

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) ialah elemen penting yang tidak bisa dipisahkan dari institusi mana pun, baik itu bisnis atau jenis institusi lainnya. Sumber daya manusia pada awalnya ialah orang-orang yang bekerja dalam sebuah institusi sebagai perencana, pelaksana, dan penggerak untuk membantu institusi meraih tujuannya. Berlandaskan hal ini, manajemen yang baik memerlukan prioritas pada sumber daya manusia, baik dari segi ketersediaan maupun keterampilan atau kompetensi.

Hal terpenting dalam menjalankan sebuah industri ialah pengolahan sumber daya manusia. Namun pada kenyataannya, bukan sebuah hal yang mudah bagi industri untuk mengubah sumber daya manusia jadi aset yang berharga untuk industri. Ada banyak masalah yang sering terjadi, satu dari masalah paling umum di industri manapun ialah keluar masuknya Karyawan (*Turnover Karyawan*).

Turnover Karyawan ialah Karyawan yang berhenti dari sebuah industri atau institusi. Menurut Flippo (1944), *Turnover Karyawan* ialah pergantian pekerja dalam sebuah industri selama periode waktu tertentu.

Turnover Karyawan di PT. Erima Baja Jaya bisa dikatakan cukup tinggi, yang tentunya disebabkan oleh sejumlah faktor. Menurut Hasibuan (2010) Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover Karyawan* meliputi kompensasi, kondisi lingkungan kerja, motivasi, kenyamanan saat bekerja, dan beban kerja.

Satu dari sejumlah faktor yang jadi penyebab *Turnover Karyawan* ialah gaji. Menurut Wibowo (2012) gaji diberikan sebagai imbalan atas tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan oleh Karyawan pada tingkat yang lebih tinggi. Biasanya, gaji dibayarkan untuk pekerjaan selama periode tertentu, seringkali secara bulanan.

Para akademisi lainnya juga sudah mempelajari perputaran Karyawan. Menurut sebuah studi yang dilakukan oleh Zahra dan Suharyanto (2023), kepuasan gaji mempunyai dampak negative yang cukup besar terhadap perputaran Karyawan. Karyawan yang puas dengan gaji mereka merasa dihargai oleh industri dan lebih mungkin untuk bertahan lebih lama. Struktur gaji yang efektif juga mendorong Karyawan untuk tetap bersama industri karena mereka percaya bahwasanya uang yang mereka terima ialah adil untuk pekerjaan yang mereka lakukan.

Selain kompensasi, elemen kedua yang berkontribusi terhadap perputaran Karyawan ialah beban kerja. Beban kerja ialah jumlah tugas yang diharapkan untuk dilakukan seorang Karyawan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Nan Wangi (2020), beban kerja ialah sebuah kondisi di mana jumlah tugas yang diberikan kepada Karyawan mempengaruhi kinerja mereka. Ketika tuntutan pekerjaan rendah, Karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan mereka dengan beban kerja yang ringan sambil mempertahankan kinerja puncak. Ketidakseimbangan beban kerja bisa jadi penyebab utama tingginya perputaran Karyawan. Karyawan merasa tertekan dan tidak puas, sehingga mereka menelusuri pekerjaan yang lebih seimbang di lokasi lain.

Azhari & Kasmir (2018) menemukan bahwasanya beban kerja mempunyai pengaruh positive yang signifikan terhadap perputaran staf di PT. Prima Hotel Indonesia. Ini menampilkan bahwasanya jika seorang Karyawan merasa tugas mereka berlebihan, tingkat pergantian Karyawan akan meningkat, dan sebaliknya.

PT. Erima Baja Jaya ialah sebuah usaha mikro yang didirikan pada tahun 2021. Industri ini bergerak dalam perdagangan grosir barang logam untuk bahan konstruksi, serta barang bekas dan limbah. Tujuan pembangunan industri ini ialah untuk mencukupi kebutuhan material baja berbagai industri untuk produksi. Jadi elemen otomotif, dan seterusnya. Industri ini juga membantu industri yang menghasilkan limbah baja (besi tua) untuk membuangnya agar bisa dilebur.

Fenomena terjadinya *Turnover* pada PT. Erima Baja Jaya diduga

disebabkan oleh masalah gaji dan beban kerja. Karena itu penulis menampilkan tabel 1.1 yang memperlihatkan atau berisi jumlah keluar masuk Karyawan selama tahun 2021-2023 di PT. Erima Baja Jaya.

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan PT. Erima Baja Jaya

Tahun	Jumlah Karyawan masuk	Jumlah Karyawan keluar	Jumlah Karyawan Terakhir	Persentase Karyawan Keluar
2021	15	8	34	23,52%
2022	13	9	38	23,68%
2023	12	14	36	38,88%

Sumber data PT. Erima Baja Jaya

Berlandaskan Tabel 1.1 yang menampilkan bahwasanya jumlah Karyawan keluar di tahun 2021 berjumlah 8 Karyawan keluar atau mempunyai persentase 23,52% tahun 2022 berjumlah 9 Karyawan keluar atau mempunyai persentase sebanyak 23,68%. Data ini mengalami peningkatan, dimana pada tahun 2023 jumlah Karyawan yang keluar ada 14 Karyawan atau mempunyai persentase sebanyak 38,88%. *Turnover* merupakan fenomena yang normal dalam industri apabila kejadiannya masih selaras standar. Menurut Gillies (1994) standar turnover 5–10% per tahun dirasa ideal. Namun data di lapangan menampilkan *Turnover* yang terjadi di PT. Erima Baja Jaya meningkat diatas batas standar dan bisa dikatakan *Turnover* di PT. Erima Baja Jaya tinggi.

