

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia termasuk salah satu dari bidang manajemen yang meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta proses pengendalian di suatu organisasi atau perusahaan. Faktor terpenting yang ada pada perusahaan adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memajukan perusahaan dengan memiliki SDM yang berkualitas dan baik akan membantu perusahaan dalam membuat keputusan, dalam mendayagunakan karyawan yang terdapat pada lingkungan kerja perusahaan agar tujuan yang ingin dicapai perusahaan dapat di lalui dengan baik (Zainal et al., 2014:4)

Manajemen sumber daya manusia juga berkaitan dengan suatu pengendalian biaya yang dibutuhkan untuk tenaga kerja yang memiliki bakat dan kualitas yang bagus. Perusahaan harus mencari tenaga kerja dengan selektif untuk kemudian dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien Karena adanya ancaman persaingan internasional, terkait kondisi ekonomi yang sedang tidak baik, perubahan teknologi yang semakin cepat dan kondisi politik yang semakin mempengaruhi stabilitas negara (Zainal et al., 2014:7)

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi maupun perusahaan. Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan akan mampu meneriam segala sesuatu yang telah di tentukan oleh perusahaan, namun seiring berjalannya waktu dan adanya perubahan perubahan yang terjadi akan menjadikan karyawan bisa

berubah pikiran yang semula ingin tetap bekerja dan mengabdikan pada perusahaan akan menjadi sebaliknya (Hasibuan Malayu S.P, 2014:10). Oleh karena itu keputusan karyawan untuk bertahan pada perusahaan bisa dipengaruhi oleh beberapa hal.

Beban kerja dalam perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan, beban kerja lebih baik disusun sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan baik fisik maupun mental pekerja beban kerja juga dapat diartikan sebagai perbedaan skill kemampuan pekerja dengan adanya tuntutan pekerjaan. Apabila pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan menyebabkan timbulnya perasaan bosan. Tetapi apabila kemampuan yang diberikan pekerja lebih rendah daripada tugas pekerjaan yang tinggi maka akan menimbulkan lelah yang berlebihan hal ini bisa menjadi faktor karyawan untuk berpindah kerja (Yulianus, 2017:115).

Keluar masuknya karyawan akan berdampak pada perusahaan seperti terjadinya kekosongan jabatan yang akan berdampak cukup operasional bagi perusahaan, mengganggu proses kerja yang sebelumnya berjalan dengan normal serta kehilangan tenaga kerja yang potensial (Kasmir, 2016:331). Secara umum keluar masuknya karyawan disebabkan oleh dua hal di antaranya adalah di berhentikan akibat usia pensiun atau mengalami cacat sewaktu bekerja bisa juga karena melakukan sesuatu perbuatan yang telah merugikan bagi perusahaan, serta berhenti sendiri yang alasannya bisa karena masalah lingkungan kerja, kompensasi kurang dan ketidaknyamanan lainnya (Kasmir, 2016:321).

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi adanya *Turnover intention* adalah kompensasi. Jika kompensasi dapat dikelola dengan baik maka akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan pada perusahaan dengan baik (Zainal et al., 2014:541). Kompensasi juga memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan dapat di artikan bahwa jika dengan pemberian kompensasi meningkat maka karyawan akan merasa puas dan akan berusaha untuk bekerja dengan kualitas yang sebaik baiknya (Kasmir, 2016:255). Pemberian kompensasi yang kurang sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi keluar masuknya karyawan atau *Turnover intention* pada perusahaan (Kasmir, 2016:322)

Kepuasan kerja berdasarkan Hasibuan Malayu S.P, (2014:202) merupakan suatu sikap emosional karyawan yang suka dan menerima pekerjaannya dengan rasa senang, sikap ini bisa di lihat dari moral kerja, kedisiplinan saat bekerja dan prestasi saat bekerja. Kepuasan kerja setiap karyawan memiliki tingkat dan tolak ukur yang berbeda, jika kedisiplinan, moral kerja, dan tingkat *turnover* rendah maka kepuasan kerja yang di rasakan oleh karyawan relatif baik, sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan tingkat *turnover* karyawan tinggi maka kepuasan kerja yang di rasakan karyawan relatif kurang (Hasibuan Malayu S.P, 2014:202). Terdapat hubungan antara tingkat kepuasan yang kuat atau lemahnya keinginan untuk pindah kerja hal seperti ini perlu di perhatikan jika terjadi nantinya akan berpengaruh terhadap perusahaan (Siagian, 2015:297).

