BAB I
PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Menghadapi ketatnya persaingan bisnis di era globalisasi mengharuskan perusahaan untuk lebih efisien dalam mengelola sumber daya manusia. Salah satu strategi yang banyak diadopsi oleh perusahaan adalah penggunaan sistem *outsourcing* atau alih daya. Sistem *outsourcing* memungkinkan perusahaan untuk fokus pada *core business* mereka sambil menyerahkan fungsi-fungsi pendukung kepada pihak ketiga yang lebih spesialis. Namun demikian, pengelolaan karyawan *outsourcing* menghadapi tantangan tersendiri, terutama terkait dengan tingkat *turnover* yang relatif tinggi. *Turnover* karyawan merupakan perpindahan karyawan keluar dari organisasi secara sukarela maupun tidak sukarela, yang dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, biaya rekrutmen, dan stabilitas operasional perusahaan. PT Tiga Saudara Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan karyawan *outsourcing* di bidang keamanan *(security*) dan kebersihan (*cleaning service*), dan telah menyalurkan karyawan *outsourcing* ke berbagai instansi di Kota Medan, seperti Dinas Pertanian, Dinas Peternakan, dan Dinas Kesehatan. Dalam operasionalnya, perusahaan mengalami tantangan berupa tingkat *turnover intention* karyawan yang tinggi.

Turnover intention merupakan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan secara sukarela, baik pindah ke perusahaan lain, berganti profesi, maupun berhenti bekerja sehingga perusahaan harus melakukan perekrutan dan pelatihan secara berulang yang berdampak pada meningkatnya biaya operasional perusahaan. Tantangan *turnover intention* yang dihadapi oleh PT Tiga Saudara Jaya dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pengawasan, beban kerja, dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan *outsourcing*.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Pada PT Tiga Saudara Jaya, tidak adanya pengawasan yang efektif memicu ketidaknyamanan pada karyawan *outsourcing* yang bekerja. Selain itu, PT Tiga Saudara Jaya sebagai penyalur karyawan *outsourcing* juga tidak memiliki kontrol atas pengawasan dari pihak pengguna jasa *outsourcing*, sehingga membuat banyak karyawan *outsourcing* mengundurkan diri demi mencari pekerjaan lain.

Selain faktor pengawasan, beban kerja yang berat juga dapat berdampak negatif pada karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan jenis pekerjaan atau tanggung jawab yang harus dikerjakan dan dipenuhi oleh karyawan. Tenaga *outsourcing* yang disalurkan oleh PT Tiga Saudara Jaya merupakan pekerja di bidang keamanan dan jasa

kebersihan, di mana mereka harus mengandalkan fisik dalam bekerja. Beban kerja yang menggunakan fisik secara terus menurus membuat karyawan mengalami kelelahan, stres, hingga penurunan produktivitas sehingga berdampak negatif pada fisik dan mental karyawan.

Kompensasi merupakan upah atau imbalan yang diberikan kepada pekerja atau karyawan berdasarkan hasil kerjanya, di mana upah kerja biasanya diberikan dalam bentuk uang yaitu gaji maupun pendapatan lainnya seperti bonus maupun tunjangan lainnya. Kompensasi atau upah yang diterima oleh karyawan *outsourcing* dari PT Tiga Saudara Jaya termasuk kurang kompetitif dan tidak memenuhi ekspektasi, sehingga banyak karyawan yang mengundurkan diri untuk mencari pekerjaan lain dengan upah yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Outsourcing* (Studi Kasus PT Tiga Saudara Jaya).**"

I.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, ditemukan masalah pada PT Tiga Saudara Jaya sebagai berikut:

1. Pengawasan yang tidak baik dan tidak efektif membuat karyawan *outsourcing* merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga karyawan melakukan *turnover*.
2. Beban kerja yang berat terutama beban kerja fisik dalam jangka panjang berdampak pada kesehatan fisik dan mental karyawan sehingga karyawan memilih untuk mengundurkan diri.
3. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan termasuk kecil sehingga banyak karyawan yang melakukan *turnover* demi mencari pendapatan yang lebih tinggi
4. *Turnover* karyawan yang meningkat pada PT Tiga Saudara Jaya disebabkan oleh pengawasan, beban kerja, dan kompensasi yang belum maksimal.

I.3. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap *turnover intention* pada karyawan pada PT Tiga Saudara Jaya?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan pada PT Tiga Saudara Jaya?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan pada PT Tiga Saudara Jaya?
4. Bagaimana pengaruh pengawasan, beban kerja, dan kompensasi terhadap *tunrover intention* pada karyawan PT Tiga Saudara Jaya?

I.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengawasan terhadap *turnover intention* pada karyawan pada PT Tiga Saudara Jaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan pada PT Tiga Saudara Jaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan pada PT Tiga Saudara Jaya.
4. Untuk menguji pengaruh pengawasan, beban kerja, dan kompensasi terhadap *tunrover intention* pada karyawan PT Tiga Saudara Jaya.

