

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

Perubahan industri digital di setiap tahunnya memengaruhi dunia perindustrian, kini semakin tingginya intensitas pembelian barang secara *online* maka kesempatan menjamurnya perusahaan logistik di Indonesia semakin meluas mulai dari bisnis kecil hingga bisnis berskala besar. Sekarang ini perusahaan logistik harus bisa memberikan inovasi dan mengembangkan teknologi, seperti yang dikemukakan oleh Peter Navarro dalam *HR Today* bahwa “Masa depan logistik harus bisa beradaptasi dengan teknologi, karena semuanya harus bisa mengikuti perkembangan tersebut, ulasan mengenai penilaian dan pengalaman jasa yang diberikan seperti ulasan respon, pasar, ketersediaan produk dan pengalaman berbelanja diakses melalui teknologi.”

Berdasarkan uraian di atas, yang dibutuhkan perusahaan selain teknologi yang bisa mengikuti perkembangan zaman, yaitu sumber daya manusia. Menurut Larasati (2018:6) Sumber daya manusia adalah ilmu serta seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien untuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Perusahaan harus bisa menjaga karyawannya dengan baik agar dapat mempertahankan keefektifan berjalannya suatu perusahaan dan juga membantu perusahaan memangkas biaya yang tidak diperlukan. Sebagaimana tujuan perusahaan didirikan yaitu untuk mencari keuntungan dengan mencapai laba yang maksimal agar kelangsungan hidup perusahaan dapat dijaga.

Namun pada kenyataannya mengelola SDM tidaklah mudah, perlu *treatment* yang baik dan tepat sesuai dengan perkembangan zaman agar tidak terjadi keluar masuknya karyawan.. Silaban & Syah (2018:2), keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat untuk keluar dari pekerjaan dari satu organisasi ke organisasi lain atas pilihannya sendiri. *Turnover Intention* Seperti apa yang dikemukakan oleh (Ridlo, 2012:1) bahwa *turnover* dapat memberi dampak bagi organisasi antara lain; Biaya rekrutmen karyawan yang menyangkut waktu dan

sarana untuk wawancara dalam proses seleksi, biaya pelatihan menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.

PT Andiarta Muzizat merupakan perusahaan yang bergerak dibidang logistik dan berfokus pada pertumbuhan industri digital. Perusahaan ini berdiri sejak 2014 serta mendapat kepercayaan dari perusahaan *E-commerce* yang berfokus pada teknologi digital yang dapat dijangkau dimanapun dan kapan pun.

Tabel 1. 1 Data *Turnover* PT Andiarta Muzizat Cabang Medan Satria Bagian Verifikasi Tahun 2019-2021

| Tahun | Jumlah Karyawan Awal Tahun (1) | Karyawan Keluar (2) | Karyawan Masuk (3) | Jumlah Karyawan Akhir Tahun (1)-(2)+(3) = (4) | <i>Turnover Rate</i><br>$\frac{(2 - 3)}{(1 + 4)/2} \times 100$ |
|-------|--------------------------------|---------------------|--------------------|---|--|
| 2019  | 80                             | 33                  | 23                 | 70  | 13,3 %   |
| 2020  | 70                             | 30                  | 18                 | 58  | 18,8 %   |
| 2021  | 58                             | 28                  | 27                 | 57  | 1,7 %  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel di atas, menunjukkan bahwa *turnover* karyawan PT Andiarta Muzizat Cabang Medan Satria bagian verifikasi dari tahun 2019 sampai dengan 2021 tidak stabil, kenaikan terjadi di tahun 2020 yaitu sebesar 18,8%. Namun, menurut pendapat Sakinah (2008:38) bahwa jika tingkat *turnover* lebih dari 10% per tahun maka tingkat *turnover* perusahaan tersebut dikatakan tinggi. Mengingat *turnover* yang berdampak negatif bagi perusahaan yaitu menimbulkan beberapa kerugian yang menyangkut pengeluaran baik itu pengeluaran untuk rekrutmen, pelatihan karyawan sampai pada menurunnya kinerja karyawan yang ditinggalkan (Hidayat & Agustina, 2020:13)

*Turnover Intention* meningkat disebabkan oleh beberapa faktor menurut Mathis dan Jhon H Jackson (dalam Purnama & Natsir, 2022:3) memaparkan ada beberapa komponen yang memastikan karyawan dalam menetapkan seseorang mengambil keputusan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan yaitu:

1. Komponen organisasional, hal yang menyangkut strategi perusahaan dalam MSDM dan keamanan kerja karyawan (*job insecurity*).

