

BAB I

PEDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar lebih *efektif* dan *efisien* untuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan M. , 2000). Analisis dari definisi diatas dapat dilihat bahwa adanya penekanan dalam pemahaman Manajemen sumber daya Manusia yaitu sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja. Semakin ketat tingkat persaingan bisnis perusahaan akan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan usahanya, oleh karena itu perusahaan harus mampu bersaing didalam melawan perkembangan tersebut, serta untuk kelangsungan karyawan yang bekerja.

Menurut (Nawawi, 2011) Sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan merupakan penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan dan tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan dapat menggerakkan sumber daya lainnya, seperti sumber daya mesin, modal, bahan baku dan lain-lain.

Kontribusi yang optimal dari karyawan merupakan sebuah bentuk pengabdian terhadap perusahaan, sehingga perusahaan perlu mempertahankannya dalam jangka waktu yang panjang. Salah satu faktor yang mempengaruhi sulitnya mengembangkan sumber daya manusia adalah tingginya *turnover intention*. *Turnover intention* sendiri mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu. Tingkat *turnover* yang tinggi akan

menunjukkan bahwa perusahaan belum mampu mengelola dan membimbing karyawan dengan baik.

PT. Global Jet Express atau yang dikenal J&T *Express* didirikan pada tanggal 20 Agustus 2015, dan sampai pada saat ini mendukung pertumbuhan *e-commerce* yang ada di Indonesia. Pergeseran pasar dari tradisional ke pasar digital lewat media internet, menjadikan kebutuhan masyarakat yang sangat tinggi akan jasa ekspedisi. Perubahan ini terlihat pada hal pengiriman barang, yang sebelumnya lazim dilakukan oleh barang industri dan produksi, maka saat ini mulai didominasi barang-barang retail. Melihat peluang demikian, maka J&T hadir dengan menawarkan keunggulan yang kompetitif dan inovatif. Namun, dengan usia yang sangat muda J&T telah berhasil mampu mensejajarkan diri dengan perusahaan-perusahaan ekspedisi besar di Indonesia. Bagaimna tidak, belum genap berumur dua tahun, J&T Express sudah mampu menjangkau seluruh areal di Indonesia. Hal inidisebabkan pengaruh besar dari sisi kreatifitas dari mantan CEO Oppo Indonesia bernama Jet Lee.

Tabel 1 1

Data Trunover J&T Express kabuh 2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Kayawan yang keluar	Jumlah karyawan yang masuk	Jumlah Karyawan
2017	40	15	10	35
2018	35	17	20	38
2019	38	16	19	41
2020	41	19	15	37
2021	37	15	19	40

Sumber data : J&T *Express* Cabang Kabuh 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat tingkat *turnover intention* yang terjadi pada J&T *Express* Kabuh dari tahun ke tahun terus meningkat, puncaknya pada tahun 2021 hingga

menyentuh angka 19. Dari jumlah total 40 karyawan, 20 diantaranya adalah karyawan kontrak, 9 karyawan tetap dan 11 merupakan karyawan yang sedang melakukan latihan kerja selama tiga bulan.

Menurut Rivai (2009) Faktor lain yang mempengaruhi Tingkat *turnover Intention* selain *Job insecurity* adalah beban kerja dan kompensasi. Menurut Suciati dkk., (2015) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Karyawan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bias diramalkan, akibatnya intensitas pindah kerja cenderung meningkat, serta faktor usia, lama kerja, dan budaya organisasi juga berperan penting dalam terjadinya *turnover intention* (Hanafiah, 2014)

Berdasarkan pengamatan dan observasi awal banyak karyawan J&T Express merasa tidak nyaman (*Insecurity*) akibat adanya kebijakan baru yang membuat karyawan merasa takut akan masa depan kerja kerjanya di perusahaan, banyak karyawan memilih keluar dari pada pindah cabang, karena harus adaptasi lagi dengan lingkungan baru ditambah lagi dengan adanya beban kerja cukup berat.

Menurut Simamora (2006) beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan pada karyawan dan hal ini juga dapat memicu tekanan kerja bagi karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan J&T Express , J&T Kabuh Ruang Lingkup Kerja mencakup lima kecamatan yaitu: Kecamatan Kabuh, kecamatan Ploso, kecamatan

Tapen, Kecamatan Kudu, dan Kecamatan Keboan , paling luas kedua Setelah Kantor Cabang J&T Express Mojoagung

Faktor lain yang mempengaruhi Tingkat *turnover Intention* adalah kompensasi perusahaan harus mempertimbangkan kompensasi atau gaji yang diterima oleh karyawan tersebut agar mampu meminimalisir karyawan yang keluar atau berpindah ke pekerjaan yang lainnya.

