

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu bagian yang paling penting di dalam suatu organisasi atau instansi, selain itu sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebagai faktor penggerak terhadap komponen-komponen lainnya yang terdapat di dalam suatu organisasi, tanpa peran sumber daya manusia kegiatan organisasi atau instansi tidak dapat terlaksana secara terpadu dan serasi. Di dunia kerja, setiap organisasi atau instansi mempunyai aturan dan kebijakan yang berbeda untuk mengatur sumber daya manusia yang ada. Hal tersebut memunculkan tantangan baru dan kesempatan bagi organisasi publik dan bisnis untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM). Menurut Susan Eri (2019) sumber daya manusia merupakan individu yang mempunyai keterampilan sebagai penggerak organisasi itu sendiri entah itu instansi maupun perusahaan dan berperan sebagai aset. Semua dikembalikan lagi bagaimana perusahaan mengelola.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang oleh organisasi untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa yang akan datang, (Werner and Desimone, 2006). Merupakan tanggung jawab mendasar dari departemen HRD untuk mengembangkan

karyawannya supaya cukup mampu menangani kewajiban manajerial serta untuk mempertajam pengetahuan dalam menghadapi tantangan dinamis waktu (Michael: 1995). Identifikasi mengenai dari peran manajerial tidak hanya sebagai pemimpin namun juga memiliki peranan dalam memberikan *reward*, memberikan perhatian terhadap lingkungan kerja karyawannya, dan memahami dari *personality and mentality* seseorang karyawan.

Reward adalah sebuah penghargaan kinerja dari sebuah pemimpin dalam perusahaan dalam hal yang efektif yang menjurus pada keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan dengan baik (Sethunga & Perera, 2018). Karyawan yang mendapatkan berupa *reward* tidak hanya berupa uang atau imbalan, namun seperti berupa motivasi, kontribusi perusahaan melakukan pengakuan yang dapat memberi manfaat ke karyawan tersebut. Untuk mendapatkan dimana sebuah karyawan mendapatkan pengakuan atas dasar sebuah *reward* dari atasan perlu sekali adanya pertimbangan yang menyatakan secara *realistis* terhadap beberapa pernyataan sebagai unsur pendukung seperti fasilitas yang diberikan perusahaan maupun promosi jabatan kepada karyawan.

Hal ini disampaikan oleh Han (2021) yang mana dalam konsep ini perlu adanya pertimbangan yang sangat cukup krusial karena dalam pemberian fasilitas akan memiliki dampak yang mengurangi defisit perusahaan dan dalam melakukan promosi atas persepsi penghargaan yang diterima karyawan akan adanya peningkatan perasaan atas tanggung jawab dan upah dan juga mempengaruhi defisit perusahaan juga serta dalam sistem

promosi adanya pemberian peningkatan terhadap pelatihan kepada karyawan untuk menunjang ilmu yang didapatkan secara maksimal. Oleh karena itu *reward* berpengaruh terhadap *turnover* pada karyawan (Sethunga & Perera, 2018), dan memiliki dampak positif dari sebuah perusahaan atas pencapaiannya menurut (Rusbult & Farrell, 1983).

Seperti halnya terdapat pelatihan dari hasil *reward* yang dilakukan oleh PT Rekaindo Global Jasa “Sukses Bersama Lembaga Diklat untuk *Operator Electrical Basic Wiring* oleh Lembaga BDI Surabaya bekerjasama dengan PT Rekaindo Global Jasa” dilaksanakan Di SURABAYA, 30 Oktober 2023 oleh Lembaga Badan Diklat Indonesia (BDI) Surabaya, bekerja sama dengan PT Rekaindo Global Jasa, telah berhasil menyelenggarakan kegiatan Diklat (Diklat Pemantapan) Sumber Daya Manusia (SDM) yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja terampil di bidang operator *electrical basic wiring*. Kegiatan berlangsung selama satu minggu di Surabaya dan telah berhasil melibatkan puluhan peserta yang memiliki minat dan komitmen untuk mengembangkan kemampuan dalam bidang ini.

