

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan setiap bisnis sangat bergantung pada sumber daya manusianya, terutama para karyawan yang memberikan kontribusi krusial dalam semua aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah kerangka kerja yang meliputi cara perusahaan mengelola karyawannya melalui berbagai kebijakan dan prosedur. Peran SDM sangatlah penting dan harus dipersiapkan sejak usia muda. Karena SDM sangat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan, mereka dianggap sebagai aset vital yang perlu terus ditingkatkan kualitasnya secara efektif dan efisien (Saruksuk *et al.*, 2023). Efektivitas pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat penting untuk mempertahankan stabilitas tenaga kerja. Salah satu cara perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan adalah dengan mencegah atau meminimalkan niat *turnover* ( pergantian) karyawan dengan mempertimbangkan semua aspek yang menjadi penyebab kemauan mereka dalam keluar dari perusahaan.

Turnover (pergantian) merupakan salah satu bentuk pemikiran mengenai niat meninggalkan pekerjaan yang dapat menimbulkan masalah serius bagi suatu perusahaan.(Elok Hermawati *et al.*, 2021). Stabilitas organisasi terancam oleh fenomena ini. Selain itu, pergantian karyawan yang tinggi menyebabkan kerugian finansial karena investasi pelatihan sebelumnya menjadi tidak efektif, dan perusahaan harus mengeluarkan lagi biaya rekrutmen serta pelatihan bagi staf baru (Oktafiani&Pantawis,2024). Situasi ini merujuk pada kondisi di mana karyawan

mengundurkan diri atau berhenti bekerja, lalu posisinya diisi oleh karyawan yang baru direkrut.

Salah satu yang mempengaruhi turnover adalah kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan Perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif dapat menyebabkan karyawan untuk berpindah. kepemimpinan mencerminkan pola perilaku seorang pemimpin penting dalam meningkatkan retensi karyawan. menurut (Ginanjar Arif Santoso & M. Sulhan, 2023). Kualitas kepemimpinan sering menjadi tolak ukur utama keberhasilan atau kegagalan perusahaan yang berfokus pada bisnis. Ini berarti, baik buruknya kinerja perusahaan pada dasarnya adalah hasil dari sukses atau tidaknya kepemimpinan di dalamnya.

Faktor yang kedua yang bisa menjadi penyebab perpindahan (turnover) adalah Beban kerja. Menurut (David & Solichin, 2021) Beban kerja merupakan proses penentuan jumlah jam kerja yang dibutuhkan seseorang dalam melakukan penyelesaian suatu pekerjaan untuk jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berat dapat menimbulkan kelelahan sehingga dapat mempengaruhi karyawan turnover untuk mencari pekerjaan baru. Sebaliknya, manajemen beban kerja yang efektif dapat memberikan atmosfer kerja yang sehat dan produktif. Hal ini mencakup pembagian tugas yang adil, penyesuaian kapasitas kerja dengan sumber daya yang tersedia, dan komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan. Oleh karena itu, memahami hubungan antara beban kerja dan niat keluar adalah penting untuk mengembangkan strategi guna mengurangi risiko turnover menjaga keseimbangan kehidupan kerja, dan meningkatkan retensi karyawan. Di sisi lain, kompensasi juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi karyawan untuk *turnover*.

Kompensasi mencakup gaji, tunjangan, dan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan, organisasi memberikan insentif sebagai imbalan yang sesuai. Kompensasi yang dianggap tidak kompetitif atau tidak adil dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap perusahaan dan meningkatkan niat mereka untuk keluar. Di sisi lain, kompensasi yang kompetitif dan sesuai dengan harapan karyawan bisa mengembangkan kepuasan kerja, komitmen, dan mengurangi karyawan mutasi.

Kompensasi mengacu pada segala jenis kompensasi yang didapat seorang karyawan, atas pekerjaan karyawan tersebut. Untuk mencapai tujuan perusahaan. Tingkat kompensasi mengukur standar hidup, status sosial, martabat, dan harga diri karyawan. Manajemen kompensasi bertanggung jawab menetapkan standar dan memantau segala bentuk kompensasi hasil kerja (Oktafiani1, Pantawis, 2024)

PT Surabaya trading merupakan Perusahaan manufaktur kayu yang berdiri di Gresik ,jawa timur. Dengan Lokasi strategis di JL.mayjend Sungkono, no 10 Gresik, 61161, Napes kebomas Gresik. Fenomena dalam Perusahaan ini adalah tingginya Tingkat turnover yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi

Berdasarkan observasi di PT Surabaya trading peneliti melihat bahwa terdapat beberapa karyawan yang mengeluhkan gaya kepemimpinan, berdasarkan sifat kepemimpinan. Karyawan rata-rata merasa tidak puas dengan manajer yang selalu temperamen sebagai contoh: manajer mudah marah saat menanggapi perihal karyawan yang selalu salah dalam mengerjakan pekerjaannya. Adapun pemimpin memiliki kepribadian yang tenang. membimbing karyawannya dengan baik,

manager juga mempunyai kebiasaan yang negatif sebagai contoh : manager selalu berangkat tidak tepat waktu (terlambat), meskipun mempunyai wewenang dan kekuasaan itu merupakan hal buruk dalam memberikan contoh kepada karyawan. Selain itu berdasarkan kepribadian pemimpin sangat mempengaruhi karyawan sebagai contoh: cara penyampaian memberikan jobdesk ke karyawan, ada yang mungkin bingung dengan pekerjaan yang diperintahkan manager kepada mereka. karyawan percaya bahwa manager tidak mengkomunikasikan visi dengan baik kepada karyawan, sehingga ketika pemimpin menugaskan karyawan, karyawan tidak memahami dengan jelas apa tujuan dan manfaat perusahaan.

selain itu dalam beban kerja Berbagai permasalahan sering terjadi yang mempengaruhi produktivitas, seperti melesetnya tujuan dan tertundanya dimulainya proyek-proyek penting karena kurangnya koordinasi atau sumber daya. sering kali terjadi ketika karyawan kurang memahami tugas yang ada, sehingga menghambat proses pengambilan keputusan. Selain itu, penggunaan waktu yang tidak efisien seperti: Terjebak dalam rapat yang pekerjaan produktif atau gangguan multitasking dapat menunda banyak pekerjaan. Terlalu banyak pekerjaan tanpa pembagian tugas yang jelas dapat berdampak buruk pada kualitas hasil kerja dan kesehatan mental karyawan. Kombinasi dari masalah-masalah ini menimbulkan tantangan yang signifikan bagi organisasi untuk mencapai tujuan mereka.

Ketidakpuasan karyawan sering timbul dari gaji yang tidak proporsional dengan pekerjaan mereka, atau kurangnya insentif untuk mencapai target. Ketidakpuasan meningkat ketika kinerja disampaikan dengan sangat buruk atau tidak diberikan sama sekali, dan karyawan merasa bahwa kontribusi mereka tidak

dihargai. Selain itu, peluang kerja yang tidak sesuai, seperti ruang kerja yang sempit dan tidak nyaman, dapat menciptakan suasana kerja yang buruk dan menurunkan produktivitas. Kombinasi dari masalah-masalah ini dapat mempengaruhi motivasi karyawan dan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena dan temuan diatas maka penulis ingin meneliti lebih lanjut terkait turnover karyawan di PT SURABAYA TRADING dengan judul : “PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PERGANTIAN PADA KARYAWAN DI PT SURABAYA TRADING KABUPATEN GRESIK”.

## **1.2 Rumusan masalah**

Dari permasalahan yang diuraikan, fokus penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap turnover (pergantian) karyawan di PT Surabaya trading?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap turnover (pergantian) karyawan di PT Surabaya trading ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap turnover (pergantian) karyawan di PT Surabaya trading ?
4. Apakah kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh turnover (pergantian) terhadap karyawan PT Surabaya trading ?

## **1.3 Batasan Masalah**

Untuk memastikan pembahasan suatu masalah tetap terfokus dan menghindari adanya penyimpangan atau pelebaran dari pokok permasalahan, penelitian ini membatasi cakupan suatu masalah pada “PENGARUH

KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PERGANTIAN KARYAWAN” pembatasan ini bertujuan agar penelitian ini lebih terarah, memudahkan proses analisis dan memastikan tujuan penelitian dicapai dengan baik.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Mengacu rumusan masalah yang diuraikan sebelumnya maka penelitian ini memiliki tujuan:

1. Guna mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap turnover (pergantian) karyawan.
2. Guna mengetahui pengaruh beban kerja terhadap turnover (pergantian) karyawan.
3. Guna mengetahui pengaruh kompensasi terhadap turnover (pergantian) karyawan.
4. Guna mengetahui pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi terhadap turnover (pergantian) karyawan.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan banyak manfaat, terutama bagi perusahaan dan universitas. Hasilnya diharapkan berguna secara teori dan praktik untuk semua pihak terkait.

##### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini berkontribusi terhadap kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, dengan memberikan wawasan baru mengenai dampak kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi

pada turnover karyawan. Temuan kajian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi turnover karyawan.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Terdapat beberapa manfaat praktis pada kajian ini. Manfaat praktis yang ada antara lain sebagai berikut.

- A. Bagi penulis : menambah wawasan dan keterampilan dalam penelitian serta memperdalam pemahaman tentang Manajemen Sumber daya manusia (MSDM)
- B. Bagi Perusahaan yang diteliti: penelitian ini memberikan rekomendasi untuk meningkatkan manajemen yang efektif yang terkait dengan kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi yang pada akhirnya mengurangi Tingkat turnover karyawan
- C. Bagi fakultas : Memberikan kontribusi akademis dalam bidang MSDM, khususnya dalam sektor Perusahaan dan memperkaya referensi di fakultas