

BAB III

PERMASALAHAN PERUSAHAAN

3.1 Analisa Permasalahan Yang Dihadapi

Perusahaan merupakan satu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi mencapai tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usahanya yang dijalankan dalam waktu yang panjang.

Pada dasarnya perusahaan harus dapat mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia, kesediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset paling penting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang menjadi perhatian perusahaan yaitu kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasa kurang nyaman, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan konsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan juga dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaannya, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan dan terhadap lingkungan kerja. Karyawan yang merasa tidak puas akan pekerjaannya biasanya akan memilih untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja dan mencari perusahaan

lain. Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan setia pada perusahaan tersebut.

Menurut Malayu Hasibuan (2009:49) bahwa kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi. Hal itu dikarenakan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan karyawan yang merasa kurang puas akan pekerjaannya akan memilih keluar dari perusahaan. Kepuasan yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi pemikirannya untuk keluar dari perusahaan.

3.1.1 Temuan Masalah

Sebuah instansi / perusahaan tentu akan dihadapkan dengan suatu masalah atau hambatan, begitu juga dengan Belzra E-Commerce. Permasalahan yang terjadi di Belzra E-Commerce antara lain berulangnya proses rekrutmen berdampak pada tidak efektif dan efisien jalannya perusahaan.

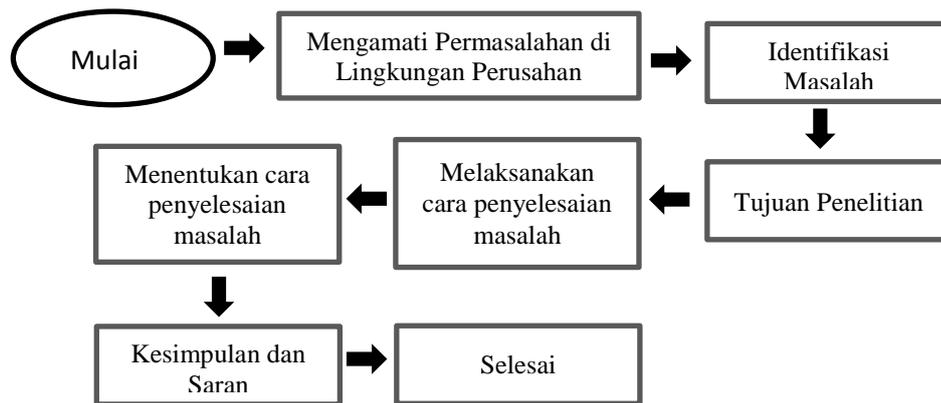
3.1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan temuan masalah di atas, masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana cara mengurangi tingkat turnover karyawan di Belzra E-Commerce?
2. Apa penyebab karyawan tidak dapat menjaga komitmen dalam perusahaan?

3.1.3 Kerangka Permasalahan

Untuk memecahkan masalah tersebut maka kerangka pemecahan masalah adalah sebagai berikut:



Langkah-langkah Pemecahan Masalah

Mengamati permasalahan di lingkungan perusahaan yang bertujuan untuk memperoleh berbagai informasi sehingga masukan-masukan tentang permasalahan yang diteliti.

Selanjutnya memahami konsep dasar ilmu pengetahuan yang berhubungan dan dapat menunjang penulisan laporan kerja praktik. Pada dasarnya nilai dari suatu penelitian salah satunya ditentukan pada besar pemahaman peneliti pada konsep-konsep dasar tersebut.

Langkah dalam pemecahan masalah sebagai berikut :

1. Identifikasi Masalah

Setelah mengamati permasalahan yang terjadi di perusahaan, penulis melakukan identifikasi masalah dan cara untuk mengurangi tingkat turnover karyawan berdasarkan memotivasi karyawan Belzra E-Commerce

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi yang sudah ditetapkan penulis menentukan tujuan penelitian mulai dari mengidentifikasi strategi motivasi dan kompensasi yang berdampak terhadap kepuasan karyawan Belzra E-Commerce

3. Menentukan cara Penyelesaian masalah

Setelah menentukan tujuan dari penelitian, selanjutnya menentukan cara membuat program untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang ada didalam perusahaan dengan mewawancarai langsung dan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan

4. Menerapkan cara penyelesaian masalah

Berdasarkan cara penyelesaian masalah yang ditentukan, selanjutnya adalah menerapkan cara penyelesaian masalah/ menjalankan program atas pemecahan masalah di perusahaan.