Diklat SDM operator *electrical basic wiring* ini diselenggarakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja industri dengan sistem 3 in 1 yakni dengan pelatihan, sertifikasi kompetensi dan penempatan kerja di bidang elektrika dan mekanika. Kemajuan teknologi dan perkembangan industri semakin menuntut tenaga kerja yang berkualifikasi tinggi dan dapat berkontribusi secara maksimal dalam menjaga sistem

kelistrikan yang aman dan efisien. Peserta yang mengikuti Diklat ini mendapatkan pelatihan intensif yang mencakup pemahaman dasar tentang kelistrikan, pemeliharaan peralatan listrik, serta standar keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Mereka juga diberikan pelatihan keterampilan praktis dalam melakukan *basic wiring* untuk kelistrikan. Salah satu bidang yang semakin penting dalam pengembangan sumber daya manusia ialah pengembangan keahlian manajerial sebagai kompetensi organisasi strategis yang harus dimiliki dan dikembangkan kepada para calon manajer dan manajer di perusahaan (Black, 2005). Tidak terbatas pada pengembangan kompetensi, pelatihan diharapkan dapat memberikan perubahan sikap (*attitude*) yang lebih positif terhadap organisasi.

Kepala BDI Surabaya, Ibu Zya Labiba, S.Si, M.T, menyampaikan bahwa kegiatan Diklat ini adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas SDM dalam bidang *electrical basic wiring*, sehingga para peserta dapat bersaing secara global dan memberikan kontribusi yang lebih baik. “Kami berharap, melalui Diklat ini, para peserta akan mampu menjadi tenaga kerja unggul yang siap bersaing di dunia kerja,” ujarnya. Para peserta Diklat *SDM operator electrical basic wiring* merasa sangat terbantu dan mengapresiasi pelaksanaan kegiatan ini. Mereka merasa lebih percaya diri dengan pengetahuan dan keterampilan baru yang mereka peroleh selama Diklat, dan siap untuk menghadapi tuntutan pasar kerja yang semakin kompetitif di bidang *electrical basic wiring*. Diklat *SDM operator electrical basic wiring* yang diselenggarakan oleh BDI Surabaya dan bekerjasama

dengan PT Rekindo Global Jasa merupakan langkah positif dalam memenuhi kebutuhan akan SDM unggul di bidang kelistrikan, serta meningkatkan kemampuan peserta untuk bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif.

Lingkungan kerja adalah suatu unsur yang berada diluar atau didalam suatu wilayah sebuah perusahaan yang dapat berpotensi dapat mempengaruhi sebuah perusahaan (Sutrisno, 2020). Perhatian terhadap lingkungan kerja terhadap manajemen sangatlah penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan manajerial. Tetapi, tidak semua lingkungan sama dan tidak semua organisasi memiliki lingkungan yang sama, sementara organisasi tidak mempunyai informasi yang cukup tentang keadaan lingkungannya. Mereka berbeda dalam hal karakteristik lingkungan, yaitu satu kondisi dalam mana pengaruh keadaan lingkungan masa datang suatu organisasi tidak dapat secara akurat dinilai dan diprediksi (Silalahi, 2013). Mengenai hal tersebut seperti yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dapat dipengaruhi berbagai macam faktor sehingga banyak dari karyawan yang bekerja dengan penuh semangat dan ada yang kurang semangat dalam bekerja. Selain ini hubungan antar karyawan dan hubungan dengan atasan menjadi faktor penting ketidaknyamanan dalam bekerja (Ernawati et al., 2022). Seperti halnya, terjadi pada karyawan ada beberapa yang mempengaruhi niat ingin keluar terhadap perusahaan tersebut dan ada juga yang sangat kurang terhadap niat ingin keluar hal ini disebabkan oleh

beberapa aspek disetiap perusahaan pasti memiliki perbedaan yang cukup signifikan dalam mempengaruhi niat ingin keluar tersebut (Shin et al., 2023).

Didalam aspek terhadap lingkungan kerja dapat mendasari dari berbagai macam hal diantaranya didalam lingkungan perusahaan itu sendiri hal ini dapat dikaji dari berbagai macam keadaan yang menyatakan sebuah problem didalamnya itu pasti didasari oleh setiap individu atau perseorangan tersebut yang kurang bias membawa suasana yang baik, hal ini dikarenakan setiap orang memiliki perbedaan dan berbagai macam pemikiran yang berbeda beda (Palareti et al., 2016). Oleh karena itu setiap karyawan tidak bisa disamaratakan dan tidak dapat dilakukan penyamaan atas sikap dan pemikirannya. Problem yang sering terjadi tidak hanya dari tingkat dimana terjadi pada antar karyawan atau dengan pemimpin tetapi juga terhadap tempat kerja yang memiliki lingkungan yang tidak sehat seperti tempat yang lembab, kurang pencahayan, dan kumuh dapat memberikan tingkat lingkungan kerja yang kurang baik yang berakibat nantinya pada ketidakpuasan dalam bekerja, padahal lingkungan kerja sangatlah mendasar sekali untuk memenuhi visi misi perusahaan agar tercapai (Ernawati et al., 2022).

