

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin banyak pula persaingan antar perusahaan. Tidak hanya perusahaan lokal yang menjadi pesaing namun juga perusahaan luar negeri. Perusahaan selalu dituntut untuk mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia. SDM sangatlah penting bagi perusahaan karena SDM adalah faktor utama untuk jalannya perusahaan. Adanya sumber daya manusia di perusahaan, maka harus dikelola dengan baik agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dalam suatu organisasi. Keseimbangan tersebut adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Yang dimaksud sebagai SDM yaitu karyawan yang menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan masing-masing.

Karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam perusahaan karena kinerja yang dihasilkan akan berdampak pada operasional perusahaan. Jika kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu rendah, dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Demi

pencapaian tujuan, perusahaan perlu memperhatikan setiap karyawannya agar dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaannya. Menurut Halimah (2016) karyawan yang tidak mendapatkan perhatian dari perusahaannya dan tidak terpenuhi kebutuhannya cenderung akan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya (*Turnover*)

Turnover adalah pegawai berhenti dari satu perusahaan/organisasi dan pindah kerja ke perusahaan/organisasi lainnya dengan alasan tertentu (Wirawan, 2015). *Turnover* pada sebuah perusahaan merupakan hal yang wajar, namun hal tersebut dapat menjadi permasalahan pada perusahaan jika tingkat *turnover* karyawan terlampau tinggi. Wirawan (2015: 631) menyatakan bahwa *turnover* akan berdampak pada perusahaan, seperti mempengaruhi operasi, produktivitas, dan keunggulan kompetitif perusahaan, serta akan menimbulkan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dikarenakan melakukan perekrutan, penyeleksian, dan pelatihan ulang jika karyawan benar-benar harus diganti.

Terjadinya *turnover* diawali dengan munculnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*) oleh karyawan. Menurut Harnoto (2002) dalam Widjaja (2008) *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Keinginan untuk keluar muncul ketika karyawan masih bekerja pada perusahaan dan hal tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satunya adalah kompensasi.

Kompensasi menurut (Hasibuan, 2017) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu, kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan upah insentif untuk kompensasi tidak langsung. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja. Kompensasi juga menjadi salah satu semangat kerja karyawan.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi keinginan untuk berpindah (*Turnover Intention*) adalah gaya kepeimpinan. Dewi dan Subudi (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kemungkinan erat kaitanya dengan turnover intention. Gaya kepemimpinan mewakili sikap dan keterampilan seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawannya dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tujuan PT Wijaya Kesuma Mandiri. Ketika karyawan merasa nyaman dengan pemimpin PT Wijaya Kesuma Mandiri maka karyawan lebih cenderung untuk tinggal dan bekerja di PT Wijaya Kesuma Mandiri. Sebaliknya, ketika pemimpin merupakan salah satu sumber ketidak nyamanan bagi karyawan maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan PT Wijaya Kesuma Mandiri akan meningkat. Menurut Mbah dan Ikemefuna (2011) seperti dikutip oleh Puni et al. (2016), hubungan gaya kepemimpinan yang buruk seperti gaya kepemimpinan

otokratis atau gaya kepemimpinan yang terpusat menjadi salah satu alasan utama mengapa karyawan terlibat *turnover intentions* dan perilaku kerja kontraproduktif. (Dewi dan Subudi, 2015). Hal ini didukung oleh penelitian Iskandar (2013), meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan departemen front office di Hotel Ibis Bandung Trans Studio. Penelitian Iskandar (2013), mengasilkan temuan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan.

Beban Kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu oleh seorang pekerja (Vanchapo 2020, 1). Menurut Elbadiansyah (2019, 68) beban kerja dapat dimaksudkan dengan suatu hal yang dirasakan karyawan berkaitan dengan berat ringannya pekerjaan yang dipengaruhi oleh job distribution, standard rate of performance, dan waktu yang diberikan. Menurut UU Kesehatan No.36 tahun 2009 dalam Vanchapo (2020, 3) menyatakan Beban kerja ialah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.

Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaanya itu dengan meminimalisasi tingkat perputaran karyawan (*employee's turnover*) dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover*). Keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkan (Witasari, 2009) dalam Dwiningtyas 2019. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit perusahaan, pemberhentian atau kematian anggota perusahaan (Witasari, 2009) dalam Dwiningtyas 2015. Disaat karyawan berpindah atau berganti pada perusahaan lain akan merugikan perusahaan

karena perusahaan harus memberi pesangon dan sebagianya itu adalah kendala yang akan menghambat proses produksi. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya perpindahan karyawan pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya dalam merekrut karyawan baru. PT Wijaya Kesuma Mandiri merupakan perusahaan industri manufaktur , pengolahan kayu yang berbasis di Indonesia. Reputasi kami sebagai produsen menjadi perusahaan unggul dengan inovasi dan pengembangan produk berkualitas. Telah banyak proyek strategis nasional telah sukses ditangani, untuk memenuhi kebutuhan. PT Wijaya Kesuma Mandiri didirikan guna menciptakan produk sesuai dengan standar nasional dan internasional. Produk yang kuat juga kokoh dan sudah teruji seiring waktu berjalan. Berbekal pengalaman saat ini dimiliki PT Wijaya Kesuma Mandiri terus berbenah untuk lebih dekat dengan pelanggan dan terus memberikan pelayanan yang terbaik.

Sesuai dengan data yang telah diberikan oleh pimpinan PT Wijaya Kesuma Mandiri tingkat keluar masuk karyawan cukup tinggi dalam kurun waktu 1 tahun terakhir. Adapaun data trunover dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 1.1
Data Turnover Intention Tahun 2022 PT Wijaya Kesuma Mandiri

Bulan	Karyawan		Jumlah Karyawan	%
	Keluar	Masuk		
Januari	2	3	57	4%
Februari	6	5	58	10%
Maret	6	4	57	10%
April	3	1	56	5%
Mei	2	1	52	4%
Juni	3	2	51	6%
Juli	0	2	50	0%
Agustus	2	3	52	4%
September	0	1	50	0%
Oktober	2	3	51	4%
November	0	2	52	0%

Desember	2	3	54	4%
Total	39	36		48%

Sumber: Data karyawan PT Wijaya Kesuma Mandiri

Berdasarkan dengan data yang diatas, tingkat *trunover* yang terjadi di PT Wijaya Kesuma Mandiri dapat dinyatakan sangat tinggi. Jumlah *Turnover Intenton* tersebut didapat dengan menggunakan Rumus persentase pada tabel excel yaitu (**Jumlah Karyawan Keluar : Jumlah Karyawan X 100 %**). Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Gillis (Mardiana, Hubies dan Pandjaitan, 2014) bahwa turnover karyawan dikatakan normal apabila berkisar antara 5-10% pertahun, dan dapat dikatakan tinggi apabila melebihi 10 %.

Tingkat *trunover* dapat menyebabkan dampak buruk bagi perusahaan, salah satunya adalah penurunan produktivitas kerja dan juga membuat perusahaan merugi secara financial. *Trunover* yang terjadi juga juga dapat mengeluarkan biaya yang cukup tinggi karena harus kembali melakukan proses rekrutmen ulang mulai dari mengiklankan lowongan pekerjaan di berbagai job portal, onboarding, dan lainnya. *Trunover* yang tinggi juga bisa berdampak negatif terhadap moral karyawan yang bekerja di perusahaan. Hal ini dikarenakan semakin banyak karyawan *resign*, semakin banyak pula karyawan yang tersisa menjadi resah.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi turnover intention. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irvianti dan Verina (2015) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara stres kerja, beban kerja dan lingkungan terhadap turnover intention. Menurut Mathis dan Jackson (2004) faktor yang mempengaruhi turnover intention yaitu komponen organisasi, hubungan karyawan, peluang karir, kompensasi, rancangan tugas dan pekerjaan. Untuk mengetahui faktor apa yang diindikasikan mempengaruhi turnover karyawan yang

terjadi di PT Wijaya Kesuma Mandiri maka penulis menganalisa data yang telah diberikan.