2. Hubungan karyawan, meliputi perlakuan yang adil dan hubungan antar rekan kerja dan hubungan dengan pimpinan.
3. Peluang karir, meliputi perencanaan karir.
4. Penghargaan, meliputi gaji, tunjangan dan bonus (kompensasi).
5. Rancangan tugas dan pekerjaan, kondisi kerja dan tanggung jawab kerja.

Komponen organisasional dalam hal ini memfokuskan kepada strategi perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia dan keamanan kerja karyawan (*job insecurity*) Menurut Hartanto (2021:26) *job insecurity* adalah keadaan di mana seorang pekerja merasakan gangguan psikologis yang dipengaruhi oleh faktor seperti kepastian keberlanjutan pekerjaannya di perusahaan dan lingkungan pekerjaan. Selain itu, hubungan karyawan dengan rekan kerja masih menjadi alasan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan efektif, mengingat dimana lingkungan kerja merupakan suatu tempat untuk melakukan aktivitas. Menurut Swasto (2016:89) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi, menggerakkan hingga mengarahkan tindakan seseorang atau sekelompok orang dalam situasi tertentu dan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kemudian ada hal penting bagi karyawan agar tidak terjadinya *turnover intention* adalah peluang karir. Menurut Manullang (2015:153) promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima jabatan dan tanggung jawab lebih besar dari jabatan atau tanggung jawab yang sebelumnya. Selanjutnya apabila semakin tinggi karir yang diberikan perusahaan, maka banyak benefit yang akan diterima oleh karyawan, seperti segi gaji, tunjangan dan bonus. Seperti yang dikemukakan oleh Istikamaroh dan Estiningrum (2022:17) yang dimaksud dengan kompensasi yaitu bentuk balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk jangka waktu tertentu.

Sementara itu, rancangan tugas termasuk salah satu arah yang berguna bagi karyawan dan perusahaan. Rancangan tugas diharapkan mampu mempermudah setiap langkah kerja serta untuk menunjukkan kepastian akan masa depan bagi karyawan dan mampu memudahkan penentuan sasaran dan tujuan bagi organisasi. Menurut Nitisemito (2020:18) analisis jabatan adalah suatu kegiatan untuk memberikan uraian

pada tiap pekerjaan, sehingga akan memberikan pula gambaran tentang spesifikasi untuk jabatan tertentu.

Berikut hasil survei pendahuluan terhadap 7 (tujuh) responden *ex* PT Andiarta Muzizat Cabang Medan Satria yang masih bisa dihubungi menunjukkan alasan mengapa para pekerja melakukan *turnover*. Survei ini dilakukan pada tanggal 19 Oktober 2022.

Tabel 1. 2 *Pra-Survey Ex-karyawan PT Andiarta Muzizat Cabang Medan Satria*

| No. | Pertanyaan  | Jawaban |       |            |
|-----|---|---------|-------|------------|
|     |   | Ya      | Tidak | Persentase |
| 1.  | Apakah saudara merasa keamanan kerja di perusahaan kurang memadai ( <i>Job insecurity</i> )?      | 5       | 2     | 71,4%      |
| 2.  | Apakah saudara memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan dan sesama pekerja?                    | 6       | 1     | 85,7%      |
| 3.  | Apakah saudara memiliki peluang karir yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang anda harapkan? | 6       | 1     | 85,7%      |
| 4.  | Apakah Kompensasi yang diberikan perusahaan mampu memberikan kepuasan untuk saudara?              | 3       | 4     | 57,1%      |
| 5.  | Apakah jobdesk yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan?                                   | 7       | 0     | 100%       |