Berdasarkan dari pengaruh lingkungan kerja yang mungkin dapat ditemui dalam pekerjaan dalam bekerjasama kepada orang lain sebagai tim suatu pekerjaan, tentu kita harus tahu bahwa seseorang memiliki hubungan personalitas masing-masing mengalami perbedaan yang mendasari sebuah sikap dan kondisi tersebut. Hal ini mengenai personalitas atau *personality* ini memiliki kesamaan pada kepribadian yang mengarah kepada *hardiness* yang

mana dalam personal atau kepribadian *hardiness* ini merupakan karakteristik kepribadian yang dapat membantu untuk melindungi individu dari pengaruh negatif stress (Evedi & Dwiyantri, 2013). Kepribadian sebuah individu yang memiliki *hardiness* memiliki serangkaian sikap yang membuat tahan terhadap stres. Individu dengan kepribadian *hardiness* senang bekerja keras karena dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan, senang membuat suatu keputusan, berkomitmen terhadap pekerjaannya dan aktivitas-aktivitasnya, dan mereka memandang perubahan sebagai sesuatu yang menarik dan menantang lebih dari pada sebagai sesuatu yang mengancam serta melaksanakannya karena memandang hidup ini sebagai sesuatu yang harus dimanfaatkan dan diisi agar mempunyai makna. (Evedi & Dwiyantri, 2013).

Seorang karyawan dalam kemampuan setiap individu memiliki tingkat antusias yang menyongsong suatu keadaan masa depan karena memiliki berbagai macam perubahan dalam kehidupan yang dianggap sebagai suatu tantangan yang sangat besar dan berguna sekali bagi hidupnya (Chiesa A, 2020). Individu dengan *hardiness* ini memiliki tingkat tinggi percaya bahwa mereka dapat melakukan kontroling diri dalam mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya. Namun terdapat beberapa kekurangannya dalam *hardiness* ini dari setiap individu dapat dihubungkan dalam tingkat stress kerja yang tinggi. Hal ini disampaikan oleh Riggio (1990) menyatakan bahwa *Hardiness* ini bias dikatakan penting sekali oleh setiap individu termasuk para karyawan perusahaan, hal ini dikarenakan bahwa setiap pekerjaan pasti

memberikan tuntutan dan tantangan yang sangatlah berbeda-beda dalam setiap pekerjaannya.

Mengenai setiap individu memiliki kepribadian personal *hardiness* pasti juga memiliki *mentality* atau juga bisa disebut mentalitas seorang individu bagi seorang karyawan, dalam penjabaran terkait *mentality* ini memiliki kesamaan terhadap stress kerja, hal ini telah diujarkan oleh penelitian menurut Green Hauss dan Beutell (1985) yang dikaji ulang oleh Rilantiana et al (2022) stress kerja menyatakan bahwa tidak seimbangnnya pekerjaan dengan kehidupan pribadi, berpotensi besar untuk menimbulkan konflik dalam diri karyawan.

Konflik dalam diri karyawan bisa berupa stres kerja, kejenuhan bahkan dapat berakibat pada tingkat *Turnover* perusahaan. Bahkan dari penelitian yang lain mengatakan bahwa menurut Robbins (2017), stres merupakan kondisidinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Stres dapat bersifat positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif disebut stres, yakni pendorong manusia agar lebih dapat berprestasi, lebih tertantang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya, meningkatkan kinerja dan lain-lain Evendi & Dwiyanti (2013). Sebaliknya, Stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut distres, dimana dapat menimbulkan berbagai macam gejala yang dapat merugikan kinerja karyawan (Nasution, 2017). Gejala-gejala stres melibatkan baik kesehatan fisik maupun psikis. Beberapa

contoh gejala stres antara lain adalah gairah kerja menurun, sering membolos atau tidak masuk kerja, tekanan darah tinggi, gangguan pada alat pencernaan, dan lain sebagainya. Dalam organisasi kerja, individu selalu berinteraksi dengan lingkungannya, tetapi interaksi tersebut tidak selalu menguntungkan (Rilantiana et al., 2022).

Mengenai hal tersebut dapat diketahui bahwa beberapa pengaruh yang sangat menjadikan sebuah alasan karyawan tidak nyaman dan mendorong ke arah *Turnover Over Intention* dapat diartikan bahwa seorang individu berhenti dari perannya dalam suatu organisasi dan berhenti menerima kompensasi ekonomi, Pergantian pekerjaan ini dapat dibagi menjadi pergantian sukarela dan pergantian tidak sukarela. (Han, 2021). *Turnover* timbul karena alasan yang lebih baik, pimpinan, atau alternatif tempat kerja yang lebih baik. Menurut Robbins (2017), ada tiga level karakteristik yang menyebabkan seorang karyawan melakukan perilaku *Turnover*, yaitu karakteristik level organisasi, kelompok dan individu. Dari ketiga level organisasi tersebut, pada dasarnya diperkuat dengan adanya ketersediaan alternatif pekerjaan lain sehingga mendorong karyawan untuk memutuskan keluar dari perusahaan hal ini disampaikan oleh (Rilantiana et al., 2022). Oleh karena itu banyak faktor yang mempengaruhi seseorang dalam minat ingin keluar atas dasar beberapa hal, terjadinya *turnover* kali ini tidak serta merta adanya paksaan atau hal apapun yang mendasari, namun dikarenakan mungkin ingin bekerja di perusahaan lain atau hal lain sebagainya.

Berdasarkan mengenai adanya *turnover* oleh beberapa personal seseorang pasti ada dasar yang mempengaruhi individu tersebut salah satunya *reward* yang kurang atas apresiasi pekerjaan yang sudah maksimal hal ini tentu sekali mengurangnya tingkat kinerja dan terjadi *turnover* tersebut apabila *reward* tersebut terpenuhi dengan melakukan kompensasi dan adanya nilai untuk peluang promosi jabatan selalu menjadi hal utama yang selalu dinantikan oleh semua pegawai tidak hanya tingkatan pekerjaandikepemerintahan saja tetapi juga di perusahaan swasta pun juga terdapat beberapa peluang promosi jabatan. Salah satunya yaitu di perusahaan PT. Rekindo Global Jasa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa konsultan engineering dan support komponen kereta api, sebagian besar hasil produksi adalah untuk mendukung proses produksi kereta api PT. INKA (Persero) dan anak perusahaan terkait. Produk dan support komponen yang dihasilkan oleh REKA diantaranya desain 3D Drawing, Panel Kontrol Elektrik (KRL, LRT Palembang, LRT Jabodebek, Kereta Penumpang, Kereta Makan, dan Kereta Power), Driver Desk Panel, Signal Lamp (Side Lamp & Tail Lamp) serta kursi penumpang (<https://ptrekaindo.co.id/>, 2020).

PT. Rekindo Global Jasa Madiun dalam upaya menciptakan kinerja masih terdapat kendala yang dihadapi, sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya proyek yang dikejar waktu dan dateline secepat mungkin menyebabkan kinerja menurun. Faktor yang mempengaruhi dalam kinerja antara lain ialah *reward*, lingkungan kerja, *personality* dan *mentality*.

Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan memberikan *reward* dari berbagai macam penghargaan yang dilakukan seperti memberikan kenaikan promosi jabatan atau juga kompensasi bahkan beberapa yang dilakukan pelatihan studi banding dengan pihak exteren perusahaan, dan mempromosikan posisi yang tepat secara obyektif kepada karyawan. Karyawan tetap juga berhak untuk di promosikan jika persyaratan dan kemampuannya sudah memenuhi persyaratan yang telah di tentukan oleh kantor pusat.

Karyawan non tetap/karyawan kontrak terdiri pegawai kontrak, pegawai tetap, pegawai kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan seseorang yang telah memenuhi persyaratan administrasi, dinyatakan lulus seleksi dan menandatangani perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Promosi jabatan adalah kesempatan yang diberikan kepada pegawai dengan prestasi kerja yang baik serta biasanya dilandaskan pada faktor senioritas (pengalaman/masa kerja) untuk pindah pada jabatan yang cukup tinggi dari yang diharapkan, melalui kewenangan hingga tanggung jawab yang dinyatakan optimal (Nasution & Samboja, 2022). *Reward* dalam bentuk macam dalam melakukan promosi jabatan memfokuskan pendidikan, kemampuan dan pengalaman kerja untuk berprestasi. Jika elaborasi tersebut bersifat positif maka kemungkinan akan berdampak pada peningkatan kinerja, akan tetapi sebaliknya jika hasil elaborasinya negatif maka akan berdampak pada kemunduran yang akhirnya memerlukan pengembangan karir.

