

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan itu, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan merupakan penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan dan tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat menggerakkan sumber daya lainnya seperti sumber daya mesin, modal, bahan baku dan lain-lain. Sumber daya manusia perusahaan terdiri atas beberapa kelompok, ada sumber daya manusia yang selalu mengerahkan kemampuannya sampai batas maksimal, ada yang mengerahkan kemampuannya sebatas beban kerja namun banyak juga sumber daya manusia yang tidak mengerahkan kemampuannya dalam bekerja. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik dengan mempertimbangkan faktor kekuatan dan kelemahan individu agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah aset yang tak ternilai keberadaannya bagi satu perusahaan sehingga harus dipertahankan dan dihindari terjadinya *turnover* (perpindahan).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan adalah kompensasi yang baik untuk mencapai kinerja yang di harapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para karyawan harus mendapatkan kompensasi yang cukup agar mengurangi atau bahkan untuk mencegah terjadinya *turnover intention* karyawan di perusahaan, manajemen sumber daya manusia sebaiknya lebih memperhatikan dan menerapkan kebijakan terhadap para pekerja agar sesuai dengan kebutuhan dan harapan para pekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memberi perhatian khusus kepada karyawan dengan berlaku adil sebagai sebuah penghargaan yang diterima atas kontribusi kepada perusahaan.

Selain faktor kompensasi, beban kerja juga sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Beban kerja setiap individu atau karyawan pastinya berbeda - beda, akan tetapi semakin tinggi beban kerja seseorang tentu akan memberikan persepsi negatif terhadap pekerjaannya, dan akhirnya dapat

menyebabkan seseorang ingin memiliki niatan keluar dari pekerjaannya sekarang dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Beban kerja juga merupakan sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis dan lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan.

PT. Buana Lautan Naga merupakan perusahaan yang bergerak dibidang textil yang terletak di Jl. Pulobuaran 1 Blok M 3-4 Kawasan Industri Pulo Gadung, ini tidak lepas dari permasalahan dibidang sumber daya manusia. Salah satu faktor yang melatar belakangi timbulnya masalah ini yaitu disebabkan kurangnya perhatian perusahaan dalam memberikan kompensasi, terutama pemberian upah lemburan yang biasanya diterima karyawan, saat ini perusahaan tidak memberikannya dan terkadang pembayaran upah lemburan ini mengalami keterlambatan yang tidak sejalan dalam perjanjian pada awal bekerja dan sering terjadi keterlambatan dalam pemberian gaji. Dari wawancara dengan Bapak Sirlius selaku HRD yang selalu mengadakan evaluasi terhadap karyawan PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Jakarta Raya timbul permasalahan yang di dapat dengan keluhan-keluhan tentang kompensasi dan beban kerja yang tidak sejalan dengan implementasinya.

Untuk melihat data kenaikan *Turnnover Intention* karyawan pada PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Jakarta Raya di tahun 2019 peneliti mengambil populasi sebanyak 122 karyawan. Berikut merupakan data mengenai tingkat kenaikan *Turnnover Intention* karyawan di PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Jakarta Raya pada tahun 2019 sebagai berikut :

**Tabel 1. 1 Data Turnover Intention karyawan pada PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Jakarta Raya**

<b>Bulan</b>	<b>Total Karyawan</b>	<b>karyawan yang keluar</b>	<b>karyawan yang masuk</b>
Januari	122	5	2
Februari	119	2	1
Maret	118	2	1
April	116	3	0
Mei	113	2	4
Juni	115	4	3
Juli	114	9	2
Agustus	107	5	2
September	104	2	1
Oktober	103	2	4
November	102	2	1
Desember	98	7	0
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>	<b>21</b>

Sumber: HRD PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Jakarta Raya (2019)

Menurut Dessler dalam (Widjaja, 2015) rumus menghitung *turnover* adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah (karyawan masuk – karyawan keluar)}}{\frac{1}{2} \text{ Jumlah (karyawan awal + karyawan akhir)}} \times 100 \%$$

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa pada bulan Januari- Desember 2019, perusahaan memiliki tingkat *turnover* sebesar 22 %. Dalam suatu perusahaan jika annual *turnover* melebihi angka 10%, maka *turnover* di dalam perusahaan itu dikategorikan tinggi. Banyaknya *turnover* karyawan pada tahun 2019 ini terjadi dengan alasan yang beragam yaitu tidak mendapat kompensasi yang cukup dan beban kerja yang terlalu berat sehingga membuat karyawan ingin mencari pekerjaan lain.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, betapa pentingnya kompensasi dan beban kerja yang seimbang untuk menurunkan tingkat kenaikan *turnnover intention* karyawan. Oleh karna itu, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “**Analisis Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention** karyawan di **PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Jakarta Raya**”.



## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Jakarta Raya?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Jakarta Raya?
3. Apakah kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Jakarta Raya?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Jakarta Raya
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Jakarta Raya
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Jakarta Raya

## 1.4 Manfaat

Dari hasil yang di peroleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara lain :

### a. Bagi penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya kedalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

b. Bagi Universitas

Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi pada khususnya program studi Manajemen.

c. Bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kompensasi dan menurunkan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

### 1.5 Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah pada bab pembahasan tentang “Analisis Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Jakarta Raya”, sehingga apa yang diuraikan pada penelitian tidak akan menyimpang dari permasalahan yang diidentifikasi.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini dibagi menjadi 5 bagian dan disusun dengan sistematika sebagai berikut :

#### BAB I

#### : PENDAHULUAN

Bab ini membahas pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan

## BAB II

### : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai landasan teori dan konsep-konsep tentang kompensasi, beban kerja dan *turnover intention* karyawan. serta membahas tentang review penelitian terdahulu.

## BAB III

### : METODELOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang masalah objek penelitian yang berkaitan dengan tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber penelitian, populasi, sampel, metode pengumpulan data, dan teknik pengelolaan data.

## BAB IV

### : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan deskripsi tentang objek penelitian, deskripsi data penelitian, dan pembahasan penelitian.

## BAB V

### : PENUTUP

Bab ini penulis memberikan kesimpulan tentang hasil penelitian dan pembahasan serta saran yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.