

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era modern ini sumber daya manusia tetaplah merupakan satu faktor penting pada organisasi maupun perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mengelola dan mengorganisir sumber daya manusia dengan cara yang efektif agar supaya bisa memberikan hasil yang terbaik. Sumber daya manusia (yang selanjutnya akan disebut SDM) diharapkan untuk mencapai target perusahaan dan memahami berbagai aspek pekerjaan karyawan. Menurut Saputra (2022) SDM adalah salah satu unsur yang penting untuk menentukan keberhasilan atau ketercapaian suatu perusahaan. Dari sudut pandang lain, SDM merupakan individu yang tentunya mempunyai nalar perasaan, kebutuhan dan beberapa harapan yang ingin di capai. Di dalam struktur perusahaan, manusia menjadi unsur yang paling vital. Meskipun perusahaan memiliki segala elemen yang diperlukan, namun tanpa kehadiran manusia, operasional perusahaan akan terhambat.

PT Equityworld Futures (EWF) Manado merupakan sebuah perusahaan pialang yang memberikan jasa dan fasilitas bagi nasabah untuk berinvestasi di pasar berjangka. PT EWF ini telah terdaftar di PT. Bursa Berjangka Jakarta (Jakarta *Futures Exchange*), PT. Kliring Berjangka Jakarta dan telah mendapatkan izin usaha Pialang Berjangka dari Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI).

Dalam hal ini, PT. Equityworld Futures Manado memandang SDM sebagai aset utama yang harus diberdayakan dan dikelola dengan sempurna agar supaya dapat mencegah terjadinya *turnover intention* dan menghasilkan kinerja yang optimal. Namun *turnover intention* masih cukup tinggi khususnya di bagian pemasaran. Di bawah ini merupakan data yang menunjukkan adanya *Turnover Intention* di PT. Equityworld Future Manado:

Tabel 1.1

Jumlah *Turnover* Karyawan *Marketing*

Bulan (2024)	Jumlah Karyawan yang terdaftar	Masuk/Baru Diterima	Keluar
Januari	175	94	106
Februari	215	103	63
Maret	215	144	144
April	208	109	116
Mei	204	78	82

Sumber: PT. Equityworld Future Manado

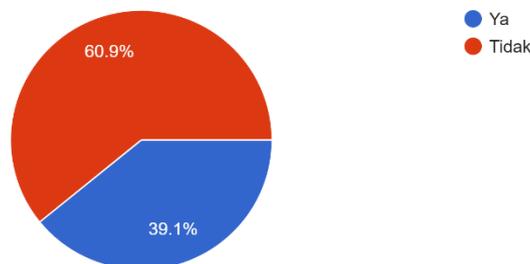
Dari tabel 1.1 kita bisa melihat bahwa perusahaan tidak bisa menghindari fenomena *turnover* yang terjadi di perusahaan, juga didukung dari data hasil *pilot study*, yang menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang menyatakan bahwa mereka karyawan memiliki keinginan maupun niat untuk berhenti dari perusahaan.

Terjadinya pergantian karyawan atau *turnover intention* adalah masalah yang banyak kali dihadapi oleh perusahaan. Permasalahan yang muncul dari *turnover intention* adalah banyaknya karyawan yang keluar dan masuk, hal ini bisa saja disebabkan karena kompensasi yang kurang memuaskan, *work-life balance* yang tidak baik dan adanya beban kerja berlebihan bagi karyawan. Tingginya tingkat pergantian karyawan dapat menyebabkan gangguan dalam operasional, meningkatkan biaya penggantian, dan berpotensi mengurangi produktivitas.

Gambar 1.1

Kuesioner *Pilot Study* terkait *Turnover Intention*.

Apakah Anda betah bekerja di PT. Equityworld Futures Manado?
23 responses

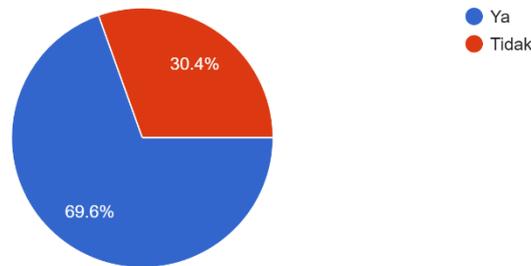


Berdasarkan hasil *pilot study* yang dikumpulkan melalui kuesioner kepada karyawan *marketing* PT. Equityworld Futures Manado terkait dengan betah atau tidaknya karyawan tersebut bekerja di perusahaan itu, terdapat 23 responden yang memberikan jawaban dan dapat ditarik kesimpulan bahwa ada 14 orang tidak betah dan 9 orang betah untuk bekerja di PT. Equityworld Futures Manado.

Gambar 1.2

Kuesioner *Pilot Study* terkait *Turnover Intention*.

Apakah Anda berencana untuk mencari pekerjaan lain selain di PT. Equityworld Futures Manado?
23 responses

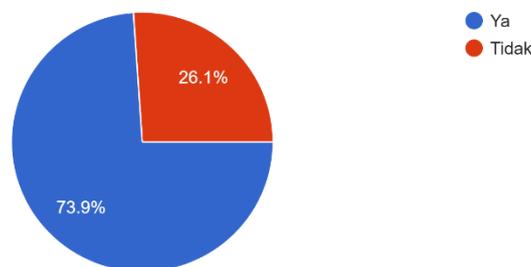


Berdasarkan hasil *pilot study* yang dikumpulkan melalui kuesioner kepada karyawan *marketing* PT. Equityworld Futures Manado terkait dengan niat mencari pekerjaan lain terdapat 16 orang yang berniat untuk cari pekerjaan lain, dan 7 orang lainnya tidak berniat untuk mencari pekerjaan lain.

Gambar 1.3

Kuesioner *Pilot Study* terkait *Turnover Intention*.

Jika diberi kesempatan untuk bekerja di perusahaan lain apakah Anda akan menerimanya atau tidak?
23 responses



Berdasarkan hasil *pilot study* yang dikumpulkan melalui kuesioner kepada karyawan *marketing* PT. Equityworld Futures Manado terkait dengan niat untuk menerima kesempatan untuk bekerja di perusahaan lain terdapat 17 orang yang

berniat untuk menerima kesempatan untuk bekerja di perusahaan lain, sedangkan 6 diantaranya memilih untuk tidak menerima kesempatan untuk bekerja di perusahaan lain. Dari hasil awal ini, peneliti akan menggali lebih dalam lagi untuk memastikan apakah variabel-variabel independen (X) yaitu Kompensasi, *Work-Life Balance* dan Beban Kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel (Y) yaitu *Turnover Intention*.

Turnover intention adalah dorongan dalam diri karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan tidak lagi melanjutkan karier di perusahaan tersebut, (Pantouw *et al*, 2022). Indikator *turnover intention* terlihat dari beberapa tanda, seperti meningkatnya tingkat absensi karyawan dan berkurangnya rasa tanggung jawab karyawan, kecenderungan karyawan untuk menjadi kurang produktif, peningkatan jumlah pelanggaran terhadap aturan perusahaan, dan sejenisnya. Fenomena *turnover intention* ini memiliki konsekuensi negatif bagi perusahaan karena mempengaruhi kemampuan dan kualitas perusahaan dalam menggantikan karyawan yang meninggalkan organisasi. Kasus *turnover intention* di perusahaan menandakan adanya masalah yang perlu segera ditangani oleh manajemen.

Ketika perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan terampil, hal ini tentunya dapat mengganggu produktivitas dan efisiensi perusahaan karena ada pembelajaran yang diperlukan bagi karyawan baru untuk menjadi terampil dalam peran mereka. Ketika karyawan melihat rekan mereka meninggalkan perusahaan, hal ini dapat menciptakan ketidakstabilan dan kekhawatiran di antara karyawan yang tersisa. Ini dapat mengurangi loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan, serta meningkatkan risiko *turnover intention* lebih lanjut.

Akibatnya, produktivitas, inovasi, dan kualitas layanan dapat terpengaruh secara negatif.

Terjadinya *turnover intention*, terutama dalam hal kompensasi, *work-life balance*, dan beban kerja dapat mengakibatkan beberapa masalah. Berdasarkan hasil wawancara dan jurnal penelitian terdahulu terdapat beberapa masalah dari variabel kompensasi, *work-life balance*, dan beban kerja, diantaranya adalah masalah kompensasi muncul dari ketidakpuasan atas pemberian upah, sehingga karyawan merasa kurang puas secara finansial atas kontribusi mereka. Dalam aspek *work-life balance*, karyawan memiliki jam kerja yang berlebihan serta tetap bekerja di kantor saat hari libur, yang mengganggu waktu mereka untuk istirahat dan menghabiskan waktu bersama keluarga. Selain itu pada beban kerja sendiri yaitu, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan waktu yang tersedia menciptakan tekanan yang tinggi dan stres yang berlebihan, membuat karyawan merasa kewalahan dan mempertimbangkan untuk mencari peluang kerja yang lebih seimbang dan kurang menekan. Kombinasi dari masalah-masalah ini meningkatkan ketidakpuasan dan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Kompensasi merupakan suatu pemberian yang diberikan oleh pihak perusahaan yang merupakan balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Menurut Simamora (dalam Fransisca (2022)) kompensasi mencakup berbagai bentuk, seperti gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Fungsinya adalah memberikan penghargaan yang adil kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu Menurut Siwy *et al* (2019) permasalahan utama di perusahaan adalah mengenai sistem penggajian, kurangnya pengetahuan, keterampilan dan kemampuan anggota tim. Oleh karena

itu, terjadinya pergantian karyawan disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap hak yang diberikan kepada mereka, karena karyawan *marketing* pada perusahaan ini, hanya akan digaji ketika mereka berhasil mendapatkan nasabah dan mencapai target.

