

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang paling penting di sebuah perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Fitriani et al., 2020). Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. SDM juga merupakan kunci yang bisa menentukan perkembangan sebuah perusahaan.

Oleh karena itu agar sumber daya manusia dapat menjadi suatu masukan yang akan memberi hasil yang optimal bagi perusahaan, maka sangat diperlukan suatu pengolahan sendiri dari setiap tugas akan berhasil dengan baik tergantung dari sumber daya manusia itu sendiri sebagai pelaksana suatu kegiatan di dalam sebuah perusahaan. Hal tersebut yang membuat perusahaan sadar betul akan nilai investasi karyawan sebagai suatu aset dalam mencapai tujuan perusahaan. Bagi banyak pemberi kerja di seluruh dunia, fungsi sumber daya manusia adalah sebagai pemain kunci (*key player*) dari upaya pencapaian tujuan-tujuan tersebut (Pradana et.al, 2013:1) (Hadi et.al, 2021).

Setiap perusahaan tentunya akan berusaha untuk mendapatkan SDM yang baik dan berkualitas, tentunya untuk mendukung efektifitas dalam pekerjaan dari sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan . Walaupun banyaknya sarana prasarana serta sumber daya, tanpa adanya dukungan dari SDM kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. SDM merupakan unsur strategi organisasi yang harus di kelola secara efektif, untuk itu di butuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Organisasi memiliki peranan yang sangat penting untuk membina serta mengelola SDM. Karyawan merupakan suatu aset yang dimiliki oleh setiap organisasi atau perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dan mewujudkan tujuan perusahaan (Hasyim, 2020). Dengan semakin berkembangnya sebuah organisasi

maka semakin berkembang pula permasalahan yang menyangkut sumber daya manusia.

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

Tingkat *turnover* karyawan yang sangat tinggi dapat berdampak buruk terhadap kinerja bisnis dan tempat kerja. Oleh sebab itu, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar atau penekanan tingkat *turnover* karyawan haruslah bertitik tolak pada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu kompensasi dan beban kerja yang selanjutnya akan dijadikan dasar pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Terjadinya keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan.

Tingkat perpindahan kerja yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) disini menjadi suatu indikator sejauh mana keberhasilan penanganan meminimalisir kompensasi dan beban kerja pada suatu perusahaan untuk tetap semangat bekerja dan berkomitmen terhadap perusahaan.

Tabel 1. 1 Data Karyawan Masuk Dan Keluar Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Presentase Turnover
2022	85	20	38	67	23,68 %
2023	67	10	22	55	19,67%
2024	55	25	30	50	9,52%

Sumber : PT Columbus Megah Citra Bumimas Kuningan

Dari tabel 1.1 menunjukan selama 3 tahun tingkat *turnover* pada Columbus Kuningan. *Turnover* pada Columbus Kuningan mengalami puncaknya pada tahun tahun 2022 sebesar 23,68%. Hal ini sesuai dengan pendapat (Johannes et.,al 2014) mengatakan terkait *turnover* disarankan tidak lebih besar dari 10% pertahun karena mengindikasikan bahaya bagi kelangsungan SDM pada organisasi yang bersangkutan.

Dengan adanya hal seperti ini mengindikasikan adanya faktor-faktor penyebab mengapa karyawan tersebut keluar. Diantaranya yaitu karyawanan merasa cepat bosan, beban kerja yang tinggi,ingin mencoba pekerjaan di perusahaan lain, *resign* tanpa pemberitahuan serta kompensasi yang didapat tidak sesuai dengan yang diharapkan sehingga berpindah ke perusahaan yang lain. *Turnover intention* dapat terjadi apabila beban kerja yang di tanggung cukup banyak (tinggi) dan kompensasi yang di dapat tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang ditanggung karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil pra survey terhadap beberapa orang karyawan columbus.