Tabel 1.2
Data Gaji Karyawan PT Wijaya Kesuma Mandiri

No	Jabatan	Gaji Pokok	Tunjangan Jabatan	Uang Makan
1	Manager	5,000,000.00	2,000,000.00	700,000.00
2	Asst.Manager	3,500,000.00	1,500,000.00	500,000.00
3	Keuangan	2,000,000.00		300,000.00
4	Administrasi	1,500,000.00		300,000.00
6	Teknik	2,000,000.00		300,000.00
7	Pemasaran	1,700,000.00		300,000.00
8	Produksi	1,500,000.00		300,000.00

Tabel 1.2
Data Gaji Karyawan PT Wijaya Kesuma Mandiri (Lanjutan)

No	Jabatan	Gaji Pokok	Tunjangan Jabatan	Uang Makan
9	Supir	1,500,000.00		300,000.00
10	Kepala Gudang	2,300,000.00		300,000.00
11	Staff Gudang	1,500,000.00		300,000.00
12	OB	1,200,000.00		300,000.00
13	Satpam	1,500,000.00		

Sumber: PT Wijaya Kesuma Mandiri Tahun 2022

Berdasarkan hasil yang diperoleh didalam tabel 1.2, dapat dilihat bahwa tingkat pemberian kompensasi masih terbilang rendah serta beberapa karyawan diberikan gaji cukup rendah dan di bawah UMR Sebesar Rp. 2.710.000. Dapat Diketahui, pada PT Wijaya Kesuma Mandiri terdapat beberapa jabatan yang mendapatkan gaji di bawah UMR, seperti pada bagian keuangan, dimana gaji yang diterima bagian keuangan sebesar RP 2.000.000 dan mendapatkan uang makan sebesar RP 300.000. Pada bagian administrasi mendapatkan gaji sebesar Rp 1.5000.000 dan mendapatkan uang makan sebesar RP 300.000 . Pada bagian teknik mendapatkan gaji sebesar RP 2.000.000 dan mendapatkan uang makan sebesar RP 300.000 . Lalu pada bagian pemasaran mendapatkan gaji sebesar Rp 1.7000.000 dan mendapatkan uang makan sebesar RP 300.000 . Pada bagian produksi mendapatkan gaji sebesar Rp 1.5000.000 dan

mendapatkan uang makan sebesar RP 300.000. Pada bagian supir mendapatkan gaji sebesar Rp 1.500.000 dan mendapatkan uang makan sebesar RP 300.000 . Pada bagian kepla gudang mendapatkangaji sebesar Rp 2.300.000 dan mendapatkan uang makan sebesar RP 300.000 Pada bagian staff gudang mendapatkan gaji sebesar Rp 1.5000.000 dan mendapatkan uang makan sebesar RP 300.000 . Pada bagian OB mendapatkan gaji sebesar Rp 1.200.000 dan mendapatkan uang makan sebesar RP 300.000. Pada bagian satpam mendapatkan gaji sebesar Rp 1.500.000 dan mendapatkan uang makan sebesar RP 300.000 . Dengan gaji yang diterima karyawan saat ini yang menyebabkan pegawai merasa tidak puas. Dengan ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai akan mengurangi tingkat komitmen terhadap organisasi yang memungkinkan pekerja untuk keluar (*turnover*). Berdasarkan Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) Pada prinsip telah mengatur bahwa pengusaha dilarang memberikan upah di bawah upah minimum. Akan tetapi, pengusaha diperbolehkan menanggukuhkan pembayaran upah minimum. Ketetntuan itu di atur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang merupakan turunan undang-undang (UU) Nomor 11 Tentang Cipta Kerja. Ketentuan upah minimum sebagaimana dalam Pasal 23 sampai Pasal 35 dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil. Dengan pemberian kompensasi yang tidak layak kepada pegawai akan memicu keinginan pegawai memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi. Pemberian kompensasi kepada pegawai PT Wijaya Kesuma Mandiri masih kurang maksimal, dimana pemberian kompensasi dirasa masih kurang layak.

Kemudian faktor penyebab *turnover* selanjutnya adalah gaya kepemimpinan. Menurut (Wirawan, 2014) mendefenisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi sikap, perilaku dan sebagai para pengikutnya. Menurut (Yuniarsih, Tj. & Suwanto, 2013) berkesimpulan bahwa kepemimpinan dapat diartikan

sebagai kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pikiran (*mindset*) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya. Setiap perusahaan pasti memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda – beda, seperti yang terjadi pada PT Wijaya Kesuma Mandiri. Perusahaan yang bergerak dalam bidang industri kayu, lebih tepatnya mengolah kayu gelondongan menjadi *venner* yang kemudian di olah lagi menjadi lembaran triplek dan kayu balok. Dalam hal ini peneliti menemukan kejanggalan yang terjadi antara komunikasi pemimpin dengan bawahannya. Menurut Hasibuan (2014), terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, yaitu kepemimpinan otoriter, partisipasi dan delegasi. Gaya kepemimpinan otoriter adalah pengambilan keputusan sendiri tanpa berkonsultasi dengan para karyawan. Menurut Sutikno (2007) terdapat beberapa indikator kepemimpinan otoriter.

1. Segala keputusan diambil oleh pemimpin
2. Tugas-tugas bawahan diperinci oleh pemimpin
3. Dalam bersikap kepada bawahan pemimpin melibatkan perasaan pribadinya sehingga bersifat subjektif
4. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat, tetapi itu hanya *lips services* saja
5. Mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat.

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada PT Wijaya Kesuma Mandiri, Penulis melakukan Pra Survey Terhadap 15 Responden Yang tertuang pada tabel berikut.

Tabel 1.3
Data Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan
PT Wijaya Kesuma Mandiri

No.	Pendapat	Jawaban %	
		Ya	Tidak
Segala keputusan diambil oleh pemimpin			

1.	Apakah pemimpin mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan masalah ?	60,0	40,0
2.	Apakah pemimpin memberikan tugas secara detail ?	53,3	46,7
3.	Apakah pemimpin menilai berdasarkan perasaan pribadi ?	73,3	26,7
4.	Apakah pemimpin memberikan kesempatan berpendapat jika ada masalah?	33,3	66,7
5.	Apakah pemimpin mengawasi pekerjaan dengan ketat ?	73,3	26,7

Sumber : Hasil Pra survey Karyawan PT Wijaya Kesuma Mandiri 2023

Dari hasil tabel 1.3 diatas berdasarkan indikator gaya kepemimpinan otoriter, dalam pertanyaan yang pertama bahwa pemimpin mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan masalah. Jumlah karyawan yang menjawab ya sebanyak 9 orang dan karyawan yang menjawab tidak sebanyak 6 orang. Ini diartikan pemimpin yang mengambil keputusan atau tindakan sepihak tanpa adanya campur tangan bawahan dalam mengambil keputusan serta dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi, pimpinan jarang sekali memberikan kesempatan atau melibatkan bawahan untuk berpendapat.

Kemudian dari pertanyaan kedua bahwa pemimpin memberikan tugas secara detail. Jumlah karyawan yang menjawab ya sebanyak 8 orang dan karyawan yang menjawab tidak sebanyak 7 orang. Ini diartikan dalam pemberian tugas, pemimpin menjelaskan tugas secara detail, agar karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan.

