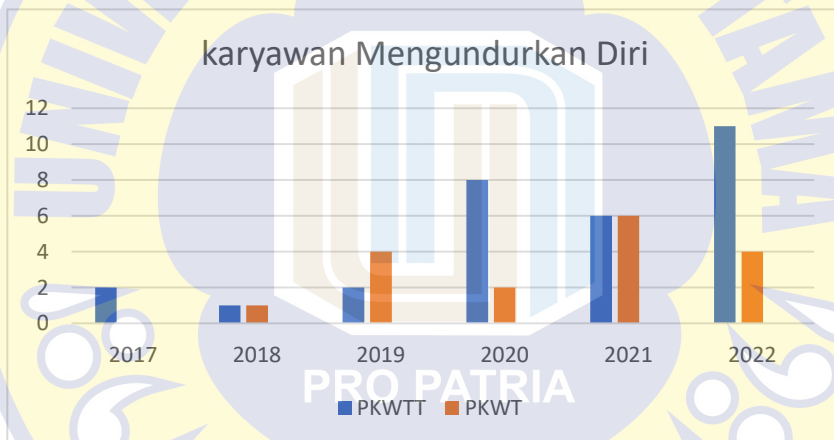


## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perubahan lingkungan saat ini cepat, sehingga lebih sulit bagi organisasi mana pun untuk mengikuti masalah dunia, terutama di pasar sumber daya manusia (SDM). Perubahan lingkungan yang sangat cepat ini, menuntut perusahaan mengatur strategi dalam meningkatkan output, berinovasi, dan meningkatkan keberhasilan bisnis, terutama bagi pekerja untuk mempertahankan kompetensi.

Tabel 1. 1 Data Mengundurkan diri PT PAL Indonesia  
Tahun 2017-2022



Sumber : PT PAL Indonesia

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri maupun pada organisasi, oleh sebab itu pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat vital bagi sebuah bisnis, maka harus dijaga dan perputaran karyawan harus dapat dihindari.

PT PAL Indonesia merupakan industri strategis milik BUMN yang memproduksi alat utama dari sistem pertahanan Indonesia, yang khususnya dalam bidang matra

laut. Keberadaannya tentu mempunyai peran penting dan strategis dalam mendukung pengembangan industri maritim nasional. Usaha PT PAL Indonesia merupakan langkah besar dari Indonesia untuk memasuki industri global dalam bidang pertahanan.

Dengan posisinya sebagai pemimpin pasar alat pertahanan laut, PT PAL Indonesia akan terus mengembangkan kemampuannya di masa mendatang sehingga dapat berkontribusi dalam pengembangan energi kerja sama untuk akses maritim global. Peran penting PT PAL Indonesia ini akan membawa industry maritim Indonesia pada pasar maritim global. Seperti yang diungkapkan secara resmi oleh CEO PT PAL Indonesia, dalam transformasi industri maritim 4.0 akan didukung software project management dan *enterprise resource planning* yang didesain khusus untuk PT PAL Indonesia, dan tidak hanya untuk mengelola proyek internal PT PAL akan tetapi juga untuk menjalankan peran sebagai *multiyard leader*. Menghadapi lingkungan bisnis yang semakin ketat persaingannya, PT PAL Indonesia berupaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) agar dapat lebih berdaya saing dan berdaya guna salah satu tujuan perusahaan adalah mengurangi atau mencegah *turnover* pada karyawan dengan memberikan kompensasi yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap karyawan potensial agar dapat merasa nyaman dan betah untuk bekerja. Salah satu melatar belakang untuk timbulnya masalah ini karena mendapatkan pekerjaan lagi di luar perusahaan.

Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan primer yang dimiliki seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhan dasarnya sebagai pribadi. Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi alasan karyawan untuk memotivasi pekerja yang optimal. Permasalahan yang kerap muncul didalam organisasi adalah perputaran actual sukarela, dimana niat untuk keluar berasal dari individu karyawan itu sendiri.

Perpindahan karyawan yang meningkat akan memberikan efek negatif terhadap keberlangsungan perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik dapat melakukan *turnover* apabila *benefit* yang didapatkan merasa kurang. Terlebih dengan persaingan ketat antara perusahaan-perusahaan kompetitor dengan iming-iming dapat memberikan *benefit* dan fasilitas-fasilitas yang diberikan. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengajukan

usulan peineelitian deingan judul “Peingaruh Kompeinsasi, Gaya Keipeimimpinan, dan Loyalitas teirhadap peingeindalian *Turnoveir* Peirusahaan pada PT PAL Indonesia”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover* PT PAL Indonesia?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover* PT PAL Indonesia?
3. Apakah loyalitas berpengaruh secara signifikan parsial terhadap *turnover* PT PAL Indonesia?
4. Apakah kompensasi dan loyalitas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover* PT PAL Indonesia?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover* perusahaan di PT PAL Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover* perusahaan di PT PAL Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah loyalitas berpengaruh signifikan parsial terhadap *turnover* perusahaan di PT PAL Indonesia.
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi gaya kompensasi, loyalitas berpengaruh berpengaruh signifikan parsial terhadap *turnover* perusahaan di PT PAL Indonesia.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Diharapkan Studi ini dimaksudkan sebagai tinjauan bagi rekan-rekan yang melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama, khususnya yang berkaitan dengan kompensai, gaya kepemimpinan, dan loyalitas yang diukur dari *turnover* perusahaan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### 1) Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan maupun wawasan terhadap penelitian yang sedang diteliti dan pemahaman tentang judul yang menjadi fokus penelitian. Selain itu penelitian terhadap pengetahuan sumber daya manusia serta dapat menerapkan ilmu yang didapatkan selama kuliah.

#### 2) Bagi Universitas Narotama

Analisis yang dilakukan oleh peneliti bisa menjadikan tolak ukur dalam mengetahui sejauh mana mahasiswa mengembangkan ilmu yang didapatkan dan menambahkan khazanah ilmu pengetahuan pada kepustakaan.

#### 3) Bagi Perusahaan

Memberikan suatu partisipasi pemikiran dan pandangan mengenai solusi atas permasalahan yang ada di dalam permasalahan perusahaan di bidang sumber daya manusia.

### **1.5 Batasan Penelitian**

Agar permasalahan tidak keluar dari pokok permasalahan yang akan diteliti, maka pembahasannya hanya difokuskan pada:

- a. Penelitian ini hanya terfokus pada karyawan di PT PAL Indonesia, sehingga masalah yang diteliti hanya dilingkupi PT PAL Indonesia dan data yang digunakan hanya berasal dari PT PAL Indonesia.
- b. Penelitian ini terfokus pada variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan loyalitas saja sehingga permasalahan hanya menjangkau 3 variabel tersebut terhadap turnover pada PT PAL Indonesia.
- c. Penelitian memiliki keterbatasan dalam pengetahuan, sehingga mungkin ada banyak kekurangan maupun kesalahan yang tidak disengaja dalam hasil penelitian ini.