Tabel 1.2

Kompensasi Karyawan

Back Office	Marketing
Gaji	Upah
Insentif	Fasilitas
Tunjangan	-
Fasilitas	-

Sumber : Data Perusahaan

Dari tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa ada terdapat perbedaan dalam penerimaan kompensasi kepada karyawan. Karyawan *Back Office* menerima kompensasi berupa gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas perusahaan (kendaraan perusahaan dan mess karyawan) sedangkan karyawan *Marketing (Business Consultant)* hanya menerima Kompensasi berupa Upah dan Fasilitas (kendaraan perusahaan).

Selanjutnya yaitu *Work-life balance* (keseimbangan antara waktu kerja dan waktu diluar jam kerja) juga adalah salah satu faktor yang mempunyai pengaruh

terhadap *turnover intention*. Menurut Bloombury dalam (Hasanah, 2022) *Worklife balance* adalah kendali seseorang dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan, kemampuan menyeimbangkan antara tanggung jawab kerja dan diluar pekerjaan dan menemukan keseimbangan antara kebutuhan sendiri dan kebutuhan orang lain, baik di tempat kerja maupun di rumah. Berdasarkan hasil wawancara bersama dengan Wakil Pialang Berjangka terkait dengan deskripsi pekerjaan, bahwa karyawan *marketing* harus membuat janji temu dengan calon nasabah dan selanjutnya akan di tangani oleh para Wakil Pialang Berjangka untuk di proses lebih lanjut. Para karyawan *marketing* yaitu *Business Consultant* harus siap untuk memberikan informasi 1x24 jam terkait dengan informasi terbaru dari pasar saham atau memberikan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan dari nasabah yang ditanyakan kepada mereka.

Selain kompensasi dan *work-life balance*, beban kerja juga memainkan peran penting pada setiap perusahaan. Beban kerja bisa diartikan sebagai total tanggung jawab dan tugas yang harus dikelola oleh karyawan dalam divisi *marketing*, termasuk target penjualan, jumlah klien yang harus ditangani, dan tekanan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Sofiana *et al* (2020) mengatakan bahwa beban kerja adalah total pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang individu sebagai keharusannya selaku seorang karyawan.

Tabel 1.3

Uraian Tugas Karyawan *Marketing (Business Consultant)*

No	Deskripsi Pekerjaan
1	Menyiapkan data calon nasabah potensial yang akan dihubungi.
2	Membuat temu janji dengan calon nasabah.
3	Bertemu dengan Calon Nasabah dan wajib didampingi oleh Wakil Pialang.
4	Mengikuti berbagai pelatihan tentang Perdagangan Berjangka Komoditi yang diadakan oleh perusahaan untuk menjadi Calon Wakil Pialang Berjangka.

Dari tabel 1.3 terdapat uraian tugas dari karyawan *marketing* atau *Business Consultant*, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa tugas yang tidak terdapat dalam tabel uraian beban kerja yaitu para karyawan *marketing business consultant* harus mencapai target penjualan untuk mendapatkan upah.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa peneliti melakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh Kompensasi, *Work-life Balance* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Marketing PT. Equityworld Futures Manado.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, maka ditemukan rumusan masalah yaitu peningkatan *turnover intention* karyawan. Dan diduga yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah faktor-faktor seperti

kompensasi yang tidak memadai, *worklife balance* yang tidak seimbang, dan beban kerja yang berlebihan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas maka muncul pertanyaan penelitian, sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap turnover intention karyawan di PT. Equityworld Futures Manado?
2. Apakah work-life balance memiliki pengaruh terhadap turnover intention karyawan di PT. Equityworld Futures Manado?
3. Apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention karyawan di PT. Equityworld Futures Manado?
4. Apakah kompensasi, work-life balance dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention karyawan di PT. Equityworld Futures Manado?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kompensasi, *work-life balance*, dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa batasan yang telah ditentukan agar membuat penelitian menjadi lebih fokus, yaitu:

1. Batasan penelitian hanya berfokus pada variabel kompensasi, *work-life balance*, beban kerja dan *turnover intention* karyawan.
2. Batasan data penelitian ini berfokus kepada seluruh karyawan *marketing* PT. Equityworld Future Manado.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini bisa memperluas pemahaman dan wawasan terkait pemberdayaan MSDM, khususnya dalam konteks kompensasi, *work-life balance* dan beban kerja yang berdampak pada *turnover intention* karyawan. Dengan demikian, diharapkan karyawan, yang merupakan aset perusahaan, dapat memberikan kontribusi terbaiknya dan membantu mencapai tujuan perusahaan.

1. Untuk Mahasiswa

Manfaat yang diperoleh ialah dapat mengetahui hasil dari pengaruh kompensasi, *work-life balance* dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

2. Untuk Peningkatan Pengetahuan

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi alternatif untuk memberikan lebih banyak wawasan serta dapat juga dijadikan sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi solusi yang bermanfaat bagi perusahaan, memberikan pertimbangan khususnya terkait *turnover intention* karyawan, termasuk aspek kompensasi, *work-life balance* dan beban kerja. Dengan mempertimbangkan temuan dari penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat mengimplementasikan perubahan atau perbaikan dalam berbagai area tersebut, sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang lebih baik dan berkontribusi positif terhadap kesuksesan perusahaan.