Sumber: Survei pendahuluan tanggal 19 Oktober 2022

Bersumber pada tabel terlampir, bahwa *ex* karyawan PT Andiarta Muzizat Cabang Medan Satria merasakan keamanan kerja (*Job insecurity*) di perusahaan kurang memadai sebanyak (71,4%), karyawan merasa memiliki peluang karir yang diberikan perusahaan (85,7%), karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang diserahkan perusahaan kepada karyawan (57,1%). Namun di bawah ini terlampir hasil survei pandangan atau pendapat karyawan yang masih bekerja terkait kompensasi dan *job insecurity*:

Tabel 1. 3 *Pra-Survey Karyawan PT Andiarta Muzizat Cabang Medan Satria*

| No. | Pertanyaan   | Jawaban |       | Total | Persentase |       |
|-----|--|---------|-------|-------|------------|-------|
|     |  | Ya      | Tidak |       | Ya         | Tidak |
| 1.  | Apakah anda ada keinginan untuk keluar?  | 18      | 3     | 21    | 85,7%      | 14,3% |
| 2.  | Apakah ketidakpastian dan keberlanjutan perusahaan yang membuat anda ingin keluar? | 15      | 6     | 21    | 71,4%      | 28,6% |

| No. | Pertanyaan   | Jawaban |       | Total | Persentase |       |
|-----|--|---------|-------|-------|------------|-------|
|     |  | Ya      | Tidak |       | Ya         | Tidak |
| 3.  | Apakah kompensasi yang dirasa tidak sebanding dengan kontribusi yang anda keluarkan? | 17      | 4     | 21    | 81%        | 19%   |
| 4.  | Apakah ada peluang untuk posisi yang akan datang?                                    | 3       | 18    | 21    | 85,7%      | 14,3% |
| 5.  | Apakah saudara mendapatkan perlakuan yang adil dari atasan atau sesama pekerja?      | 15      | 6     | 21    | 71,4%      | 28,6% |

Sumber: Survei Pendahuluan tanggal 14 Desember 2022

Berdasarkan tabel 1.3 hasil observasi penulis yang dilakukan melalui survei pendahuluan pada tanggal 14 Desember 2022 dengan jumlah 21 responden dari karyawan staff verifikasi yang masih bekerja di PT Andiarta Muzizat Cabang Medan Satria. Tampak pertanyaan pada poin 1 (satu) yaitu keinginan karyawan untuk keluar mendapatkan jawaban ya hasilnya sebanyak 18 dengan persentase 85,7%. Selanjutnya pada pertanyaan poin 2 (dua) mengenai ketidakpastian dan keberlanjutan perusahaan yang membuat karyawan ingin keluar mendapatkan hasil jawaban ya sebanyak 15 dengan persentase 71,4%. Lalu, di pertanyaan poin 3 (tiga) karyawan merasa kompensasi yang diperoleh tidak setara dengan sumbangsih yang diberikan mempunyai hasil sebanyak 17 dengan persentase 81%. Namun, berdasarkan pertanyaan poin 4 (empat) sebanyak 18 karyawan tidak merasa ada peluang atau posisi yang akan datang dengan hasil persentase 85,7%. Kemudian sesuai dengan hasil pertanyaan point 5 (lima) karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dari atasan atau sesama pekerja dengan perolehan 15 jawaban, setara dengan 71,4%. Kompensasi dan *Job insecurity* belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan, hal ini merupakan faktor penyebab terjadinya *Turnover Intention* yang ada di PT Andiarta Muzizat cabang Medan Satria.

Kompensasi dapat dijelaskan sebagai semua bentuk pengembalian untuk karyawan yang diterima sebagai sumbangan atas kontribusi kepada organisasi (Santoni & Harahap, 2018:95). Hal serupa juga dikemukakan oleh Hasibuan (2017:118) bahwa kompensasi adalah semua penerimaan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang disediakan oleh perusahaan.