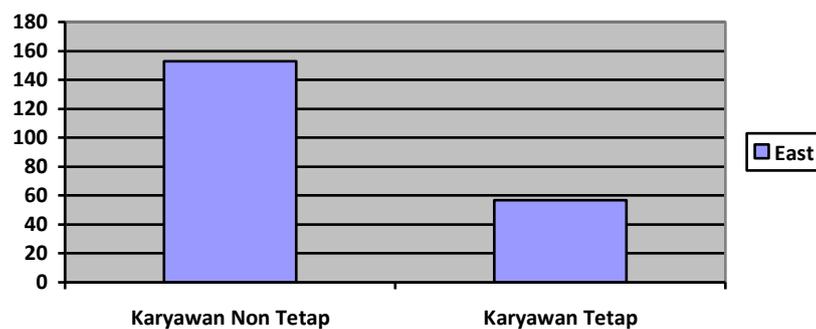
Berdasarkan dari proses *reward* kali ini memiliki system dalam melakukan promosi jabatan diharapkan dapat berjalan sesuai dengan paradigma kepangkatan dalam kedinasan serta menghindari adanya status kekerabatan yang mengarah pada kesenjangan kerja dan jabatan yang ditempati bukan pada pegawai yang dipromosikan tetapi pada orang yang memiliki kepentingan individual. Pelaksanaan promosi bertujuan untuk penyemangat agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang dapat menjamin keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bersama. Semua karyawan memiliki peluang untuk dipromosikan karyawan tetap saja berhak untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi untuk mendorong tingkat kinerja yang lebih tinggi. Dapat di lihat pada tabel kenaikan pangkat dan promosi jabatan di bawah ini.

Tabel 1. 1 Kenaikan pangkat dan promosi jabatan Karyawan Tetap PT. Rekindo Global Jasa

Identitas	Naik Pangkat	Tidak Naik Pangkat	Dipromosikan Jabatan	Keterangan
Karyawan Tetap	60	-	21	1 Kepala Bidang 7 Devisi Produksi Elektrik 6 Devisi Teknologi 4 Devisi Keuangan
Karyawan Non Tetap/Kontrak	150	-	-	-
JUMLAH	210	0	21	21 Promosi

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah kenaikan pangkat lebih banyak dari pada jumlah yang di promosikan jabatan oleh karyawan tetap dari tahun 2023 hingga tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa sulit dan ketatnya persaingan untuk mendapatkan tempat promosi jabatan. Dari 210 pegawai hanya 21 pegawai yang mendapatkan promosi jabatan. Selama 1 (satu) tahun ke belakang pegawai yang Non tetap tidak ada yang dipromosikan, karena untuk dinaikan jabatan yang lebih tinggi harus memenuhi persyaratan yang ada dan persetujuan dari kantor pusat. Hal ini yang mengakibatkan kesenjangan sangat besar dari jumlah tenaga karyawan tetap dan Non tetap dari jumlah karyawan, karena sulitnya persyaratan karyawan untuk dipromosikan oleh atasan, ini didukung dengan tabel jumlah karyawan tetap dan Non tetap yang ada di PT. Rekaindo Global Jasa:



Sumber : Data Primer diolah, 2024

Gambar 1. 1 Jumlah Data Karyawan Tetap dan Karyawan Non Tetap/Kontrak tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah karyawan pada tahun 2023-2024 adalah 210 karyawan, dari Karyawan tetap yang berjumlah

60, karyawan yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 40orang dan perempuan 20 orang sedangkan Non tetap berjumlah 150 karyawan. Adapun faktor pendukung dalam promosi jabatan salah satunya adalah tingkat pendidikan, semakin tinggi pendidikannya maka semakin besar pula peluang promosi jabatannya. Pengertian pendidikan menurut Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 adalah segala sesuatu usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmanidan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil, makmur berdasarkan pancasila, pendidikan adalah upaya persuasi atau pembelajaran kepada masyarakat, agar masyarakat mau melakukan tindakan-tindakan (praktik) untuk memelihara (mengatasi masalah), dan meningkatkan kesehatannya. Ini didukung dengan gambar jumlah pendidikan yang ada di PT. Rekindo Global Jasa Madiun.