PT Dasaplast Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur yang telah berpengalaman selama kurang lebih 20 tahun, memiliki basis tempat produksi yang berada di Jepara Jawa Tengah dengan nama sebelumnya Pabrik Karung (PK), dengan produk yang di hasilkan karung goni untuk kemasan gula dan beras. Seiring perkembangan zaman, dengan berkurangnya lahan tanaman bakau. Karung goni dan meningkatnya permintaan kebutuhan akan karung yang lebih bersih dan mudah mendapatkan bahan bakunya, maka manajemen PT. Perkebunan Nusantara X Mengambil keputusan strategis untuk mengembangkan perusahaan.

Globalisasi dapat berubah sangat cepat, salah satunya adalah fenomena yang terjadi berkaitan dengan pergantian karyawan yang membuat perusahaan harus tetap berusaha mempertahankan karyawan dengan kinerja yang terbaik untuk proses keberlangsungan bisnisnya dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Sehingga upaya perusahaan dalam menghadapi persaingan global, Tingginya tingkat *turnover* karyawan bisa berdampak juga terhadap internal maupun eksternal yang ada di perusahaan, oleh karena itu untuk menarik karyawan baru dan membuat semangat kerja karyawan yang masih bertahan semakin tinggi perusahaan harus mengeluarkan biaya yang terbilang cukup besar.

Akibat perekonomian yang mengalami penurunan dan lemah akibat adanya pandemi, alternatif yang di lakukan PT. Dasaplast Nusantara untuk mempertahankan karyawan semasa pandemi adalah dengan mengurangi jam kerja atau dengan menambah jam libur, dan akibat harga bahan baku yang

naik perusahaan belum melakukan kegiatan produksi secara optimal. PT Dasplast Nusantara tidak melakukan pengurangan tenaga kerja tetapi karyawan memilih untuk resign dan memilih pekerjaan lain yang di anggap lebih baik dari pekerjaan yang sekarang. Data *turnover* karyawan yang terdapat pada PT. Dasplast Nusantara pada tahun 2021-2022 terdapat pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1. 1
Data *turnover* karyawan tetap PT. Dasplast Nusantara

Tahun	Jumlah karyawan keluar
2021	4
2022	11

Sumber : HRD PT. Dasplast Nusantara, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan tetap yang keluar. Pada tahun 2021 terdapat 4 karyawan keluar dan meningkat menjadi 11 karyawan keluar pada tahun tahun 2022.

Fenomena permasalahan yang ada pada PT. Dasplast Nusantara juga terkait dengan target perusahaan yang harus dicapai untuk mengembangkan perusahaan di kelas dunia sehingga karyawan di bagian produksi harus bekerja keras untuk memenuhi target setiap harinya, beban kerja perlu di perhatikan oleh perusahaan. Data yang menjelaskan tentang target produksi dan realisasinya pada PT. Dasplast Nusantara tahun 2022 terdapat pada tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1. 2
Data target dan realisasi produksi PT. Dasaplast Nusantara
Priode Januari – Desember 2022

Bulan	Target	Realisasi	Presentase Realisasi
Januari	259.666.67 Kg	14.555.32 Kg	6
Februari	259.666.67 Kg	14.573.55 Kg	6
Maret	259.666.67 Kg	26.950.14 Kg	10
April	259.666.67 Kg	36.400.17 Kg	14
Mei	259.666.67 Kg	32.700.16 Kg	13
Juni	259.666.67 Kg	78.225.07 Kg	30
Juli	259.666.67 Kg	143.442.76 Kg	55
Agustus	259.666.67 Kg	208.231.18 Kg	80
September	259.666.67 Kg	187.211.68 Kg	72
Oktober	259.666.67 Kg	149.651.80 Kg	58
November	259.666.67 Kg	109.386.53 Kg	42
Desember	259.666.67 Kg	64.848.07 Kg	25

Sumber : PPIC PT. Dasaplast Nusantara, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa selama tahun 2022, target perusahaan tidak tercapai. Penurunan produksi yang paling rendah terjadi pada bulan Januari dengan jumlah 14.555.32 kg dengan presentase realisasi 6 %, dan kenaikan produksi yang hampir mencapai realisasi terjadi pada bulan Agustus dengan jumlah 208.231.18 kg dengan presentase realisasi meningkat mencapai 80%. Ketersediaan bahan baku yang tidak menentu serta ketidaksesuaian harga antara konsumen dan produsen juga mempengaruhi ketidakstabilan hasil produksi perusahaan.

