

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan paling penting di dalam berhasil atau gagalnya organisasi tersebut. Sumber daya manusia dapat dikatakan produktif apabila memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sudah tercapainya target yang telah ditetapkan Hasibuan (2012). karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap bisnis yang sukses sebagian besar keberhasilannya karena karyawan yang rajin. karyawan yang baik akan kuantitas yang besar dengan kualitas yang baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu, sehingga karyawan tersebut dapat menguntungkan bagi perusahaan.

Dampak negatif atau kerugian bagi perusahaan yaitu menciptakan ketidakstabilan pada kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas dan suasana kerja yang tidak kondusif Hasibuan (2012). Dampak negatif lainnya yang juga dirasakan pada perusahaan yaitu sulitnya mencari karyawan baru, serta perusahaan juga membutuhkan waktu dan biaya merekrut karyawan yang memiliki kualitas dan kemampuan yang diinginkan perusahaan. Keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) menjadi problematika di ruang lingkup perusahaan. Turnover intention pada dasarnya adalah keinginan karyawan untuk keluar dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, namun belum sampai tahap realisasi yaitu perpindahan kerja dari satu tempat ke tempat lainnya.

Perusahaan harus mempunyai strategi khusus untuk meminimalisir berbagai permasalahan yang akan muncul, salah satu permasalahan yang sering terjadi yaitu *turnover intention* yang terjadi didalam perusahaan. Permasalahan *turnover intention* merupakan permasalahan yang serius yang harus di minimalisir oleh perusahaan guna mencapai kemajuan perusahaan. *Turnover* karyawan merupakan salah satu masalah yang dihadapi oleh beberapa perusahaan. Perilaku *turnover* mengacu pada keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, *turnover* karyawan yang terjadi membawa dampak negatif bagi perusahaan, yaitu meningkatkan biaya langsung (rekrutmen, seleksi, dan pesangon) dan tidak langsung (pelatihan, peningkatan beban kerja, dan kualitas layanan).

Keluarnya karyawan dari organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai alasan, diantaranya karyawan tersebut ingin memperbaiki kualitas dirinya, ketika mendapatkan peluang yang lebih baik dibandingkan pekerjaannya, keputusan yang diharapkan karyawan tersebut atau dikarenakan tekanan dan paksaan, ketika jumlah karyawan yang keluar dari organisasi melebihi batas yang dibutuhkan oleh organisasi maka akan menimbulkan beberapa kerugian diantaranya biaya rekrutmen, pengiklanan, pelatihan, wawancara, tes, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru dan hilangnya peluang yang didapat organisasi karena karyawan baru harus mempelajari pekerjaan barunya.

Menurut Khaidir (2019) *Turnover* adalah proses di mana karyawan meninggalkan Perusahaan atau organisasi dan Perusahaan atau organisasi menggantikannya. Sedangkan *Turnover intention* adalah pengukuran apakah karyawan suatu perusahaan atau organisasi berencana untuk meninggalkan posisinya atau organisasi berencana untuk menghilangkan karyawan dari posisinya. Intensi *turnover* dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. Intensi *Turnover* sukarela (*voluntary turnover intention*) terjadi jika karyawan membuat keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya sendiri, biasanya terjadi ketika karyawan merasakan kesempatan lain yang lebih baik dari posisinya sekarang.

Sedangkan intensi turnover tidak sukarela (*involuntary turnover intention*) adalah pengukuran apakah organisasi yang bersangkutan berencana untuk menghilangkan seorang karyawan dari posisi, yang menyebabkan involuntary turnover.

CV Pelangi Mitra, CV Pelangi Mitra yang beralamat di jalan Wolter Monngsidi Teluk Betung Bandar Lampung, berdiri sejak 9 September 1997 di Bandar Lampung telah beraktifitas kurang lebih 24 tahun yang CV Pelangi Mitra merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang konveksi dengan konsentrasi produksi membuat pakaian seperti seragam, training, kaos, kemeja dan pakaian dengan jenis masal lainnya. CV Pelangi Mitra memiliki 50 karyawan terbagi atas 35 karyawan bagian produksi dan 15 karyawan bagian Office. Pada penelitian ini penulis memfokuskan penelitian pada karyawan bagian produksi dengan jumlah 35 karyawan.

**Tabel 1.1**

**Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian CV. Pelangi Mitra**

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	<b>PRODUKSI</b>	
	Jahit	12
	Pemotongan kain	3
	Bordir	5
	Editor	3
	Sablon	8
	Packing	4
2	<b>OFFICE</b>	
	Administrasi & Finansial	4
	General Affair	2
	Marketing	8
	Ahli K3	1
<b>Total</b>		<b>50</b>

Sumber : CV. Pelangi Mitra, Tahun 2022

Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti mengenai kondisi karyawan CV Pelangi Mitra, didapatkan informasi mengenai data keluar masuk karyawan (*Turnover*) CV Pelangi Mitra. Berikut adalah data *turnover* Karyawan Bagian Produksi CV Pelangi Mitra Bandar Lampung

**Tabel 1.2**

**Data Keluar Masuk (*Turnover*) Karyawan Bagian Produksi CV Pelangi Mitra Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Bulan
Januari	68	0	7	61
Februari	61	0	5	56
Maret	56	2	4	54
April	54	0	5	49
Mei	49	1	3	47
Juni	47	0	4	43
Juli	43	1	0	44
Agustus	44	0	2	42
September	42	2	2	42
Oktober	42	0	3	39
November	39	0	2	37
Desember	37	0	2	35

Sumber : CV Pelangi Mitra, tahun 2022

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 Data Keluar Masuk (*Turnover*) Karyawan bagian produksi CV Pelangi Mitra Bandar Lampung Tahun 2021 didapatkan informasi yang menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang memutuskan untuk resign sebanyak 38 orang dan karyawan yang masuk sebagai karyawan berjumlah 6 orang dengan total jumlah karyawan diakhir tahun adalah 35 karyawan. Untuk mengukur tinggi rendahnya *Turnover Intention* pada karyawan, menurut Wurdianza (2017) jika *turnover* melebihi 10% maka tingkat *turnover* sangat tinggi dan dapat membahayakan keberlangsungan perusahaan itu sendiri dikarenakan karyawan dapat membocorkan aktivitas perusahaan.

Penulis melakukan observasi terhadap CV Pelangi Mitra Bandar Lampung terkait tingginya tingkat *turnover* perusahaan pada karyawan bagian produksi disebabkan karena sering terjadinya karyawan tidak hadir diperusahaan selama berminggu minggu tanpa kabar dan kepastian, ada beberapa dari karyawan yang secara mendadak mengajukan resign dengan alasan yang kurang jelas dan juga sebagian karyawan memberitahukan bahwa mereka mendapatkan pekerjaan lain. Dalam hal ini perusahaan mengalami banyak kerugian dimana perusahaan harus mencari Calon karyawan baru dan tentu saja proses recruitment dan pelatihan terhadap karyawan baru memerlukan pengeluaran biaya.

Semakin tinggi tingkat turnover maka akan mempengaruhi hasil kerja perusahaan dan menambah biaya pengeluaran pada perusahaan tersebut. Berikut penulis akan memaparkan fenomena dari permasalahan tingginya tingkat *Turnover* pada karyawan bagian produksi CV Pelangi Mitra Bandar Lampung. Perusahaan harus mengamati permasalahan yang terjadi diperusahaan guna menekan keinginan karyawan untuk berpindah karena dapat merugikan perusahaan jika *turnover* sering terjadi yaitu pengembangan biaya tak terduga.

Penulis melakukan observasi terhadap CV Pelangi Mitra Bandar Lampung, Karyawan menjelaskan bahwa beban kerja yang perusahaan berikan terlalu berlebihan dan insentif yang diberikan perusahaan tidak sesuai nominalnya dengan beban kerja yang diberikan. Hal tersebut membuat karyawan berfikir untuk meninggalkan perusahaan tersebut karena tidak merassa nyaman dalam berkerja.

Menurut Kurniawati (2018) beban kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan melakukan pekerjaan yang terlalu sulit atau terlalu banyak pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang tersedia”. “Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan. Kuantitas pekerjaan berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan apakah terlalu banyak atau sedikit, kualitas pekerjaan berkaitan dengan kemampuan dan keahlian

yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Rolos (2018) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Berdasarkan hasil observasi kepada karyawan bagian produksi CV Pelangi Mitra adapun permasalahan terkait beban kerja, dimana perusahaan membuat kebijakan target yang dinilai para karyawan terlalu tinggi yaitu mengerjakan orderan customer sebanyak 115 dalam satu bulan sedangkan alat yang dimiliki kurang memadai akan tetapi tuntutan dari perusahaan terus meningkat dan juga banyak karyawan harus mengerjakan pekerjaan karyawan yang secara mendadak mengajukan resign dari perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* pada bagian produksi menjadi penyebab utama meningkatnya beban kerja karyawan. Karyawan pun merasa bahwa beban kerja yang berlebihan dan memutuskan untuk mencari alternative pekerjaan lain dan meninggalkan perusahaan.

Menurut Prawisanti (2018) Kompensasi finansial adalah bayaran yang diterima dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang/bernilai uang. Menurut Dhananjaya (2019) Kompensasi finansial merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja pada perusahaan dan bukan perusahaan lainnya, dan kompensasi finansial merupakan hak karyawan dan kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan terhadap CV Pelangi Mitra terkait kompensasi finansial yang diberikan perusahaan, dimana karyawan merasa perusahaan kurang baik dalam memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawannya. Dimana, pemberian pola insentif yang dinilai terlalu rendah tidak sesuai harapan karyawan karena tingginya target yang diberikan perusahaan. sehingga para karyawan merasa tidak puas dan diduga kuat menyebabkan karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan CV Pelangi Mitra Bandar Lampung.

**Table 1.3**

**Insentif Karyawan Bagian Produksi CV Pelangi Mitra Tahun 2021**

<b>Target Penyelesaian Pesanan</b>	<b>Insentif</b>
110 – 115	Rp.80.000/Karyawan
116 – 120	Rp.165.000/Karyawan
121 – 126	Rp.210.000/Karyawan
>126	Rp.400.000/Karyawan

Sumber : CV Pelangi Mitra, 2022

Tabel 1.3 terkait Insentif karyawan bagian produksi CV Pelangi Mitra Bandar Lampung menunjukkan bahwa insentif akan diterima setelah memenuhi target yang ditetapkan, Hal tersebut berdampak kepada keinginan karyawan bagian produksi untuk mencari alternative pekerjaan lain atau meninggalkan CV Pelangi Mitra Bandar Lampung dikarenakan kepuasan dalam berkerja tidak terpenuhi.

Kompensasi finansial yang tinggi pada setiap karyawan akan mengurangi tingkat niat keluar karyawan. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan yang dilakukan mendapatkan upah yang sesuai dengan harapan mereka dan begitupun sebaliknya Pemberian Kompensasi yang baik dinilai efektif untuk meningkatkan kesetiaan karyawan kepada perusahaan.

Hal itu akan mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*) karyawan yang bekerja, sehingga *Turnover* bisa ditekan dan biaya perekrutan karyawan dapat berkurang. Pengurangan biaya tersebut akan menimbulkan penghematan keuangan dan stabilitas kinerja operasional yang akan berdampak pada kinerja keuangan dan non keuangan pada perusahaan Jariyah (2017).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN CV PELANGI MITRA BANDAR LAMPUNG”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang penelitian maka pokok permasalahan yang diangkat yaitu :

1. Apakah terdapat Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Pelangi Mitra Bandar Lampung ?
2. Apakah terdapat Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Pelangi Mitra Bandar Lampung ?
3. Apakah terdapat Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Pelangi Mitra Bandar Lampung ?



### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek penelitian ini yaitu pada Karyawan Bagian Produksi CV Pelangi Mitra Bandar Lampung yang berjumlah 35 Karyawan.

#### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Objek dalam penelitian ini adalah CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung, yang beralamatkan di jalan Wolter Monngsidi Teluk Betung Bandar Lampung.

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Penelitian dilaksanakan di jalan Wolter Monngsidi Teluk Betung Bandar Lampung.

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan april 2022 sampai dengan September 2022.

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Beban Kerja, Kompensasi Finansial dan *Turnover Intention* Karyawan CV Pelangi Mitra Bandar Lampung.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengukur besarnya Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Pelangi Mitra Bandar Lampung.
2. Untuk mengukur besarnya Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Pelangi Mitra Bandar Lampung
3. Untuk mengukur besarnya Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Pelangi Mitra Bandar Lampung

### 1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian pengaruh beban kerja dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention* yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi beberapa pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Bagi akademisi dan pembaca, memberikan pengetahuan tentang masalah beban kerja dan kepuasan kerja di perusahaan dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan membahas tentang masalah beban kerja dan kepuasan kerja
2. Bagi perusahaan, Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan
3. Bagi peneliti dan penelitian selanjutnya, dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan dan pengalaman mengenai loyalitas karyawan, serta menjadi bahan masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab dua ini berisi tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab empat berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab lima berisi penutup yang berisi kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan

**DAFTAR PUSTAKA**

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi

**LAMPIRAN**

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau mempelajari atau memperjelas atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data-data tersebut dapat berbentuk gambar, tabel formulir, ataupun *flowchart*.