Perusahaan Terhadap *Turnover* Karyawan PT Solid Gold Berjangka”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT Solid Gold Berjangka.
2. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT Solid Gold Berjangka.
3. Bagaimana kinerja berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT Solid Gold Berjangka.
4. Bagaimana budaya perusahaan berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT Solid Gold Berjangka.

1.3 Batasan Masalah

1. Penelitian hanya berfokus pada karyawan PT Solid Gold Berjangka.
2. Penelitian pada permasalahan kompensasi, motivasi, kinerja, dan budaya perusahaan PT Solid Gold Berjangka.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT Solid Gold Berjangka.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT Solid Gold Berjangka.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kinerja berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT Solid Gold Berjangka.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya perusahaan berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT Solid Gold Berjangka.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara akademis maupun secara praktis:

1. Manfaat akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya dan pembelajaran terkait manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi yang bermanfaat sebagai bahan masukan bagi perusahaan yang diteliti dalam rangka mengetahui efektivitas kinerja para karyawannya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memperjelas gambaran penelitian, maka sistematika penulisan disusun sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang landasan teori dan kerangka pemikiran.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Berisi tentang definisi variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisikan tentang hasil penelitian secara sistematika kemudian dianalisis dengan menggunakan metodologi penelitian yang telah ditetapkan untuk selanjutnya diadakan pembahasan.

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran dari hasil penelitian.