BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan atau badan usaha merupakan sebuah organisasi yang berproduksi dengan manusia sebagai tenaga penggerak yang paling dominan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting guna tercapainya tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya ditentukan oleh sarana yang dimiliki, tetapi juga pada sumberdaya manusia yang ada di balik sarana tersebut. Jadi manusia sebagai sumberdaya manusia tetap merupakan subjek dan tujuan dari manajemen personalia.

Untuk melaksanakan tugas perusahaan yang bersifat kompleks, diperlukan tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan keahlian yang diperlukan. Setiap tenaga kerja dalam melaksanaan tugasnya dituntut selalu mengutamakan prinsip efektifitas dan efisiensi sehingga dapat diciptakan kemajuan serta peningkatan produktivitas kerja. Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja perlu dilakukan perbaikan tingkat keterampilan (keahlian), tingkat upah, kesehatan, perasaan aman, pengakuan atas hasil pekerjaan dan pemberian fasilitas kerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor yang mampu memotivasi karyawan. Jika hal ini kurang mendapat perhatian dari pihak perusahaan maka semangat dan kegairahan kerja karyawan akan menurun.

PT. Menara Dana Sejahtera Riau merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang penjualan alat-alat elektronik dan perabot dan telah lama meramaikan persaingan penjualan produk sejenis di Pekanbaru khususnya dan Riau pada umumnya.

Repository University Of Riau
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS RIAU
http://repository.unri.ac.id/

Dalam operasionalnya, sebuah perusahaan yang memasarkan produk tentunya mengandalkan segenap potensi yang dimilikinya baik sumber daya manusia, fasilitas maupun perangkat strategi yang digunakan. Kamampuan perusahaan dalam memanfaatkan segenap potensi yang dimilikinya sangat menentukan keberhasilan mereka dalam memenangkan persaingan.

Dari segenap potensi yang dimiliki perusahaan tidak jarang yang berjalan tidak sesuai dengan seharusnya atau apa yang diinginkan oleh perusahaan. Permasalahan sumberdaya manusia merupakan permasalahan yang pasti terjadi dalam setiap organisasi maupun perusahaan dan setiap permasalahan perlu mendapatkan penanganan serta penyelesaian yang berbeda pula.

Dalam hal ini penulis tertarik untuk meneliti salah satu permasalahan sumberdaya manusia yang dihadapi oleh perusahaan ini yaitu permasalahan *Labour Turn Over* atau tingkat perputaran tenaga kerja.

Seseorang bekerja pada dasarnya adalah untuk mendapatkan upah atau gaji dan gaji itu dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Ada kecenderungan bahwa makin besar tingkat upah atau gaji yang diberikan, maka makin puaslah hati mereka, sehingga dengan demikian akan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Adapula perusahaan yang memerlukan dan menggunakan tenaga-tenaga terampil yang tentu saja sangat sulit diperoleh, masalah penetapan upah haruslah berhati-hati, sebab apabila upah yang diberikan kurang layak dengan pengorbanan yang mereka berikan, maka dapat mengakibatkan pindahnya mereka ke perusahaan lain, sehingga akan meningkatkan *Labour Turn Over* perusahaan.

Repository University Of Riau
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS RIAU
http://repository.unri.ac.id/

Labour Turn Over menunjukan dis-stabilitas perusahaan, dimana kondisi ini menggambarkan banyaknya karyawan yang keluar dan masuk dari perusahaan. *Labour Turn Over* akan memberikan dampak langsung maupun tidak langsung pada kesinambungan kegiatan perusahaan. Jika perusahaan tidak segera mengambil tindakan perbaikan, maka karyawan atau tenaga kerja yang keluar dari perusahaan akan semakin banyak, akibatnya perusahaan mengalami tingkat *Labour Turn Over* yang relatif tinggi.

Disamping mengganggu jalannya kegiatan perusahaan yang bersangkutan, tingginya *Labour Turn Over* dalam suatu perusahaan dapat menjadikan masalah yang cukup merugikan materi yang tidak sedikit. Kerugian-kerugian ini jika berlarut-larut dialami oleh perusahaan maka akan memperburuk kondisi keuangan perusahaan.

Perusahaan perlu melakukan kebijakan-kebijakan yang relevan dengan kondisi di atas, sehingga langkah-langkah penanggulangannya dapat berhasil guna dengan baik. Langkah pertama yang perlu dilakukan perusahaan adalah mengindentifikasi secara tepat faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *Labour Turn Over.*

Gejala berfluktuasinya *Labour Turn Over* juga terjadi pada PT. Menara Dana Sejahtera Riau, sebuah perusahaan yang bergerak dalam usaha perdagangan produk Elektronik dan Perabot dengan sistim Cash and Credit, hal ini merupakan permasalahan yang perlu segera dicarikan jalan keluarnya.