Menurut Mulyadi (2016) kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan (2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pemberian kompensasi merupakan aspek yang kompleks, sehingga perusahaan harus memikirkannya secara matang. Perusahaan harus mampu mengolah kompensasi dengan baik supaya karyawan enggan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan akan melakukan pekerjaannya lebih dari yang diharapkan, ketika karyawan sudah merasa dihargai oleh perusahaan yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan capaian kinerjanya.

Menurut Sunyoto (2012) kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan

Dengan memberikan kompensasi yang memadai maka akan menambah harapan dan keinginan karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Adapun bentuk kompensasi yang diberikan J&T *Express* Cabang Kabuh dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 1 2
Jenis kompensasi yang diberikan
J&T Express Cabang Kabuh

No	Jenis Kompensasi	Keterangan
1	Gaji	Satu kali dalam sebulan
2	Insentif dan Bonus	Jika melampaui Target
3	Tunjangan Hari Raya	1 tahun sekali
4	Jaminan Kecelakaan Kerja	3 bulan sekali
5	Asuransi Kesehatan	Sesuai kebutuhan perusahaan
6	Laba Perusahaan	Jika perusahaan mendapatkan laba yang lebih

Sumber data : PT. Global Jet Express (J&T Express) 2022

Ketika wawancara salah satu Karyawan J&T Express Cabang kabuh menjelaskan mengenai *Turnover Intention* mengalami peningkatan dari tahun 2017- 2021. Peningkatan *Turnover Intention* di sebabkan oleh beberapa faktor *ekstrinsik* dan *intrinsik*. Faktor ekstrinsik yakni sistem kompensasi kompensasi yang mana setiap karyawan melebihi target yang di berikan perusahaan maka akan mendapatkan penghargaan berupa bonus atau insentif. Karena setiap tahun target operasional turun maka nilai insentif ikut turun terutama 2020 karena efek pandemi. Pemberian intentif bisa di dapat jika sudah mencapai 75% dari target operasional akan tetapi pemberian insentif tidak sesuai dengan waktu yang telah di tentukan.Fakor penyebab peningkatan *Trunover Intention* selain kompensasi adalah *beban kerja*.

Penelitian ini sudah oleh Irma Dwi Pratiwi (2018) pada RSUD Tegal Yasmeeen dan Sri, bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap turnover Intention pada

karyawan rsud kardinah tegal, penelitian yang dilakukan Nassrulloh (2020) pada perusahaan Pabrik keramik mojosari, bahwa Variabel *job insecurity* tidak ada pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada perusahaan. Dalam penelitian Riani (2017) pada Perusahaan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Pekan Baru bahwa Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat *turnover intention* Perusahaan. Sedangkan dalam Penelitian serly dan apriliana (2016) pada Rsud marinah Palembang bahwa variabel Beban kerja tidak ada pengaruh signifikan terhadap *turnover Intention*, Putrianti (2014) pada Perusahaan PT. Tiki JNE Kota Malang bahwa Variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *turnover Intention* pada perusahaan, sedangkan dalam penelitian Ni Putu Sri Ariyanti, I Wayan Suartina (2021) pada perusahaan Super Horeca Niaga Denpasar, bahwa variabel kompensasi tidak pengaruh secara signifikan terhadap *turnover Intention*.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “***Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan J&T Express Kabuh*** “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh Positif terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan J&T Express Cabang Kabuh?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh Positif *Turnover Intention* pada Karyawan J&T Express Cabang Kabuh?

3. Apakah kompensasi berpengaruh Negatif terhadap *turnover Intention* pada karyawan J&T Express Cabang Kabuh?

1.3 Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan J&T Express Cabang Kabuh?.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja berpengaruh *Turnover Intention* pada Karyawan J&T Express Cabang Kabuh?
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap *turnover Intention* pada karyawan J&T Express Cabang Kabuh?

1.4 Manfaat Penulisan

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan, yaitu:

1. bagi penulis
2. Penelitian ini merupakan informasi yang sangat berharga, karna dapat meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan penulis sehubungan dengan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap *Turnover Intention* dalam perusahaan.
3. Bagi pihak perusahaan
Dapat digunakan sebagai masukan guna mengantisipasi para karyawan agar tidak mengalami *turnover intention*, sehingga tujuan perusahaan dalam mencapai produktifitas yang optimal tercapai.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk mengetahui sejauh mana *Job Insecurity*, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention yang diharapkan perusahaan dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk Menurunkan Tingkat *Turnover Intention*