

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis saat ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya sebagai penggerak organisasi. Namun, apabila pengelolaan sumber daya manusia tersebut tidak baik maka akan mengakibatkan tingginya tingkat *turn over* karyawan dalam sebuah organisasi.

Turn over di organisasi saat ini adalah salah satu isu utama dari berbagai sektor di beberapa negara. *Turn over* yang terjadi di berbagai sektor merupakan

dampak dari beberapa hal, yang terdiri dari pertumbuhan ekonomi, peluang kerja, tingginya permintaan komoditas, globalisasi, pengembangan ekonomi, dan lain-lain.

Saat ini sangat penting untuk mengelola *turn over* karyawan untuk organisasi untuk memenuhi keunggulan kompetitif. Efek negatif dari *turn over* karyawan pada organisasi dalam setiap bidang kehidupan menjadi faktor yang buruk untuk produksi dan pengembangan organisasi (Hatch, dan Dyer, 2004). Sekarang orang-orang diberbagai organisasi ingin keragaman dalam kehidupan sehari-harinya, ingin sesuatu baru yang menantang dan jenis pekerjaan yang baru dan juga lingkungan kerja yang lebih baik ditempat pekerjaannya. Untuk menyediakan semua hal ini kepada karyawan oleh organisasi dilingkungan ekonomi sangat sulit dan tidak mampu dikelola. Tapi ini sangat penting pada setiap organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berbakat. Motif setiap organisasi adalah untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan *turn over* yang rendah dan menguntungkan. Jadi untuk pencapaian tujuan, strategi mengelola *turn over* harus dibentuk.

Untuk dapat mengurangi tingkat *turn over* karyawan dalam organisasi, diantaranya adalah dengan memperhatikan kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan, karena merupakan sebagai bentuk balas jasa atas kinerjanya. Pemberian kompensasi yang tepat bagi karyawan, akan sangat berpengaruh terhadap *Turn over* karyawan dalam sebuah organisasi.

Tidak hanya masalah kompensasi saja, tetapi beban kerja juga menjadi hal yang mempengaruhi terhadap *turn over* karyawan dalam organisasi. Beban kerja

sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap *turn over* karyawan pada perusahaan itu sendiri. Karyawan yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebihan. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi *turn over* karyawan dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri.

PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) merupakan Perusahaan Swasta yang bergerak dalam perkebunan kelapa sawit dan pengolahan pabrik kelapa sawit, yang berstatus Penanaman Modal Asing (PMA) dengan produk berupa tandan buah segar dari perkebunan kelapa sawit dan Crude Palm Oil (CPO) Serta Palm Kernel (PK) dari pabrik kelapa sawit. PT. Gersindo Minang Plantation berdiri pada tahun 1993.

PT. Gersindo Minang Plantation mempunyai luas kebun \pm 3,600 Ha sesuai dengan SK HGU dari Menteri Negara Agraria / Ka. BPN Pusat dengan SK HGU Nomor: 78/HGU/BPN-1997, tanggal 15 Juli 1997, yang dilengkapi dengan Sertifikat HGU Nomor : 01 tanggal 18 September 1999 dengan luas tertanam \pm

3,144.81 Ha dan Infrastruktur \pm 455.19 Ha dengan total luas lahan keseluruhan \pm 3,600 Ha. PT Gersindo Minang Plantation (GMP) memiliki Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit (PKS) di atas Tanah seluas \pm 130.000 M² yang berlokasi di Jorong Tanjung Pangkal Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat Sumatera Barat dengan SK Bupati Pasaman Nomor: 188.45/219/BUP-PAS/2003 tanggal 09 Mei 2003. Kapasitas PKS PT. Gersindo Minang Plantation \pm 60 Ton / jam. PKS PT Gersindo Minang Plantation beroperasi sejak Bulan Februari 2004 untuk Pengolahan Buah Kelapa sawit (CPO).

Sejalan dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi dewasa ini serta era globalisasi yang tidak mungkin kita hindari adalah merupakan suatu tantangan sekaligus keharusan bagi PT. Gersindo Minang Plantation untuk selalu mengembangkan teknologi, meningkatkan produktivitas, menaikan kualitas produk, memperbaiki pelayanan kepada pelanggan, memperbaiki kinerja manajemen serta memberdayakan dan mengefisienkan sumber daya manusia.

Menyadari akan pentingnya kenyataan tersebut di atas, perusahaan juga merekrut Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas secara selektif serta melakukan pelatihan bagi karyawan secara bersungguh-sungguh dan berkesinambungan. Di samping itu juga PT. Gersindo Minang Plantation mendatangkan Ahli-ahli Luar Negri dengan tujuan utama memacu karyawan agar dapat berkembang dengan pesat. Sampai saat ini PT. Gersindo Minang Plantation telah mempunyai lebih dari 900 orang karyawan dari berbagai daerah, disiplin ilmu dan jenjang pendidikan serta keahlian yang bervariasi. Dapat dijelaskan

untuk jumlah karyawan lebih dari 900 orang tersebut terdiri dari karyawan pabrik dan plantation, dimana jumlah dari karyawan plantation kurang dari 600 orang.

Berikut ini adalah tabel *turn over* karyawan pada PT. GERSINDO, Tanjung Pangkal, Pasaman Barat pada tahun 2015-2016

Tabel 1.1
Turn over Karyawan Tahun 2015 - 2016
Pada PT. GMP, Tanjung Pangkal, Pasaman Barat

NO.	Bulan	2015			2016		
		Awal	Akhir	(+/-)	Awal	Akhir	(+/-)
1.	Januari	189	169	20	173	149	24
2.	Februari	193	169	24	185	149	36
3.	Maret	190	169	21	184	147	37
4.	April	188	181	7	179	146	33
5.	Mei	186	181	5	177	145	32
6.	Juni	185	181	4	172	132	40
7.	Juli	181	171	10	168	130	38
8.	Agustus	181	151	30	172	128	44
9.	September	179	149	30	169	128	41
10.	Oktober	177	149	28	161	128	33
11.	November	175	149	26	157	128	29
12.	Desember	176	149	27	156	128	28

Sumber: PT. GMP, Tanjung Pangkal, Pasaman Barat, tahun 2015 - 2016

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa selalu terjadi *turn over* karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation, dimana pada bulan Januari 2015 karyawan yang keluar yaitu sebanyak 20 orang. Terjadi peningkatan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan pada bulan Februari yaitu sebanyak 24 orang. Begitupun juga pada bulan Maret tingkat karyawan yang keluar juga masih bisa dikatakan

terlalu tinggi yaitu sebanyak 21 orang. Namun, pada bulan April, Mei, dan Juni tingkat karyawan yang keluar mengalami sedikit penurunan yaitu sebanyak 7 orang pada bulan April, 5 orang pada bulan Mei, dan 4 orang pada bulan Juni. Akan tetapi, tingkat karyawan yang keluar kembali mengalami peningkatan pada bulan berikutnya yaitu sebanyak 10 orang karyawan yang keluar dari perusahaan pada bulan Juli, 30 orang karyawan yang keluar dari perusahaan pada bulan Agustus dan September, 28 orang karyawan yang keluar dari perusahaan pada bulan Oktober, 26 orang karyawan yang keluar dari perusahaan pada bulan November, dan 27 orang karyawan yang keluar dari perusahaan pada bulan Desember. Berdasarkan data diatas maka dapat disimpulkan tingkat *turn over* karyawan yang fluktuatif (naik turun), diindikasikan disebabkan oleh pemberian kompensasi kepada karyawan yang belum optimal dan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan para tenaga kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai, tingkat *turn over* karyawan PT. GERSINDO Minang Plantation, Tanjung Pangkal, Pasaman Barat dengan judul: **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP INTENTION TURN OVER KARYAWAN DENGAN BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. GMP, TANJUNG PANGKAL, PASAMAN BARAT.”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap *turn over* karyawan PT. GMP, Tanjung Pangkal, Pasaman Barat?

2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap beban kerja karyawan PT. GMP, Tanjung Pangkal, Pasaman Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap *turn over* karyawan PT. GMP, Tanjung Pangkal, Pasaman Barat?
4. Bagaimanakah pengaruh beban kerja sebagai variabel mediasi, antara kompensasi terhadap *turn over* karyawan PT. GMP, Tanjung Pangkal, Pasaman Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turn over* karyawan PT. GMP, Tanjung Pangkal, Pasaman Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap beban kerja karyawan PT. GMP, Tanjung Pangkal, Pasaman Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turn over* karyawan PT. GMP, Tanjung Pangkal, Pasaman Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja sebagai variabel mediasi, antara kompensasi terhadap *turn over* karyawan PT. GMP, Tanjung Pangkal, Pasaman Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang Penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran

dalam menganalisa pengaruh kompensasi terhadap *turn over* PT. GMP, Tanjung Pangkal, Pasaman Barat, dengan beban kerja sebagai variabel mediasi.

2. Bagi Praktisi

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi pelaku bisnis yang khususnya dalam praktek sumber daya manusia dalam mengambil keputusan maupun kebijakan yang berkaitan dengan kompensasi dan beban kerja yang akan mempengaruhi tingkat *turn over* karyawan.

3. Bagi pembaca dan umum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya, khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini dapat menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Di dalam kajian manajemen sumber daya manusia terdapat berbagai macam variabel yang dapat diteliti diantaranya, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, budaya kerja, komitmen kerja, dan lain-lain. Oleh karena itu, agar tercapainya tujuan dalam penelitian ini, maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah mengenai kompensasi sebagai variabel bebas, beban kerja sebagai variabel mediasi, dan *turn over* karyawan sebagai variabel terikat.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, secara singkat akan disusun dalam 5 bab, yang terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, rangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai definisi operasional variable, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data dan teknik analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data dan interpretasi hasil.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan dari penelitian dan saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti hal yang sama.