I.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi PT Tiga Saudara Jaya

   Sebagai referensi dan evaluasi bagi PT Tiga Saudara Jaya untuk lebih memperhatikan pengawasan, beban kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan.

2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prima Indonesia

   Sebagai kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi referensi tambahan bagi penelitian di Program Studi S-1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prima Indonesia.

3. Bagi Peneliti

   Sebagai peningkatan pengetahuan dan pemahaman dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terkhususnya yang berkaitan dengan pengaruh pengawasan, beban kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan variabel penelitian yang sama.

I.6. Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi penelitian, berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

Tabel I.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Taufik, dkk. (2021)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*	X_1 = Kompensasi X_2 = Lingkungan Kerja X_3 = Gaya Kepemimpinan X_4 = Beban Kerja	Secara simultan dan parsial kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
		Y = *Turnover Intention*	beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.
Rahargo, dkk. (2023)	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Kempemimpinan Terhadap *Turn Over Intention* dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Pondok Indah (Rspi) Bintaro, Tangerang Selatan	X_1 = Beban Kerja X_2 = Kompensasi X_3 = Kepemimpinan Y = *Turnover Intention* Z = Kinerja	Secara simultan dan parsial beban kerja, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention,* dan kinerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.
Nitalia, dkk. (2022)	*The Influence of Motivation, Supervision and Leader-Member Exchange (LMX) on Employee Performance with Turnover Intention as an Intervening Variable at PT Bank Mestika Dharma, Tbk Pematang Siantar City*	X_1 = Motivasi X_2 = Pengawasan X_3 = *Leader Member Exchange* Y = Kinerja Karyawan Z = *Turnover Intention*	Secara simultan dan parsial motivasi, pengawasan, dan *leader member exchange* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Sumber: Data Sekunder, 2020

I.7. Teori Pengawasan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Menurut M. Yusuf, dkk. (2023:95), pengawasan adalah "proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah direncanakan."

Menurut Widiana (2020:122), pengawasan diartikan sebagai "proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi manajemen tercapai."

Menurut Prihatini dan Dewi (2021:122), pengawasan merupakan "satu proses untuk menetapkan, pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksinya, dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula."

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, maka disimpulkan bahwa pengawasan yang efektif dapat membawa organisasi dalam mencapai tujuannya.

I.8. Teori Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Saptaputra, dkk. (2023:35), beban kerja merupakan "jumlah pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu yang biasanya diukur dalam jumlah tugas yang harus diselesaikan atau waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut."

Menurut Hermawan (2024:1), beban kerja yaitu "jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh seorang individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu."

Menurut Mahawati, dkk. (2021:4), beban kerja merupakan "volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya."

Dari beberapa teori ahli tersebut, maka beban kerja dapat diartikan sebagai tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jumlah atau waktu tertentu.

I.9. Teori Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Zunaidah, dkk. (2020:1), kompensasi merupakan "segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk kepentingan perusahaan."

Menurut Septiani, dkk. (2024:2), kompensasi didefinisikan sebagai "total semua bentuk imbalan atau pembayaran yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi."

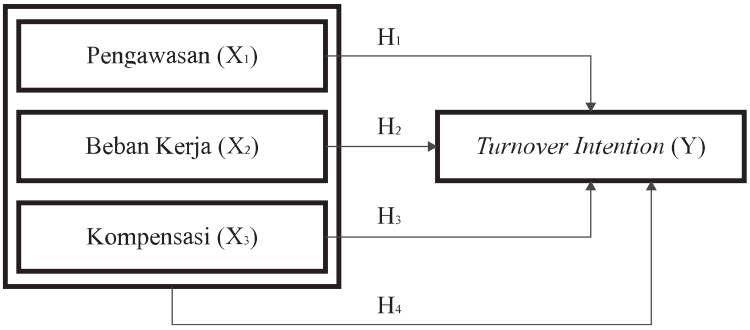
Menurut Nurmansyah (2024:1), kompensasi merupakan "sejumlah paket yang ditawarkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas penggunaan tenaga, pikiran dan kreativitas yang diberikan kepada perusahaan."

Berdasarkan beberapa teori tersebut, maka dapat didefinisikan kompensasi merupakan upah atau imbalan yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan dan kontribusinya terhadap perusahaan.

I.10. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual penelitian adalah sebagai berikut:

Gambar I.1
Kerangka Konseptual



I.11. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini adalah:

H_1: Pengawasan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Tiga Saudara Jaya.

H_2: Beban kerja beperngaruh terhadap *turnover interntion* karyawan pada PT Tiga Saudara Jaya.

H_3: Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Tiga Saudara Jaya.

H_4: Pengawasan, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Tiga Saudara Jaya.