Tabel 1. 2 Tingkat Pendidikan dalam Di PT. Rekindo Global Jasa

Identitas	JENJANG PENDIDIKAN							Jumlah
	SD	SMP	SM A	SMK	D-III	S-1	S-2	
Karyawan Tetap	-	-	6	8	12	24	1 0	60
Karyawan Non Tetap	-	-	26	64	52	11	-	150
Total								210

Sumber : PT. Rekindo Global Jasa Madiun, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukan bahwa jumlah tingkat pendidikan karyawan PT. Rekindo Global Jasa. Mayoritas pendidikan karyawan tetap dan karyawan non tetap PT. Rekindo Global Jasa Madiun adalah lulusan SMK dan D-III. Bahwa dalam keahliannya sangat jauh berbeda dalam segi kompetensinya dari pegawai yang berpendidikan lebih tinggi. Sehingga sangat sulit bagi karyawan Non tetap yang akan dipromosikan, untuk dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi para pegawai harus bekerja lebih giat dan harus mempunyai ide – ide atau inovasi yang bermanfaat bagi perusahaan untuk bisa dipromosikan ke jabatan yang lebih baik.

Mengenai hal tersebut tidak hanya dari beberapa *reward* yang diberikan perusahaan berupa promosi jabatan melainkan berupa kompensasi/gaji yang diberikan kepada seluruh karyawan diantaranya terdapat pemetaan terhadap daftar gaji yang dilakukan PT. Reka Indo Global Jasa. Namun setiap kompensasi yang diberikan setiap tanggung jawab terhadap pekerjaan tertentu dari pekerjaan pada tingkatan yang lebih tinggi. Berikut adalah daftar gaji karyawan PT. Reka Indo Global Jasa.

Tabel 1. 3Data Gaji dan Tunjangan Karyawan PT. Reka Indo Global Jasa (2023)

NO	POSISI	GAJI	TUNJANGAN
1	Manajer Fasilitas	Rp.12.000.000,-	BPJS
2	Manajer Produksi	Rp.6.500.000,-	BPJS
3	Supervisor Produksi	Rp.4.500.000,-	BPJS
4	Supervisor Kebersihan	Rp.6.000.000,-	BPJS
5	Supervisor Keamanan	Rp.6.000.000,-	BPJS
6	HRD	Rp.12.000.000,-	BPJS
7	SDM	Rp.6.000.000,-	BPJS

8	Keuangan dan Akuntansi	Rp.6.000.000,-	BPJS
9	AsistenPabrik	Rp.8.500.000,-	BPJS
10	OperatorProduksi	Rp.5.100.000,-	BPJS
11	Quality Control	Rp.7.200.000,-	BPJS
12	Manajemen Resiko	Rp.6.000.000,-	BPJS
13	Sales dan Marketing	Rp.5.100.000,-	BPJS
14	TP	Rp.6.000.000,-	BPJS
15	Logistic	Rp.5.900.000,-	BPJS
16	Administrasi	Rp.4.000.000,-	BPJS
17	Office Boy	Rp.2.000.000,-	BPJS
18	Securty Guard	Rp.3.000.000,-	BPJS

Sumber: PT.Reka Indo Global Jasa (2023)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa seharusnya karyawan PT. Reka Indo Global Jasa Kota Madiun diatas UMK. Namun tidak semua karyawan yang dapat tunjangan atau kompensasi atas jabatan tersebut hanya diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan sebagai kepala tim atau bisa disebut mandor dan operasional. Hal ini bisa dilihat pada tabel 1.4:

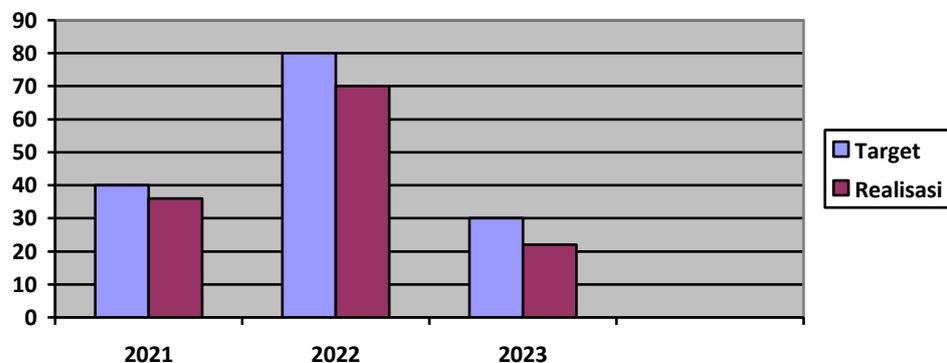
Tabel 1. 4Daftar Gaji PT. Reka Indo Global Jasa yang Diberikan Senyatanya

NO	POSISI	GAJI	TUNJANGAN
1	Manajer Fasilitas	Rp.6.000.000,-	BPJS
2	ManajerProduksi	Rp.6.000.000,-	BPJS
3	Supervisor Produksi	Rp.3.500.000,-	BPJS
4	Supervisor Kebersihan	Rp.3.000.000,-	BPJS
5	Supervisor Keamanan	Rp.3.000.000,-	BPJS
6	HRD	Rp.4.000.000,-	BPJS
7	SDM	Rp.3.000.000,-	BPJS
8	Keuangan dan Akuntansi	Rp.4.000.000,-	BPJS
9	AsistenPabrik	Rp.4.500.000,-	BPJS
10	OperatorProduksi	Rp.2.100.000,-	BPJS
11	Quality Control	Rp.2.200.000,-	BPJS
12	Manajemen Resiko	Rp.3.000.000,-	BPJS
13	Sales dan Marketing	Rp.2.100.000,-	BPJS
14	TP	Rp.2.100.000,-	BPJS
15	Logistic	Rp.2.100.000,-	BPJS
16	Administrasi	Rp.2.500.000,-	BPJS

17	Office Boy	Rp.2.100.000,-	BPJS
18	Scurity Guard	Rp.2.100.000,-	BPJS

Sumber: PT.Reka Indo Global Jasa (2023)

Berdasarkan hasil data gaji sebenarnya dari perusahaan yang telah di cantumkan di atas memiliki kesamaan yang didapatkan oleh perusahaan yang bergerak di bidang transportasi seperti pada pemimpin perusahaan oleh PT. INKA. PT Reka Indo Global Jasa ini merupakan sebuah anak perusahaan dari PT. INKA yang bergerak di bidang produksi transportasi darat yaitu kereta api. Pada PT. Reka Ini bergerak dalam bidang Werring atau system kelistrikan atau banyak yang disebut perkabelan dalam kendaraan. Jadi dalam operasional perusahaan baik dari kompensasi atau gaji, tunjangan, dan lain sebagainya ini hampir memiliki kesamaan yang detail sama dengan semua anak perusahaan dari PT. INKA itu sendiri. Beberapa persepsi terhadap kompensasi yang ada dapat dilihat dalam capaian kinerja karyawan, apabila kinerja karyawan tinggi berarti kompensasi yang diberikan juga tinggi dan apabila kompensasi yang rendah pasti capaian kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan dan bias dapat dilihat pada grafik dibawah ini:



Sumber : Diolah oleh Peneliti

Gambar 1. 2 Capaian Kinerja Karyawan PT. Rekaindo Global Jasa

Berdasarkan gambar 1.2 Pada tahun 2021 target capaian kinerja PT. Rekaindo Global Jasa Madiun 40% tetapi terealisasi di lapangan sebesar 36%, namun pada tahun 2022 target tercapai sebesar sebesar 80% tetapi yang terealisasi di lapangan hanya 70% menunjukkan pencapaian target yang dihasilkan belum maksimal. Sementara pada tahun terakhir 2023 target capaian kinerja PT. Rekaindo Global Jasa Madiun sebesar 30% hanya terealisasi sebesar 22%. Dapat disimpulkan dari keterangan data diatas adalah realisasi PT. Rekaindo Global Jasa Madiun mengalami penurunan yang drastis semenjak pada tahun 2022 ke 2023.

Penurunan tersebut mengakibatkan kinerja pada karyawan PT. Rekaindo Global Jasa Madiun mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Hal tersebut membuktikan produktivitas kerja setiap pegawai belum optimal. Pemberian promosi jabatan pada umumnya diberikan kepada pegawai yang telah lama bekerja dan memiliki kemampuan atau kompetensi untuk menduduki posisi yang lebih tinggi. Sebagai bentuk *reward* kepada pegawai atas usaha yang telah diberikan. Kebanyakan karyawan Non tetap tidak di beri kempatan untuk berkembang, sehingga sangat sulit untuk para pekerja kontrak yang sangat ini di promosikan untuk memenuhi kepuasan diri dalam hal bekerja di suatu perusahaan atau organisasi.

Pemberian *reward* berupa promosi jabatan terkadang juga lebih mengutamakan senioritas, karena diduga pegawai yang bekerja cukup lama diakui kesetiaannya, lebih matang dan berpengalaman. Cara ini tidaklah

sepenuhnya efektif karena dalam perusahaan tidak hanya membutuhkan sebuah kelayakan maupun pengalaman semata, tapi perusahaan juga membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan atau kompetensi dan pegawai yang bisa membuat ide- ide atau inovasi untuk memajukan perusahaan. Pemilihan calon pegawai yang akan memperoleh promosi jabatan haruslah dilaksanakan dengan adil tanpa adanya faktor pribadi di dalamnya.