Tabel 1. 2 Hasil Pra Penelitian Turnover Intention

No	Pertanyaan	Presentase	
		Ya	Tidak
1.	Apakah anda pernah berpikir untuk berhenti bekerja	75%	25%

2.	Apakah anda pernah mencari informasi mengenai tempat kerja lain	90%	10%
3.	Apakah anda pernah memiliki keinginan kerja di Perusahaan lain	75%	25%
4.	Apakah anda akan meninggalkan tempat bekerja jika sudah mendapatkan pekerjaan dengan kompensasi yang lebih layak	90%	10%
5.	Apakah anda merasa terbebani dengan pekerjaan saat ini sehingga berpikir untuk mencari pekerjaan yang lain yang sesuai dengan kemampuan anda	85%	15%
Rata-rata		83%	17%

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat di simpulkan rata-rata yang menjawab tidak sebesar 17% yang mengindikasikan tidak adanya keinginan untuk keluar dan responden yang menjawab iya sebesar 83% yang mengindikasikan karyawan ingin berhenti bekerja pada perusahaan tersebut. Diantaranya dengan alasan kompensasi dan beban kerja yang terlalu berat (tinggi).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kompensasi. Kompensasi menurut (Hariandja 2013) adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Secara finansial, gaji harus adil sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan. Ini memberi pengaruh yang besar terhadap rasa memiliki dan keuntungan finansial yang menarik untuk para karyawan. Menurut.(Efitriana et al., 2020) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut penelitian (Sutikno 2020). Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Jika *turnover* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Menurut (Koesomowidjojo 2017) beban kerja

merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada karyawan untuk melakukan tugas pekerjaannya. Menurut pendapat (Sutikno 2020) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut (Bogar et al., 2021) Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*

Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* salah satunya disebabkan oleh tingkat kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung tidak nyaman sehingga berkeinginan untuk pindah ke tempat kerja lain yang menawarkan pekerjaan lebih baik (Sutikno, 2020.). (Hasibuan 2017:199) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Dengan adanya fenomena ini merupakan suatu masalah yang dihadapi oleh perusahaan ini. Mereka menganggap bahwa karyawan mereka adalah aset perusahaan, namun apabila kepuasan kerja yang rendah serta karyawan yang keluar selalu meningkat setiap bulannya atau bahkan karyawan yang di dalam perusahaan mempunyai pikiran (niat) untuk meninggalkan perusahaan, maka pada dasarnya akan merugikan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas agar proses kerja perusahaan tetap bisa berjalan dengan baik dengan selalu memperhatikan kompensasi dan beban kerja karyawan sehingga mereka tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Menurut (NingTyas et al., 2020) kepuasan kerja menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut (Sutikno, 2020.) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sutikno, 2020.) Menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*, yang

artinya beban kerja yang tinggi akan menurunkan kepuasan karyawan sehingga membuat karyawan menjadi tidak nyaman dan bosan serta meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja atau perusahaan. Kompensasi yang baik akan berefek langsung pada rasa puas yang dirasakan karyawan, dengan demikian karyawan akan betah untuk menetap di dalam organisasi dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi

Permasalahan dan fenomena yang telah dijabarkan diatas memberikan gambaran bahwa kemungkinan besar kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan terkait dengan kompensasi dan beban kerja yang diterima. Atas dasar itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menganalisis sejauh mana pengaruh antar variabel. Penelitian ini dilakukan dengan judul : “ **Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi** “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan columbus?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan columbus?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan columbus?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan columbus?
5. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan columbus?
6. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan columbus ?
7. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan columbus ?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan columbus
- 2 Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan columbus
- 3 Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan columbus
- 4 Untuk mengetahui kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan columbus
- 5 Untuk mengetahui beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan columbus
- 6 Untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan columbus
- 7 Untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan columbus

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini untuk mendapatkan data empiris terbaru sebagai bahan pemikiran dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia terkait dengan Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Columbus dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi.

2. Manfaat Praktis

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak terkait dengan penelitian antara lain sebagai berikut :

a. Bagi Columbus Kuningan Kabupaten Kuningan

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan bagi Columbus Kuningan Kabupaten Kuningan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja dan mengurangi tingkat *Turnover Intention* melalui Kompensasi dan Beban Kerja yang baik.

b. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan untuk pengembangan penelitian selanjutnya, khususnya berkaitan dengan pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Columbus dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan proses belajar sehingga dengan sendirinya akan menambah wawasan dan pengetahuan bagi penelitian, khususnya mengenai pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Columbus dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi.