

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi dalam menjalankan berbagai aktivitasnya memerlukan berbagai sumber daya, termasuk sumber daya finansial, material, dan yang paling penting, sumber daya manusia (Budiarti & Setiawan, 2018). Sumber daya manusia dianggap sebagai ujung tombak dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena kualitas dan pengelolaannya yang baik sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas kerja (Wulantika & Ayuningtias, 2019). Dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif, perusahaan dapat mencapai kinerja yang tinggi, menjaga daya saing, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wulantika & Ayusari, 2023).

Namun, salah satu tantangan utama yang sering dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah tingginya *turnover intention* karyawan. *Turnover intention* merujuk pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari peluang di tempat lain (Putri, *et al.*, 2023). Fenomena ini dapat menimbulkan kerugian signifikan bagi perusahaan, baik dari segi biaya, waktu, maupun sumber daya yang digunakan untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dengan baik untuk memastikan karyawan tetap bertahan dan loyal (Harini, *et al.*, 2023).

Dua faktor utama yang sering kali menjadi penyebab *turnover intention* adalah beban kerja dan kompensasi. Beban kerja, menurut Husin *et al.* (2021)

merujuk pada tanggung jawab atau tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan keterampilan dan potensi yang dimiliki. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang akhirnya menurunkan kinerja dan produktivitas karyawan. Di sisi lain, kompensasi, sebagaimana dijelaskan oleh Murjanah (2019), merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk finansial sebagai apresiasi atas kontribusi mereka. Kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memotivasi karyawan untuk tetap berkomitmen pada perusahaan.

Perusahaan yang tidak hanya fokus pada pencapaian produktivitas tinggi, tetapi juga memperhatikan kualitas kinerja dan kesejahteraan karyawan selama proses pencapaian tersebut, akan lebih mampu menjaga loyalitas karyawannya (Rizaldi, 2021). Dalam konteks industri pengolahan makanan berbahan baku ayam, seperti yang dijalankan oleh PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten, kualitas dan keamanan produk sangat bergantung pada dedikasi karyawan dalam proses produksi. Dengan meningkatnya permintaan produksi ayam, beban kerja karyawan di PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten, juga mengalami peningkatan, yang berpotensi menambah tekanan dan mempengaruhi tingkat *turnover intention* (Purwati & Maricy, 2021).

Meskipun perusahaan ini telah mengembangkan infrastruktur dan memiliki pendanaan yang memadai, kelancaran dan optimalitas operasionalnya tetap sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia yang efektif. Kompensasi yang tidak memadai dapat meningkatkan ketidakpuasan karyawan, yang pada gilirannya

memicu niat untuk keluar dari perusahaan. Di sisi lain, pengelolaan beban kerja yang baik dan pemberian kompensasi yang sesuai dapat menurunkan turnover intention dan menjaga stabilitas tenaga kerja.

Data pada tabel 1.1 di bawah ini menunjukkan jumlah karyawan yang mengundurkan diri di PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten, sehingga memberikan gambaran mengenai seberapa besar tantangan yang dihadapi perusahaan dalam mempertahankan karyawannya. Fenomena *turnover* ini menjadi perhatian penting bagi manajemen, karena dapat berdampak langsung pada keberlangsungan dan kesuksesan operasional perusahaan di masa depan.

Tabel 1.1
Data Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi di PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang Mengundurkan Diri	Presentase (%)
1	2021	263	50	19,01%
2	2022	213	32	15.02%
3	2023	172	9	5.23%

Sumber: Bagian PGA PT Charoen Pokphand Indonesia Lebak

Berdasarkan data pada tabel 1.1, terlihat bahwa selama tiga tahun terakhir, tingkat keluarnya karyawan sebagian besar di atas 10%. Hal ini menunjukkan adanya tingkat *turnover* karyawan yang tinggi. Menurut SPV. Produksi yang penulis wawancarai bahwa tingginya *turnover intention* di PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya termasuk beban kerja yang tinggi dan kurangnya kepuasan terhadap kompensasi yang diberikan. Beban kerja yang tinggi sering kali membuat karyawan merasa stres dan lelah, yang akhirnya mendorong mereka untuk mencari pekerjaan

lain dengan beban kerja yang lebih wajar. Selain itu, meskipun perusahaan telah berusaha memberikan kompensasi yang kompetitif, ada perasaan di antara beberapa karyawan bahwa kompensasi yang diberikan masih belum sebanding dengan usaha dan waktu yang mereka curahkan. Faktor-faktor ini secara signifikan berkontribusi terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Mengingat karyawan merupakan aset penting bagi operasional perusahaan, tingginya tingkat *turnover* ini dapat berakibat pada stabilitas manajemen perusahaan.