Pelaksanaan promosi bertujuan untuk menstimulasi semangat pegawai agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai yang dapat menjamin keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Setiap pegawai memiliki peluang untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi untuk mendorong pegawai berkreasi dalam bekerja. Permasalahannya, masih ada sebagian pegawai yang telah memenuhi persyaratan baik secara golongan maupun kepangkatan tetapi belum dipromosikan dikarenakan beberapa faktor, diantaranya faktor penilaian pimpinan, faktor kedekatan antara pimpinan dan bawahan, serta faktor kebutuhan jabatan yang sesuai. Tetapi ada beberapa hal yang dapat memberikan dampak negative atas hal tersebut seperti adanya karyawan yang memiliki minat ingin keluar terhadap perusahaan karena memang terdapat suatu problem permasalahan yang ada, seperti kurang adanya faktor dipromosikan yang mengalami seseorang karyawan ingin keluar dan juga karyawan yang kurang terhadap tingkat gajinya, bahkan hal yang lain mendasarinya, hal ini dapat ditunjukkan pada PT. Reka Indo Global Jasa dapat menyimpulkan dari data yang ada dari SDM mengenai karyawan

yang keluar dari perusahaan atas hal-hal tersebut, berikut merupakan data dari daftar karyawan yang minat keluar dari PT. Reka Indo Global Jasa sebagai berikut:

Tabel 1. 5Daftar Data Karyawan Minat Keluar PT. Reka Indo Global Jasa

Identitas	Jumlah Karyawan	Keterangan
Karyawan Tetap	-	
Karyawan Non Tetap/Kontrak	24	14 Operator Produksi Elektrik 6 Seles dan Marketing 4 Logistic
JUMLAH	24	24 Keluar

Sumber: PT.Reka Indo Global Jasa (2023)

Mengenai data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan yang cenderung ingin keluar merupakan karyawan non tetap/kontrak sebanyak 24 karyawan yang keluar karena memang pada awal fenomena sudah banyak dijelaskan kurangnya perhatian atasan kepada karyawan non tetap/kontrak walaupun memiliki kinerja yang baik tetap saja kalah sama karyawan tetap, oleh karena itu karyawan tersebut melakukan *Turnover* timbul karena alasanupah yang lebih baik, pimpinan, atau alternatif tempat kerja yang lebih baik lainnya (Rilantiana et al., 2022).

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul dengan “**Pengaruh Reward, Lingkungan Kerja, Personality Dan Mentality Terhadap Turnover Pada Pt Rekaindo Global Jasa Madiun**”.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan deskripsi mengenai latar belakang diatas terdapat batasan masalah untuk penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini berfokus pada *reward*, lingkungan kerja, *personality*, *mentality*, dan *turnover*.
2. Responden yang nantinya akan dilakukan penelitian yaitu pegawai PT. Rekindo Global Jasa Madiun.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang ada, rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT Reka Indo Global Jasa Madiun?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover* PT Reka Indo Global Jasa Madiun?
3. Apakah *personality* berpengaruh terhadap *turnover*PT Reka Indo Global Jasa Madiun?
4. Apakah *mentality* berpengaruh terhadap *turnover*PT Reka Indo Global Jasa Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang ingin di kaji dalam penelitian ini, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Memberikan bukti empiris pengaruh *reward* terhadap terhadap *turnover* PT Reka Indo Global Jasa Madiun.
2. Memberikan bukti empiris pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover* PT Reka Indo Global Jasa Madiun.
3. Memberikan bukti empiris pengaruh *personality* berpengaruh terhadap *turnover* PT Reka Indo Global Jasa Madiun.
4. Memberikan bukti empiris pengaruh *mentality* berpengaruh terhadap *turnover* PT Reka Indo Global Jasa Madiun.

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian yang nantinya dilakukan, maka penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan pemikiran & referensi tambahan dalam menambah wawasan yang memiliki kaitanya dengan pengaruh *reward*, lingkungan kerja, *personality*, dan *mentality* terhadap *turnover*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan dalam pemecahan masalah yang berkaitan dengan *turnover*.

b. Bagi objek penelitian

Hasil dari penelitian ini digunakan untuk memberikan pertimbangan dan menjadi masukan sebagai referensi peningkatan dan mengoptimalkan turnover dalam perusahaan..

c. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini di harapkan mampu digunakan sebagai bahan penelitian untuk lebih meningkatkan pengetahuan dan wawasan tentang *reward*, lingkungan kerja, *personality*, dan *mentality* terhadap *turnover*.