

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan unsur utama perusahaan yang memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena bagaimana hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia, teknologi tersebut tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai. Oleh karena itu, maka pemahaman sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi sangatlah penting. Sebab, tanpa adanya karyawan, maka perusahaan tidak dapat beroperasi.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2018:3) Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia berdasarkan empat prinsip dasar. *Pertama*, sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. *Kedua*, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan dan saling memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi, serta perencanaan strategis. *Ketiga*, kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. *Keempat* adalah manajemen SDM berhubungan dengan integrasi yaitu semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Dari keempat prinsip dasar tersebut dapat disimpulkan sumber daya manusia memiliki segala potensi baik individu atau kelompok, potensi fisik maupun psikis seperti energi, bakat, dan keterampilan yang dapat digunakan untuk memproduksi. Untuk itu perusahaan harus sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Dimana saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada.

Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dirusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Hidayati & trisnawati, 2016).

Turnover atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang memberikan dampak bagi perusahaan atau organisasi. Menurut Wirawan (2015: 629) *Turnover Intention* adalah pegawai berhenti dari suatu perusahaan/ organisasi dan pindah kerja ke perusahaan/ organisasi lainnya dengan alasan tertentu. Hal ini umumnya disebabkan oleh beberapa faktor seperti komitmen organisasi, beban kerja yang berlebihan, stres kerja, pengembangan karir, keterlibatan karyawan yang rendah dan kepuasan kerja.

CV Gemilang Jaya Konveksi yang beralamat di Jl. Brujulan, Desa Limbangan, RT 3/ RW 17, Kecamatan Wanareja, Kab. Cilacap merupakan industri rumah tangga yang memproduksi pakaian secara massal sesuai permintaan atau konveksi. Adapun data *turnover* karyawan selama 3 tahun, dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1. 1

**Data *Turnover Intention* Karyawan Bagian Produksi CV Gemilang Jaya
Konveksi Periode 2020-2022**

No.	Tahun	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Presentase %
1.	2020	10	68	0,14
2.	2021	7	65	0,10
3.	2022	12	69	0,17

Sumber: Data Olahan CV Gemilang Jaya Konveksi Tahun 2023

Data jumlah karyawan yang keluar dari CV Gemilang Jaya diatas menunjukkan bahwa tingkat *turnover* perusahaan ini masih terbilang cukup tinggi. Diduga tingkat *turnover intention* yang cukup tinggi ini menimbulkan dampak negatif dan kerugian baik dari segi biaya maupun waktu sehingga perusahaan yang harus melakukan perekrutan kembali. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh kompensasi dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan bagian produksi yang menyebutkan bahwa kompensasi yang kurang untuk memenuhi kehidupannya dan keluhan mengenai waktu target yang sempit.

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung atas pekerjaannya. Pentingnya kompensasi untuk mempertahankan orang yang diperlukan bagi perusahaan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen karyawan itu sendiri. Hal ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lubis dan Onsardi (2021) yang meunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dan diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Efitriana dan Liana (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, penelitian

tersebut tidak sejalan dengan penelitian Sugianto, Afianto dan Mizan (2022) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Presepsi terhadap beban kerja setiap individu 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. Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purwati dan Maricy (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riani dan Putra (2017) dengan hasil beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah dikemukakan mengenai CV Gemilang Jaya yang mengalami *turnover intention* yang cukup tinggi tiga tahun terakhir yang mana faktor yang diduga mempengaruhi *turnover intention* CV Gemilang Jaya adalah kompensasi dan beban kerja, maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Penelitian Pada Karyawan Bagian Produksi CV Gemilang Jaya Konveksi Cilacap)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*, maka masalah pokok yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi karyawan bagian produksi CV Gemilang Jaya Konveksi Cilacap.
2. Bagaimana beban kerja karyawan bagian produksi CV Gemilang Jaya Konveksi Cilacap.
3. Bagaimana *turnover intention* karyawan bagian produksi CV Gemilang Jaya Konveksi Cilacap.
4. Bagaimana pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *Turnover Intention* CV Gemilang Jaya Konveksi Cilacap.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang dirumuskan atas, dapat diketahui tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompensasi karyawan bagian produksi CV Gemilang Jaya Konveksi Cilacap.
2. Beban kerja karyawan bagian produksi CV Gemilang Jaya Konveksi Cilacap.
3. *Turnover intention* karyawan bagian produksi CV Gemilang Jaya Konveksi Cilacap.
4. Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi CV gemilang Jaya Konveksi Cilacap.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

- 1) Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan

khususnya kajian mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap

turnover intention.

2) Terapan Ilmu Pengetahuan

a. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi S1 Jurusan Manajemen dan sebagai terapan dan pengembangan dari mata kuliah yang ditempuh. Penelitian ini juga berguna untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang berkaitan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention.*

b. Bagi perusahaan

Informasi tersebut dapat digunakan sebagai masukan, dan nantinya dapat digunakan sebagai pertimbangan perusahaan dalam menerapkan kompensasi dan beban kerja agar tidak terjadi *turnover intention* yang tinggi.

c. Bagi Pihak Kampus

Diharapkan penelitian ini menjadi sumber informasi dalam menunjang perkuliahan, dan sebagai pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa yang mengadakan penelitian terhadap permasalahan yang serupa,

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan data dan informasi, sumbangan pemikiran dan perbandingan bagi penelitian yang berkaitan dengan *turnover intention.*

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV Gemilang Jaya Konveksi yang beralamat di Jl. Brujulan, Desa Limbangan, RT 3/RW 17, Kecamatan Wanareja, Kab. Cilacap, Jawa Tengah 53265.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan September 2022 sampai bulan sampai dengan bulan Juni 2023 dengan jadwal terlampir.