Kemudian dari pertanyaan ketiga bahwa, pemimpin menilai berdasarkan perasaan pribadi. Jumlah karyawan yang menjawab ya sebanyak 11 orang dan karyawan menjawab tidak sebanyak 4 orang. Ini diartikan bahwa dalam pekerjaan

karyawan pemimpin hanya melibatkan perasaan pribadinya saja, penilaian ini hanya berdasarkan seleranya terhadap karyawan tersebut.

Kemudian dari pertanyaan keempat bahwa, pemimpin memberikan kesempatan berpendapat jika ada masalah. Jumlah karyawan yang menjawab ya sebanyak 5 orang dan karyawan menjawab tidak sebanyak 10 orang. Dalam hal ini pimpinan tidak benar - benar memberikan kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam memberikan pendapat, saran atau sejenisnya, hal ini karena semua keputusan hanya di buat oleh pimpinan saja.

Kemudian dari pertanyaan keempat bahwa, pemimpin mengawasi pekerjaan dengan ketat. Jumlah karyawan yang menjawab ya sebanyak 11 orang dan karyawan menjawab tidak sebanyak 4 orang. Pimpinan mengawasi semua pekerjaan yang dilakukuan karyawannya saat bekerja, hal ini akan mempengaruhi ruang gerak dari setiap karyawan dan membuat karyawan merasa tertekan dengan pengawasan yang berlebihan dari pimpinan.

Berdasarkan pernyataan tersebut yang saat ini diterapkan di PT Wijaya Kesuma Mandiri mengindikasikan gaya kepemimpinan otoriter. Hal tersebut sesuai dengan teori dari Siagian (2012) bahwa ciri pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter diantaranya adalah:

- a. Karena pengabdian para karyawan dianggap sebagai pengabdian yang sifatnya pribadi, loyalitas karyawan merupakan tuntutan yang sangat kuat. Demikian kuatnya sehingga mengalahkan kriteria kekayaan yang lain seperti kinerja, kejujuran, serta penerapan norma, moral dan etika. Maka operasional variabel mengenai kepedulian akan karyawan diabaikan.
- b. Pemimpin yang otoriter menentukan dan menerapkan disiplin organisasi yang keras dan menjalankannya dengan sikap yang kaku. Dalam suasana kerja seperti

itu tidak ada kesempatan bagi para bawahan untuk bertanya apalagi untuk mengajukan pendapat atau saran. Operasional variabel mengenai komunikasi pun diabaikan yang berujung pada *turnover intention* karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, beban kerja juga dapat menyebabkan *turnover intention* karyawan. Beban kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang dibebankan oleh kepada seseorang karyawan dan wajib baginya untuk menyelesaikan. Pengaruh beban kerja cenderung menimbulkan stres karyawan. Ketika beban kerja yang meningkat tanpa diikuti dengan *turnaround time* yang seimbang maka hal ini menyebabkan stres fisik dan mental. Dengan beban kerja yang tidak seimbang seperti ini dapat menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention* karyawan. PT Wijaya Kesuma Mandiri memiliki sejumlah beban kerja yang diketahui salah satu penyebab dari *turnover intention* karyawan. Berikut data beban kerja pada PT Wijaya Kesuma Mandiri

Tabel 1.4
Data Beban Kerja Tahun 2022 PT Wijaya Kesuma Mandiri

Bulan	Kayu Gergajian		Kayu Lapis	
	Target	Output	Target	Output
Januari	2,000.00	1,531.00	4,000.00	4,689.00
Februari	2,000.00	2,047.00	4,000.00	3,955.00
Maret	2,000.00	1,791.00	4,000.00	3,976.00
April	2,000.00	1,821.00	4,000.00	4,075.00
Mei	2,000.00	1,762.00	4,000.00	4,295.00
Juni	2,000.00	2,079.00	4,000.00	3,952.00
Juli	2,000.00	1,623.00	4,000.00	4,138.00
Agustus	2,000.00	1,761.00	4,000.00	3,672.00
September	2,000.00	1,822.00	4,000.00	3,518.00
Oktober	2,000.00	1,731.00	4,000.00	4,390.00
November	2,000.00	1,637.00	4,000.00	3,895.00