Selain itu, untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai *turnover intention*, peneliti melakukan survei awal dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 20 responden karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten pada tanggal 20 April 2024. Hasil survei ini memberikan informasi tambahan mengenai variabel *turnover intention* dan membantu dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Berikut merupakan hasil survei awal peneliti mengenai variabel *turnover intention*.

Tabel 1.2
Kuesioner Variabel *Turnover Intention* Karyawan

NO	PERTANYAAN				TOTAL
		KET	YA	TIDAK	
1	Apakah Anda sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan Anda saat ini?	Frekuensi	2	18	20
		Presentase	10%	90%	100%
2	Apakah Anda sering merasa tidak puas dengan pekerjaan Anda sehingga ingin meninggalkannya?	Frekuensi	3	15	20
		Presentase	15%	75%	100%
3	Apakah Anda sering mencari informasi tentang lowongan pekerjaan di tempat lain?	Frekuensi	12	8	20
		Presentase	60%	40%	100%

Sumber: Hasil Survei Peneliti, 2024

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 1.2, ditemukan bahwa PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten menghadapi permasalahan terkait dengan *turnover intention* karyawan. Meskipun mayoritas karyawan tidak berniat untuk berhenti bekerja dalam waktu dekat, terdapat indikasi kuat bahwa banyak dari mereka yang mempertimbangkan opsi untuk mencari pekerjaan lain. Hal ini dibuktikan dengan tingginya persentase karyawan yang aktif mencari informasi lowongan pekerjaan di luar perusahaan, yaitu sebesar 60%.

Indikasi ini menunjukkan adanya potensi peningkatan *turnover* karyawan di masa depan, yang dapat mengganggu stabilitas dan produktivitas perusahaan. Lebih lanjut, wawancara dengan SPV. Produksi mengungkapkan bahwa beban kerja yang berat dan keinginan untuk mencari peluang karir yang lebih baik adalah alasan utama yang mendorong mereka untuk mempertimbangkan pindah ke perusahaan lain.

Kondisi ini menunjukkan perlunya perhatian khusus dari manajemen perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, guna menjaga kelangsungan dan kinerja perusahaan dalam jangka panjang.

Tabel 1.3
Kuesioner Variabel Beban Kerja

NO	PERTANYAAN				TOTAL
		KET	YA	TIDAK	
1	Apakah kondisi pekerjaan Anda cukup berat secara fisik sehingga membuat Anda mudah lelah?	Frekuensi	5	15	20
		Presentase	25%	75%	100%
2	Apakah Anda sering merasa tidak memiliki cukup waktu	Frekuensi	5	15	20
		Presentase	25%	75%	100%

NO	PERTANYAAN				TOTAL
		KET	YA	TIDAK	
	untuk menyelesaikan semua tugas Anda?				
3	Apakah Anda sering merasa kesulitan mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan?	Frekuensi	11	9	20
		Presentase	55%	45%	100%
4	Apakah Anda merasa nyaman dengan lingkungan kerja di sini?	Frekuensi	19	1	20
		Presentase	95%	5%	100%

Sumber: Hasil Survei Peneliti, 2024

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 1.3, terdapat permasalahan signifikan terkait beban kerja di PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten. Mayoritas karyawan melaporkan kesulitan dalam mencapai target perusahaan yang tinggi, yaitu memotong 32.000 ekor ayam per hari. Hal ini menyebabkan kelelahan yang berlebihan dan penurunan semangat kerja di kalangan karyawan. Pernyataan ini juga didukung oleh banyaknya karyawan yang menyampaikan bahwa target tersebut terlalu berat dan sulit untuk dicapai, mengakibatkan dampak negatif pada kesejahteraan dan produktivitas mereka. Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk meninjau kembali beban kerja dan menetapkan target yang lebih realistis untuk memastikan kesehatan dan kesejahteraan karyawan terjaga.