Berlandaskan teori keadilan (*Equity Theory*) yang mengatakan bahwasanya ketika Karyawan merasa diperlakukan tidak adil karena beban kerja yang tidak seimbang dengan gaji, maka ini bisa mendorong tingkat *Turnover*. Adapun tingginya tingkat *Turnover* Karyawan diatas diduga disebabkan oleh gaji dan

beban kerja. Didapatkan informasi dari hasil wawancara kepada Karyawan masih ada pemberian gaji masih di bawah UMK Kota Bekasi, karena gaji yang diberikan kepada Karyawan PT. Erima Baja Jaya masih di bawah Upah Minimum Kota Bekasi (UMK) hal ini mungkin yang menyebabkan Karyawan keluar dari industri. Tabel 1.2 ialah besarnya gaji Karyawan PT. Erima Baja Jaya.

Tabel 1.2 Gaji Karyawan PT. Erima Baja Jaya

Tahun	Gaji (Rp)	Umk Kota Bekasi (Rp)
2021	2.800.000,-	4.782.935,-
2022	2.800.000,-	4.816.921,-
2023	3.000.000,-	5.185.248,-

Sumber Data PT. Erima Baja Jaya

Berlandaskan Tabel 1.2 terlihat besarnya gaji di PT. Erima Baja Jaya pada tahun 2021-2022 sebanyak 2.800.000,- dan pada tahun 2023 sebanyak 3.000.000, Sedangkan UMK Kota Bekasi pada tahun 2021 sebanyak 4.782.935,- pada tahun 2022 sebanyak 4.816.921,- dan pada tahun 2023 sebanyak 5.185.248,- . Data ini menampilkan bahwasanya gaji Karyawan di PT. Erima Baja Jaya masih di UMK Kota Bekasi.

Faktor lain yang menyebabkan tingginya tingkat *Turnover* Karyawan bisa juga dipengaruhi oleh Beban kerja (Moblely, 2011). Industri memberikan beban kerja berlebih dan dituntut harus menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu singkat, sehingga banyak Karyawan yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya. Ditambah Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan lain di luar tugas dan bagian pekerjaannya. Ini akibat dari tingginya tingkat *Turnover* sehingga industri mengalami kekurangan Karyawan. Berlandaskan latar belakang dan riset sebelumnya, penulis akan menguji mengenai **“Pengaruh Gaji dan Beban Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan di PT. Erima Baja Jaya”**

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut masalah dalam riset ini yaitu,

1. Bagaimana Gaji punya pengaruh terhadap *Turnover* Karyawan PT. Erima Baja Jaya?
2. Bagaimana Beban kerja punya pengaruh terhadap *Turnover* Karyawan PT. Erima Baja Jaya?
3. Bagaimana Gaji dan Beban kerja punya pengaruh terhadap *Turnover* Karyawan PT Erima Baja Jaya?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Keterbatasan dalam sebuah riset diterapkan untuk mencegah perluasan topik bahasan, agar riset tetap fokus dan mempermudah pembahasan untuk meraih tujuan yang diinginkan. Sejumlah ruang lingkup riset ialah :

1. Subjek riset ini ialah Karyawan PT. Erima Baja Jaya
2. Objek Riset ini ialah Gaji, Beban kerja dan *Turnover* Karyawan

1.4. Tujuan Penelitian

1. Menentukan dampak gaji terhadap perputaran Karyawan di PT Erima Baja Jaya.
2. Menentukan dampak beban kerja terhadap perputaran Karyawan di PT. Erima Baja Jaya.
3. Menentukan dampak gaji dan beban kerja terhadap perputaran Karyawan di PT. Erima Baja Jaya.

1.5. Manfaat Penelitian

Berlandaskan latar belakang, tantangan, dan tujuan riset, manfaat dari studi ini ialah sebagai berikut:

1. Manfaat teoretis dari riset ini ialah bahwasanya riset ini mendukung teori-teori yang ada dan memberikan rekomendasi untuk memperluas perspektif dan pengetahuan, terutama terkait dengan topik dan perdebatan riset ini, yang berhubungan dengan gaji, beban kerja, dan perputaran Karyawan.

2. Manfaat praktis

- a) Para akademisi mengharapkan temuan studi ini dipergunakan sebagai referensi untuk riset di masa depan mengenai dampak gaji dan beban kerja terhadap perputaran Karyawan.
- b) Temuan dari studi ini diharapkan bisa membantu industri mempertimbangkan penerapan kebijakan untuk mencegah pergantian Karyawan akibat beban kerja dan gaji.

1.6. Batasan Penelitian

Berlandaskan latar belakang masalah tersebut, akan dilakukan pembatasan pada aspek-aspek yang akan diteliti. Riset ini akan difokuskan pada :

1. Lingkup Masalah

Dengan sejumlah masalah yang terjadi di industri, riset ini menitikberatkan pada masalah baru-baru ini di PT. Erima Baja Jaya yaitu tingginya tingkat pergantian Karyawan yang disebabkan oleh Gaji yang dibawah umk Kota Bekasi dan Beban Kerja yang tinggi.

2. Lingkup Variabel

Riset ini mempunyai tujuan untuk melihat dampak Gaji dan Beban kerja terhadap *Turnover* Karyawan di PT. Erima Baja Jaya.

3. Populasi dan Sampel

Riset ini akan membatasi Karyawan PT. Erima Baja Jaya hanya di bagian *Loading*, *Welding*, dan *Driver*.