Faktor lainnya yang memengaruhi *turnover intention* adalah *Job insecurity* (keamanan kerja), yaitu ketidakberdayaan seseorang atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam. Ketidakamanan kerja dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan. (Kekesi dan Collins, 2014).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mentariani (2022) kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pegawai Bumdes di Kecamatan Sukasada. Sedangkan menurut Hasil dari penelitian dari Wulandari dan Rizana (2021) *Job insecurity* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Bersumber pada latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh Kompensasi dan *Job insecurity* terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Andiarta Muzizat Cabang Medan Satria”

## **I.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Andiarta Muzizat cabang Medan Satria?
2. Apakah *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Andiarta Muzizat cabang Medan Satria?

## **I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk;

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*
2. Mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Adapun manfaat yang diharapkan ialah;

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian dan ilmu manajemen terutama pada sisi kompensasi, *Job insecurity* dan *turnover intention*.

## 2. Manfaat Praktis

### a) Bagi penulis

Sebagai bahan pengembangan dan pengetahuan manajemen sumber daya manusia selama bangku perkuliahan.

### b) Bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi dan *input* perusahaan yang bertujuan lebih mengupayakan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik.

### c) Bagi pihak lain (praktisi SDM)

Hasil observasi ini diharapkan dapat meningkatkan informasi dan rekomendasi bacaan bagi semua kalangan yang membutuhkan.

## I.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Selaras dengan latar belakang yang disampaikan, maka ruang lingkup dan pembatasan masalah pada penelitian kali ini agar terfokus pada variabel yang ditentukan, sehingga tidak terjadi penyimpangan diluar permasalahan yang ada. Penulis juga ingin mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*.

Dari penjelasan di atas, penulis sudah menyiapkan materi yang akan dibahas pada penelitian kali ini, yaitu;

1. Permasalahan penelitian yang akan dibahas dibatasi oleh materi yang terkait tentang kompensasi, *job insecurity* dan *turnover intention*
2. Penelitian dilakukan di PT Andiarta Muzizat Cabang Medan Satria yang beralamat di Kecamatan Medan Satria, Kota Bekasi
3. Penelitian difokuskan kepada karyawan PT Andiarta Muzizat cabang Medan Satria Bagian Verifikasi sebanyak 57 Karyawan

Dari penjabaran di atas, dapat diidentifikasi bahwa instrumen dalam penelitian ini terdiri dari Variabel bebas (Independen) yaitu variabel Kompensasi ( $X_1$ ), *Job insecurity* ( $X_2$ ), serta variabel terikat (Dependen) yaitu *Turnover Intention* (Y)

## **1.5 Sistematika Pelaporan**

Pelaporan hasil penelitian disusun secara sistematis dan terinci dalam 5 (lima) bab dan beberapa sub bab agar memudahkan dalam melakukan suatu pengamatan dan pembahasan terhadap permasalahan penelitian. Sistematika pelaporan hasil penelitian selengkapnya sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bagian ini uraikan latar belakang masalah penelitian, fenomena, manfaat dan tujuan penelitian, pembatasan masalah dan yang terakhir sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bagian ini, menerangkan teori dari hasil studi literatur dan sumber lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian, landasan teori, Pengertian dan faktor Kompensasi, *Job insecurity* dan *Turnover Intention* hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran hingga hipotesis penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bagian ini menerangkan beberapa hal antara lain, tentang desain penelitian seperti populasi, sampel, jenis dan sumber data yang digunakan, metode menghimpun data, model serta instrumen penelitian, metode analisis data serta pengujian hipotesis.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bagian ini berisi penjabaran mengenai hasil penelitian seperti deskripsi dan gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data responden sebagai sampel penelitian, deskripsi hasil penelitian, uji signifikansi sebagai landasan pengambilan keputusan serta pembahasan hasil penelitiannya.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bagian ini memaparkan simpulan dari hasil penelitian terhadap masalah yang diteliti. Dan juga saran yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi perusahaan.