5. Kesimpulan dan Saran

Langkah ini merupakan langkah terakhir dari penelitian . pekerjaan meneliti telah selesai dan tinggal mengambil kesimpulan dari hasil pengolahan data dan juga memberikan masukan terhadap perusahaan dan analisis

3.2 Landasan Teori

A. Motivasi Kerja

Menurut Herzberg (Hasibuan, 1996: 108), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan,

yang termasuk di dalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

Menurut PF. Drucker, motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang, dan inilah yang motivasi dasar mereka usahakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi untuk berperan dengan baik.

Menurut Hamzah B. Uno (2008: 1) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara itu, Malayu S.P Hasibuan (2003: 95) menyatakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.” Jadi motivasi adalah hal yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

B. Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2010: 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

(Handoko, 2012: 155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Marihot Tua E.H. (dalam Sunyoto, 2012) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari

pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain

Werther dan Davis (2004:52) berpendapat bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Sikula (2009:118) kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa ekuivalen

Sofyandi (2008:159) mendefinisikan tentang kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan.

Menurut Andrew E. sikula dalam buku (Mangkunegara, 2009:83) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan.

Menurut Garry Dessler dalam Subekhi (2012:175), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan

C. Strategi

Menurut David (2011:18-19) Strategi adalah sarana bersama dengan tujuan jangka panjang yang hendak dicapai. Strategi bisnis mencakup

ekspansi geografis, diversifikasi, akuisisi, pengembangan produk, penetrasi pasar, pengetatan, divestasi, likuidasi, dan usaha patungan atau joint venture. Strategi adalah aksi potensial yang membutuhkan keputusan manajemen puncak dan sumber daya perusahaan dalam jumlah besar. Jadi strategi adalah sebuah tindakan aksi atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau perusahaan untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Tjiptono (2006:3) istilah strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu *strategia* yang artinya seni atau ilmu untuk menjadi seorang jenderal. Strategi juga bisa diartikan suatu rencana untuk pembagian dan penggunaan kekuatan militer pada daerah – daerah tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Stoner, Freeman, dan Gilbert. Jr (2005), konsep strategi dapat didefinisikan berdasarkan dua perspektif yang berbeda yaitu : (1) dari perspektif apa suatu organisasi ingin dilakukan (*intends to do*), dan (2) dari perspektif apa yang organisasi akhirnya lakukan (*eventually does*).

3.3 Rancangan Program Yang Akan Dilakukan

3.3.1 Program 1: Jenjang karir

Terkadang, karyawan keluar masuk perusahaan karena bosan dan tidak ada tantangan yang berarti dalam mereka bekerja. Jika dibuatkan program jenjang karir yang baik, maka karyawan akan betah bekerja dan mampu bertahan lama di perusahaan tersebut karena termotivasi jenjang karir.

3.3.2 Program 2: Training untuk Pengembangan Diri Karyawan

Agar karyawan Anda bisa bekerja lebih baik lagi maka yang harus dilakukan adalah memberikan pelatihan seperti training, seminar, dan lain sebagainya untuk karyawan Anda.

Dengan training yang dilakukan tersebut ilmu yang mereka miliki bisa berkembang dengan baik dan tentunya bisa memberikan efek berarti untuk kemajuan perusahaan Anda.

Training yang diikuti oleh karyawan Anda bisa disesuaikan dengan bidang atau divisi masing-masing contohnya seperti bagian keuangan, marketing, customer service, dan lain sebagainya.

Dengan pemberian fasilitas training ini, pihak karyawan pun akan merasa betah karena di perusahaan tersebut tak hanya bekerja tapi bisa untuk mendapatkan ilmu yang sesuai dengan keinginannya