Tabel 1.4
Kuesioner Variabel Kompensasi

NO	PERTANYAAN				TOTAL
		KET	YA	TIDAK	
1	Apakah gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang Anda lakukan?	Frekuensi	14	6	20
		Presentase	70%	30%	100%
2	Apakah Anda menerima insentif tambahan dari perusahaan ketika mencapai target tertentu?	Frekuensi	3	17	20
		Presentase	15%	85%	100%

NO	PERTANYAAN				TOTAL
		KET	YA	TIDAK	
3	Apakah Anda mendapatkan tunjangan dari perusahaan?	Frekuensi	11	9	20
		Presentase	55%	45%	100%
4	Apakah Anda merasa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah memadai untuk mendukung pekerjaan Anda?	Frekuensi	14	6	20
		Presentase	70%	30%	100%

Sumber: Hasil Survei Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1.4, jawaban responden menunjukkan adanya indikasi permasalahan terkait sistem kompensasi di PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten. Sebagian karyawan melaporkan bahwa mereka tidak menerima insentif setelah mencapai target tertentu. Ketiadaan penghargaan tambahan untuk kinerja yang baik ini berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan. Kondisi ini diperkuat oleh pernyataan beberapa karyawan yang diwawancarai, yang menyebutkan bahwa insentif pernah diberikan di masa lalu, tetapi saat ini sudah tidak ada lagi. Ketidakberlanjutan dalam pemberian insentif ini dapat menjadi faktor penurunan semangat kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Beban kerja yang tinggi tanpa disertai kompensasi yang memadai dapat memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih dalam mengenai pengaruh beban kerja dan sistem kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT CHAROEN POKPHAND**

INDONESIA FOOD DIVISION RPHU LEBAK, BANTEN (STUDI KASUS PADA BAGIAN PRODUKSI)”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut.

1. Sebagian besar karyawan pada bagian produksi mengalami kesulitan dalam mencapai target perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa beban kerja di perusahaan cukup tinggi dan berat.
2. Sebagian besar karyawan pada bagian produksi merasa tidak menerima insentif. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kurang memadai.
3. Sebagian besar karyawan pada bagian produksi mempertimbangkan opsi untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tingkat *turnover intention* karyawan tinggi.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah di atas, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran mengenai Beban Kerja, Kompensasi, dan *Turnover Intention* Karyawan pada PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten.

2. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten.
3. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten.
4. Apakah Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah mengumpulkan data mengenai beban kerja, kompensasi, dan *turnover intention* karyawan pada PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten. Data yang terkumpul akan digunakan untuk menyusun skripsi dan diharapkan informasi hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai Beban Kerja, Kompensasi, dan *Turnover Intention* Karyawan pada PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten secara parsial.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten secara parsial.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat, terutama bagi peneliti sendiri. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak terkait. Adapun kegunaan tersebut antara lain sebagai berikut.

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber informasi dan masukan berharga bagi perusahaan dalam menganalisis dan mengevaluasi beban kerja dan kompensasi karyawan. Hal ini bertujuan untuk mengatasi permasalahan terkait niat karyawan untuk keluar (*turnover intention*) yang mungkin terjadi.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari hal baru yang diharapkan dapat diterapkan di masa mendatang. Selain itu, penelitian ini memungkinkan peneliti untuk memperdalam ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dan menemukan pengetahuan baru yang tidak didapatkan dari Pendidikan formal.

2. Bagi Universitas/Keilmuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan dan pemikiran baru yang bermanfaat bagi akademisi. Selain itu, dapat menjadi referensi bagi peneliti dan mahasiswa di masa depan, khususnya dalam penelitian terkait beban kerja, kompensasi, dan *turnover intention* karyawan.

3. Bagi Instansi/Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi instansi atau perusahaan, terutama PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten, dalam bentuk saran-saran positif yang sifatnya membangun bagi kemajuan perusahaan.

1.4.3 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Memberikan kontribusi berupa pemikiran ilmiah yang bermanfaat bagi siapapun yang memerlukannya.

2. Menjadi landasan dan referensi bagi penelitian-penelitian yang akan datang dalam konteks beban kerja, kompensasi, dan *turnover intention* karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti bertempat di PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten yang beralamat di Jalan Raya Kaduagung–Cileles, Kecamatan Cileles, Kabupaten Lebak, Banten, ID 42353.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimulai dari bulan Maret 2024 hingga Agustus 2024. Adapun jadwal penelitian secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.5
Waktu Penelitian

NO	KEGIATAN	WAKTU KEGIATAN															
		MARET				APRIL				MEI				JUNI			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survei Tempat Penelitian																
2	Pengajuan Surat ke Perusahaan																
3	Menerima Surat Balasan dari Perusahaan																
4	Melakukan Survei awal dan Penelitian																
5	Mencari Data																
6	Seminar Proposal																
7	Revisi																
8	Penelitian Lapangan																
9	Bimbingan																
10	Sidang Akhir																

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024