Kompensasi menjadi salah satu hal terpenting yang harus di perhatikan dan di kelola dengan baik oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PPIC perusahaan PT Dasaplast Nusantara

kompensasi maupun benefit, perusahaan tidak pernah mengurangi upah dan kesejahteraan karyawan. Adapun terkait bonus tahunan dan insentif, karena target produksi tidak tercapai maka bonus tahunan karena perusahaan mencapai laba tidak bisa diberikan.

Berdasarkan wawancara dengan pihak PPIC PT Dasaplast Nusantara menyatakan bahwa permasalahan lain yang terjadi pada PT Dasaplast Nusantara diantaranya akibat banyak mesin yang tidak beroperasi di akibatkan menurunnya order yang di terima. Sehingga banyak karyawan yang di alih kerjakan ke bagian lain dimana terkadang karyawan merasa bingung dengan pekerjaan yang baru dan harus melakukan adaptasi ulang.

Terdapat *research gap* yang melatar belakangi penelitian ini diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Hasyim, (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan (Dhyan Parashakti et al., 2019) di dalam penelitiannya mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang di lakukan oleh Fitriani & Yusiana, (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan (Harahap & Khair, 2020) didalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang di lakukan oleh Purwati & Maricy, (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*

intention. Sedangkan (Islamy et al., 2021) di dalam penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang di lakukan oleh Agustine & Nawangsari, (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut penelitian yang di lakukan oleh (Ariyati & Mahera, 2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang di lakukan oleh Tubay, (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. sedangkan (Tampubolon & Sagala, 2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Dasplast Nusantara”**.

1.2 Ruang Lingkup

Sesuai latar belakang diatas maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Objek dalam penelitian ini adalah perusahaan PT. Dasplast Nusantara.
- b. Variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini
 1. Variabel eksogen yaitu beban kerja dan kompensasi

2. Variabel endogen yaitu *turnover intention*
 3. Variabel intervening yaitu kepuasan kerja
- c. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi PT. Dasaplast Nusantara.
 - d. Waktu penelitian yaitu selama 1 bulan yaitu bulan Agustus 2023

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis mengidentifikasi masalah yang terjadi pada PT. Dasaplast Nusantara adalah sebagai berikut :

- a. Berdasarkan tabel 1.1 masalah yang terjadi pada variabel *turnover intention* adalah terjadi peningkatan *turnover intention* karyawan pada tahun 2022 lebih tinggi dibandingkan dengan tahun 2021.
- b. Berdasarkan tabel 1.2 masalah pada variabel beban kerja adalah kendala tingginya harga bahan baku di pertengahan tahun maka target yang ditetapkan tidak bisa tercapai.
- c. Berdasarkan wawancara pihak PPIC, PT. Dasaplast Nusantara target produksi tidak tercapai membuat bonus tahunan karena perusahaan mencapai laba tidak bisa di berikan
- d. Berdasarkan wawancara pihak PPIC, PT. Dasaplast Nusantara terdapat masalah pada variabel kepuasan kerja di karenakan banyak mesin yang tidak beroperasi sehingga banyak karyawan yang di alih kerjakan kebagian-bagian tertentu, dan memerlukan adanya adaptasi ulang.

Berdasarkan permasalahan tersebut muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Dasplast Nusantara?
- b. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT. Dasplast Nusantara?
- c. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Dasplast Nusantara?
- d. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Dasplast Nusantara?
- e. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Dasplast Nusantara?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang diajukan pada penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Dasplast Nusantara.
- b. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT. Dasplast Nusantara.
- c. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Dasplast Nusantara.
- d. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Dasplast Nusantara.

- e. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Dasaplast Nusantara.

1.5 Manfaat Penelitian

Dalam sebuah penelitian tentunya memiliki kegunaan yang di capai guna memberikan manfaat diantaranya adalah :

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan khasanah keilmuan yang nantinya dapat dijadikan salah satu *literature* dan juga dapat menunjang perkembangan ilmu manajemen terutama manajemen sumber daya manusia terkait beban kerja, kompensasi, *turnover intention* dan kepuasan kerja.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan perusahaan yaitu manajemen PT. Dasaplast Nusantara terkait beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja untuk menekan *turnover intention* karyawan.