

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting bagi organisasi atau instansi karena Sumber Daya Manusia (SDM) berfungsi untuk menggerakkan perusahaan untuk mencapai suatu target atau keinginan. Maka dari itu Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikelola dengan baik, agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. Dengan kompensasi, gaji, tunjangan, beban kerja, dan kepuasan kerja dapat membantu untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan, terutama pada PT X yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *online shop/marketplace online* pastinya sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik, cepat tanggap, dan loyal terhadap perusahaan agar dapat melayani pelanggan dengan baik dan dapat mencapai target bersama, hal tersebut juga dapat dilihat dari kompensasi yang didapatkan oleh karyawan serta beban kerja karyawan.

Menurut Siregar (2006:214) *turnover intention* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan atau berhenti dari pekerjaannya secara sukarela berdasarkan pilihan atau keinginannya sendiri. Pendapat lain dikemukakan oleh Hartono (2002:2) *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan disebabkan oleh berbagai alasan, diantaranya agar mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Manurung dan Ratnawati, (2012:145) menjelaskan bahwa *turnover intention* karyawan dapat menimbulkan dampak yang negatif bagi perusahaan, terlebih apabila berujung pada keputusan meninggalkan perusahaan. Pendapat – pendapat di atas sangat sejalan satu sama lain dan dapat diartikan bahwa *turnover intention* pada dasarnya adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan. Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan niat atau keinginan seseorang yang secara sadar ingin meninggalkan perusahaan tetapi belum terealisasi, dan apabila

tingkat *turnover intention* semakin tinggi bahkan berujung karyawan meninggalkan perusahaan akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan.

Berdasarkan observasi awal peneliti pada PT X tingkat *turnover intention* yang terjadi cukup tinggi, di mana hampir setiap bulan mengalami permasalahan karyawan yang keluar dari perusahaan, keluarnya karyawan tersebut rata-rata dikarenakan oleh kompensasi atau gaji yang diterima kurang sesuai dengan beban kerja yang didapatkan oleh karyawan serta perusahaan juga tidak memiliki kontrak atau perjanjian kerja yang sah sehingga dapat memicu karyawan untuk keluar kapan saja. Berikut data keluar dan masuk karyawan setiap bulan :

Tabel 1. 1 Data Keluar Karyawan PT X Per bulan

No.	Bulan	Tahun	Jumlah
1.	Desember	2021	9
2.	Januari	2022	8
3.	Februari	2022	15
4.	Maret	2022	4
5.	April	2022	5
6.	Mei	2022	9
7.	Juni	2022	3

Sumber : HRD PT X, 2022.

Tabel 1. 2 Data Masuk Karyawan PT X Per bulan

No.	Bulan	Tahun	Jumlah
1.	Desember	2021	11
2.	Januari	2022	9
3.	Februari	2022	9
4.	Maret	2022	5
5.	April	2022	4
6.	Mei	2022	6
7.	Juni	2022	8

Sumber : HRD PT X, 2022.

Menurut Dessler dalam Subekhi (2012:175) kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pendapat lain

menurut Notoatmodjo (2009:142) bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik berupa material maupun non material sebagai balas jasa atas pekerjaannya. Pendapat ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2010:117) kompensasi sebagai pendapatan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau barang baik langsung atau tidak langsung sebagai imbal jasa atas pekerjaannya. Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan baik berupa uang atau barang sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Beban kerja menurut Menurut Winarsunu (2008:84) beban kerja dibagi menjadi dua, beban kerja kuantitatif timbul karena banyak atau sedikit nya tugas yang diberikan, sedangkan beban kerja kualitatif timbul karena karyawan tidak mampu melaksanakan tugas yang diberikan atau tidak menggunakan keterampilan dan potensinya. Menurut Munandar (2014:20) beban kerja merupakan tugas yang diberikan kepada tenaga kerja yang harus diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja tersebut. Menurut Febriyanti dan Faslah (2013:110) beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang di serahkan kepada karyawan sebagai tanggungjawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu Berdasarkan beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu keadaan ketika karyawan dihadapkan pada sejumlah tugas yang harus dilakukan dengan jangka waktu yang telah ditentukan dan dalam pengerjaannya mengalami beberapa kendala dikarenakan kapasitas waktu dan pengalaman/kemampuan karyawan. Adapun beban kerja yang terdapat pada PT X yaitu masih terdapat karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensi dan bagiannya, serta PT X memiliki jam kerja di luar ketentuan jam kerja operasional perusahaan yang telah ditetapkan, di mana jam kerja yang diterapkan pada PT X mulai dari jam 08:00 s.d. 18:00 dengan waktu istirahat 1 jam saat siang setiap hari senin - sabtu.