Untuk mengetahui tingkat perputaran tenaga kerja pada PT. Menara Dana Sejahtera Riau ini dapat kita lihat pada tabel di bawah ini :

Repository University Of Riau
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS RIAU
http://repository.unri.ac.id/

Tabel 1 : Perkembangan Jumlah Karyawan dan Tingkat *Labour Turn Over* pada PT. Menara Dana Sejahtera Riau Tahun 1998 – 2002

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Rata-rata Karyawan	Labour Turn Over (%)
1998	213	20	25	208	211	11.88
1999	208	25	18	215	212	8.51
2000	215	24	17	222	219	7.78
2001	222	23	15	230	226	6.64
2002	230	25	24	231	231	10.41

Sumber : *PT. Menara Dana Sejahtera Pekanbaru*

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa perputaran karyawan (*Labour Turn Over)* pada PT. Menara Dana Sejahtera Riau ini cukup tinggi. Pada tahun 1998 tingkat perputaran karyawan sebesar 11,88%, pada tahun 1999 tingkat perputaran karyawan turun menjadi 8,51%, pada tahun 2000 tingkat perputaran karyawan menjadi 7,78%, pada tahun 2001 tingkat perputaran karyawan kembali turun menjadi 6,64%. Tetapi pada tahun 2002 terjadi peningkatan tajam, *Labour Turn Over* menjadi 10,41%. Tingginya tingkat *Labour Turn Over* pada PT. Menara Dana Sejahtera Riau berhubungan erat dengan tenaga kerja tetap, seperti tenaga bagian Administrasi, Gudang, Collector, Timsus dan terutama adalah tenaga Bagian Pemasaran. Hal ini tentu saja mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan yaitu omset maksimal untuk mendapatkan laba optimal.

Selain tidak tercapainya target perusahaan, *Labour Turn Over* juga dapat menimbulkan biaya yang tidak sedikit misalnya biaya perekrutan karyawan atau tenaga kerja yang baru, biaya pelatihan dan pendidikan karyawan baru dan biaya-biaya lainnya yang tentu saja akan membebani perusahaan ini.

Perputaran karyawan juga merupakan indikasi yang kuat bahwa semangat dan kegairahan kerja dari karyawan menurun. Hal ini bisa saja

Repository University Of Riau
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS RIAU
http://repository.unri.ac.id/

disebabkan karena ketidaksenangan mereka terhadap iklim kerja di dalam perusahaan. Menurunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan bisa saja disebabkan oleh bermacam-macam kondisi misalnya faktor pemberian kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja di mana karyawan itu bekerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, menyebabkan penulis tertarik untuk menulis skripsi ini dengan judul :**Analisis Labour Turn Over pada PT. Menara Dana Sejahtera Riau.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang dihadapi oleh PT. Menara Dana Sejahtera Riau yaitu :

"Faktor-faktor Apakah Yang Menyebabkan Berfluktuasinya *Labour Turn Over* Pada PT. Menara Dana Sejahtera Riau".

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian.

a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *Labour Turn Over* pada PT. Menara Dana Sejahtera Riau.

b. Untuk mengetahui kebijaksanaan yang ditempuh oleh perusahaan dalam rangka mengatasi *Labour Turn Over.*

2. Manfaat Penelitian.

a. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan tentang cara atau bentuk kebijaksanaan yang dapat mendorong semangat kerja dan loyalitas karyawan pada perusahaan.

b. Sebagai bahan informasi kepada perusahaan tentang faktor apa yang menyebabkan tingginya *Labour Turn Over.*

c. Sebagai bahan referensi penelitian dimasa yang akan datang.

Repository University Of Riau
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS RIAU
http://repository.unri.ac.id/

D. *Sistematika Penulisan*

Untuk memudahkan penyusunan penelitian ini, penulis membagi didalam enam bab dan dimana setiap bab terdiri dari beberapa sub bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistimatika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan dari segi teori yang mendukung pemecahan masalah yang terdiri dari : pengertian *Labour Turn Over*, faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *Labour Turn Over*, Kompensasi, fasilitas, hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan analisanya.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini penulis membahas sejarah singkat perusahaan, kegiatan dan jumlah tenaga kerja perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN ANALISA

Bab ini membahas tentang hasil penelitian dan analisa masalah.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang terbagi atas dua sub bab, yaitu kesimpulan dan saran.

Repository University Of Riau
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS RIAU
http://repository.unri.ac.id/