Desember	2,000.00	1,571.00	4,000.00	3,771.00
Total	21,176.00		48,326.00	

Sumber : PT Wijaya Kesuma Mandiri Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa pencapaian output paling rendah pada bagian kayu gergajian, karyawan hanya mampu mencapai dua kali target di tahun 2022, yaitu bulan februari sebanyak 2,047.00 dan juni sebanyak 2,079.00. Dimana target yang disesuaikan perusahaan pada kayu gergajian sebesar 2.000.00. Target tersebut dianggap terlalu berat bagi karyawan sehingga karyawan tidak mampu mencapai target tiap bulannya. Dapat dilihat pada bulan januari karyawan hanya mampu mencapai output sebesar 1.531.00, sedangkan pada bulan februari karyawan hanya mampu mencapai output sebesar 2.047.00. Pada bulan maret karyawan hanya mampu mencapai output sebesar 1.791.00. Pada bulan april karyawan hanya mampu mencapai output sebesar 1.821.00. Selanjutnya pada bulan mei karyawan hanya mampu mencapai output sebesar 1.762.00. Pada bulan juni karyawan hanya mampu mencapai output sebesar 2.079.00. Pada bulan Juli karyawan hanya mampu mencapai output sebesar 1,623.00. Pada bulan agustus karyawan hanya mampu mencapai output sebesar 1.71.00. Pada bulan September karyawan hanya mampu mencapai output sebesar 1.822.00. Pada bulan Oktober karyawan hanya mampu mencapai output sebesar 1.731.00. Pada bulan November karyawan hanya mampu mencapai output sebesar 1.637.00. Dan pada bulan desember karyawan hanya mampu mencapai output sebesar 1.571.00.

Sedangkan Pada output kayu lapis, karyawan hanya mampu mencapai lima kali target di tahun 2022, yaitu di bulan januari sebanyak 4,689.00, april sebanyak 4,075.00, mei sebanyak 4,295.00, juli sebanyak 4,138.00 dan oktober sebanyak 4,390.00. Dimana target yang disesuaikan perusahaan pada kayu lapis sebesar 4.000.00. Target tersebut dianggap terlalu berat bagi karyawan sehingga karyawan tidak mampu

mencapai target tiap bulannya. Dapat dilihat pada bulan januari karyawan hanya mampu mencapai output sebesar 4.689.00 , sedangkan pada bulan febuari karyawan hanya mampu mencapai output sebesar 3.955.00. Pada bulan maret karyawan hanya mampu mencapai output sebesar 3.976.00. Pada bulan april karyawan hanya mampu mencapai output sebesar 4.075.00. Selanjutnya pada bulan mei karyawan hanya mampu mencapai output sebesar 4.295.00. Pada bulan juni karyawan hanya mampu mencapai output sebesar 3.952.00. Pada bulan Juli karyawan hanya mampu mencapai output sebesar 4.138.00. Pada bualn agustus karyawan hanya mampu mencapai output sebesar 3.672.00. Pada bulan September karyawan hanya mampu mencapai output sebesar 3.518.00. Pada bulan Oktober karyawan hanya mampu mencapai output sebesar 4.390.00. Pada bulan November karyawan hanya mampu mencapai output sebesar 3.895.00. Dan pada bulan desember karyawan hanya mampu mencapai output sebesar 3.771.00. Beban kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan cukup tinggi, karyawan - karyawan merasa beban kerja mereka terlalu tinggi karena harus mengerjakan pekerjaan di luar *job description* mereka, ditambah dengan kurangnya perhatian dari atasan terhadap situasi dan kondisi yang meperlambat pekerjaan mereka seperti kurangnya perhatian terhadap kondisi peralatan dan lingkungan kerja. Selain menyebabkan itu hubungan kerjasama antar karyawan kurang, menumpuknya pekerjaan yang harus dilakukan.

Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi membuat karyawan ingin keluar dari lingkungan tersebut, keadaan ini membuat karyawan tidak loyal terhadap perusahaan yang mengakibatkan tingginya turnover intention (Robbins & Judge, 2013). Menurut Pradana dan Salehudin (2015), Xiaoming et al (2014) melakukan penelitian hubungan antara beban kerja terhadap turnover intention menunjukkan bahwa tingginya beban kerja berpengaruh pada tingginya tingkat turnover karyawan. Beban kerja merupakan

tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam sebuah organisasi, tingginya beban kerja akan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (Wefald et al, 2008). Untuk memperkuat mengenai penelitian ini maka peneliti mencantumkan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Novia Primadina Hadi (2017), mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja terhadap turnover intention pada PT XYZ Jakarta. Menyimpulkan bahwa Variabel Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja secara Bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Turnover di PT. XYZ Jakarta. Hasil uji bersama dapat disimpulkan bahwa sumbangan bersama Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja pada Turnover di PT. XYZ Jakarta adalah lebih kuat dibandingkan variabel lain yang tidak diteliti. Artinya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja bersinergi mempengaruhi tinggi rendahnya Turnover.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Siti Solehah, dan Sri Langgeng Ratnasari (2019), mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam, yaitu menyimpulkan bahwa Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Job Insecurity secara simultan pengaruh signifikan terhadap variabel Turnover Intention.

Dari Uraian di atas mengindikasikan faktor usia, gaya kepemimpinan dan beban kerja memengaruhi turnover intention pada perusahaan, sehingga peneliti mengangkat judul “ **Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Wijaya Kesuma Mandiri** ”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Tingkat turnover dominan terjadi karena pemberian kompensasi yang belum sesuai jika dibandingkan dengan UMR .
2. Minimnya briefing kerja yang dilakukan oleh atasan sebagai bentuk evaluasi kerja bagi karyawan.
3. Atasan hanya berfokus pada target, dimana keputusan semata-mata berada di tangan pemimpin demi kepentingan perusahaannya sendiri, tetapi sedikit sekali masukan yang diterima.
4. Pengaruh beban kerja cenderung menimbulkan stres karyawan, sehingga menyebabkan stres fisik dan mental yang menimbulkan *turnover intention* karyawan.

1.3. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi di PT Wijaya Kesuma Mandiri terhadap turnover intention karyawan?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan di PT Wijaya Kesuma Mandiri terhadap turnover intention?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja di PT Wijaya Kesuma Mandiri terhadap turnover intention ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap turnover intention pada PT Wijaya Kesuma Mandiri?

1.4. Batasan Masalah

Diketahui pada identifikasi masalah, maka penelitian ini perlu dibatasi agar penelitian dapat lebih terfokus. Maka peneliti membatasi hanya pada Pengaruh

Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Wijaya Kesuma Mandiri. Dimana nantinya populasi pada penelitian ini terfokus pada seluruh karyawan pada PT Wijaya Kesuma Mandiri. Dalam hal ini yang menjadi permasalahan karena banyaknya para karyawan yang keluar dan masuk pada perusahaan tersebut.

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan dilakukannya penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention pada PT Wijaya Kesuma Mandiri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap turnover intention pada PT Wijaya Kesuma Mandiri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada PT Wijaya Kesuma Mandiri.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention pada PT Wijaya Kesuma Mandiri.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menjelaskan dan dapat menambah wawasan mengenai teori-teori tentang kompensasi, gaya kepemimpinan, beban kerja dan turnover intention .

2. Manfaat Praktis

- a) Memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam upaya merumuskan berbagai kebijakan yang berhubungan dengan kompensasi, gaya kepemimpinan, beban kerja dan turnover intention.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan tentang pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, beban kerja dan turnover intention pada karyawan PT Wijaya Kesuma Mandiri.