PT X merupakan *marketplace* yang menawarkan produk *outdoor* dan *non outdoor*, saat ini memasarkan produknya melalui berbagai macam *platform* belanja di antaranya “shopee, lazada, tokopedia, akulaku, blibli, bukalapak, dan tiktok shop”. Oleh karena itu adanya sumber daya manusia yang loyal sangat dibutuhkan, karena dengan karyawan loyal terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut pun dapat bekerja dengan senang hati, dan dapat menciptakan kinerja yang baik untuk membantu mencapai target perusahaan. Hal tersebut tentunya harus didorong dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, di mana kepuasan kerja ini dapat di rasakan dengan beberapa aspek antara lain seperti kompensasi dan beban kerja yang seimbang dengan begitu pula maka tingkat *turnover intention* akan menurun. Dalam hal pemberian kompensasi PT X masih terbilang kurang, karena pada gaji yang diberikan masih tidak sesuai dengan UMK dan terbilang kecil jika dibandingkan dengan waktu jam kerja dan beban kerja yang diberikan.

Tabel 1. 3 Data Gaji PT X

No	Bagian	Gaji Pokok	Uang Lembur	Transport	Total
1.	Supervisor Packer	Rp4.000.000	Rp12.000/jam	Rp3.000/hari	Rp4.015.000
2.	Supervisor Warehouse	Rp4.000.000	Rp12.000/jam	Rp3.000/hari	Rp4.015.000
3.	Supervisor Picker	Rp4.000.000	Rp12.000/jam	Rp3.000/hari	Rp4.015.000
4.	Assisten Manager OP	Rp4.000.000	Rp12.000/jam	Rp3.000/hari	Rp4.015.000
5.	Staff Content Creator	Rp3.000.000	Rp12.000/jam	Rp3.000/hari	Rp3.015.000
6.	Staff Admin Marketplace	Rp3.000.000	Rp12.000/jam	Rp3.000/hari	Rp3.015.000
7.	Staff Finance	Rp2.500.000	Rp12.000/jam	Rp3.000/hari	Rp2.515.000
8.	Staff Admin Support (CS)	Rp2.000.000	Rp12.000/jam	Rp3.000/hari	Rp2.015.000
9.	Staff Picker	Rp2.000.000	Rp12.000/jam	Rp3.000/hari	Rp2.015.000
10.	Staff Packer	Rp2.000.000	Rp12.000/jam	Rp3.000/hari	Rp2.015.000
11.	Staf GA	Rp2.000.000	Rp12.000/jam	Rp3.000/hari	Rp2.015.000
12.	Security	Rp2.000.000	Rp12.000/jam	Rp3.000/hari	Rp2.015.000

Sumber : HRD PT X, 2022.

Gaji atau upah karyawan pada tabel 1.3 belum termasuk dengan tunjangan makan, karena PT X memberikan tunjangan makan berdasarkan hadir atau tidaknya karyawan saat itu. Tunjangan yang diberikan oleh PT X berupa tunjangan makan, transport (berupa *reimbursement* uang parkir), dan tunjangan hari raya berupa uang atau barang. Untuk insentif yang diberikan oleh perusahaan berupa bonus kehadiran apabila dalam satu bulan penuh karyawan tidak telat, masuk dan absen sebelum pukul 07.45, biasanya diberikan dalam bentuk uang sebesar Rp500.000. Perusahaan juga memberikan insentif atas prestasi kerja karyawan yang diberikan berupa uang sebesar Rp500.000 bagi karyawan yang mampu mencapai target yang telah ditentukan, namun yang menjadi permasalahan, pemberikan insentif tersebut tidak selalu diberikan jika karyawan sudah mampu mencapai target, sehingga membuat karyawan patah semangat dan kurang motivasi kerja. Hal tersebut didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan PT X sebanyak 2 karyawan baru dan 3 karyawan lama, sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Pertanyaan Pra Wawancara Responden

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Jumlah Jawaban Responden	
			Ya	Tidak
1.	Apakah gaji yang anda terima sudah dapat memenuhi kebutuhan anda?	5	0	5
2.	Apakah gaji yang diberikan sudah setara dengan UMR?	5	0	5
3.	Apakah insentif yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi kerja anda?	5	0	5
4.	Apakah pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan dan <i>jobdesk</i> anda ?	5	0	5
5.	Apakah perusahaan sering memberikan tugas yang sifatnya mendadak ?	5	5	0

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Jumlah Jawaban Responden	
			Ya	Tidak
6.	Apakah pekerjaan anda sering terhambat ketika perusahaan meminta anda mengerjakan pekerjaan lain?	5	5	0
7.	Apakah anda sering berfikir untuk meninggalkan perusahaan tempat anda bekerja dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik?	5	5	0
8.	Apakah anda sering berfikir untuk keluar dari perusahaan karena gaji dan reward yang diberikan tidak sesuai dengan prestasi kerja anda?	5	5	0
9.	Apakah anda sering berfikir untuk meninggalkan perusahaan karena beban kerja yang diberikan sangat berat?	5	5	0

Sumber : Data diolah, 2022.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa dari seluruh responden memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan disebabkan oleh rendahnya gaji di mana gaji yang diberikan oleh perusahaan berada di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) sebesar Rp4.816.921,17. Selain gaji, insentif yang diberikan pun belum sesuai dengan prestasi kerja yang mereka hasilkan. Karyawan juga masih merasa bahwa pembayaran insentif yang diberikan belum sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Selain itu keinginan karyawan untuk keluar juga disebabkan oleh waktu kerja dan beban kerja yang tidak sebanding dengan gaji yang diterima, serta perusahaan sering meminta karyawan mengerjakan pekerjaan di luar *jobdesk* yang seharusnya mereka kerjakan, sehingga pekerjaannya tertunda.

Berdasarkan pemaparan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT X”.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat diambil, sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT X?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT X?

1.3.Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT X.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT X.

Manfaat Penelitian ini adalah:

- a. Kegunaan Teoritis

Pada kegunaan teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan acuan atau bahan pendukung untuk penelitian sejenis berikutnya serta bermanfaat bagi pembaca pada masa yang akan datang.

- b. Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pula bagi pihak perusahaan, terutama pada perusahaan terkait maupun perusahaan yang memiliki masalah serupa pada penelitian ini.

1.4.Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan dengan apa yang telah dipaparkan di atas maka ruang lingkup dan pembatasan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Permasalahan penelitian yang akan dibahas dibatasi hanya pada pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT X
2. Unit analisis difokuskan pada seluruh karyawan PT X.
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT X.

1.5.Sistematika Pelaporan

Adapun sistematika penulisan pada penelitian ini dirinci sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, rumusan masalah, ruang lingkup dan pembatasan masalah.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan pengertian, tujuan, jenis, aspek – aspek, serta indikator kompensasi. Pada beban kerja berisi pengertian, jenis, faktor-faktor, serta indikator beban kerja. Pada *turnover intention* berisi pengertian, faktor – faktor, jenis, serta indikator *turnover intention*. Pada bab ini juga berisi tinjauan hasil penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan metode penelitian apa yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, jadwal penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta instrumen penelitian yang berisi variabel kompensasi, variabel beban kerja, dan variabel *turnover intention*, analisis data yang digunakan berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan tentang sejarah singkat perusahaan, deskripsi data responden, deskripsi persepsi variabel, deskripsi variabel kompensasi, beban kerja, dan *turnover intention* dan deskripsi pengaruh kompensasi, beban kerja, dan *turnover intention* karyawan PT. X.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memaparkan penutup yang berisi simpulan yang disimpulkan oleh peneliti mengenai permasalahan dan pembahasan, serta saran – saran yang bermanfaat bagi perusahaan berhubungan dengan penelitian.