

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era global seperti sekarang ini sebuah perusahaan jika ingin berhasil harus mampu membuat rancangan manajemen sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan serta responsif terhadap perubahan dunia bisnis di masa yang akan datang. Salah satu komponen kunci dalam perusahaan yang membantunya mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah untuk menyediakan unit kerja yang efisien bagi organisasi. Menurut Hamali (2018:4) Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap kompetensi, motivasi, pengembangan organisasi, dan pengelolaan sumber daya

Selama ini pengolaahan SDM dianggap sebagai tanggung jawab profesional dalam sudut pandang sumber daya manusia yang dapat dipandang secara individu maupun kelompok, karena perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda. Salah satu bentuk kendala tersebut berupa keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan

perusahaan atau pekerjaannya. Konflik merupakan salah satu akibat yang dapat menimbulkan *turnover intention*.

Peristiwa *turnover* tentu diawali dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Suseno (2020:638) keinginan (*intention*) merupakan niat yang timbul dalam diri individu untuk melakukan sesuatu. Sedangkan perputaran (*turnover*) merupakan tindakan berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah ke tempat kerja lain. Terjadinya *resign* massal yang tidak terkendali dan diinginkan tentu membawa dampak signifikan pada berjalannya bisnis. Tidak hanya tentang sulitnya mencari pengganti yang cocok, tetapi perusahaan juga perlu mengelola dampak yang berimbas pada karyawan yang tinggal.

Fenomena keluar masuknya karyawan juga terjadi pada PT. *Freight Cargo Logistics* yang bergerak dibidang forwarding ekspor/impor. PT. *Freight Cargo Logistics* merupakan perusahaan jasa pelayanan yang perlu mengedepankan kualitas sumber daya manusianya untuk memberikan pelayanan jasa terhadap *customer*. Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan penulis kepada HRD PT. *Freight Cargo Logistics* bahwa masalah sering terjadi di dalam perusahaan adalah sering terjadinya *turnover* karyawan. Melalui beberapa sesi konseling yang dilakukan HRD dengan karyawan PT. *Freight Cargo Logistics* salah satu penyebab dari terjadinya *turnover* karyawan dikarenakan beberapa karyawan merasa bahwa perusahaan tidak memberikan kompensasi yang sesuai dengan

kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Seperti bonus dan *reward* berupa promosi yang tidak pasti merupakan penyebab karyawan merasa tidak memiliki dorongan atau motivasi dalam melakukan pekerjaannya dan pada akhirnya karyawan berpikir untuk keluar atau pindah mencari pekerjaan di perusahaan yang lebih baik.

**Tabel 1.1**  
**Data Turnover Intention PT. Freight Cargo Logistics Jakarta Tahun 2021 - 2022**

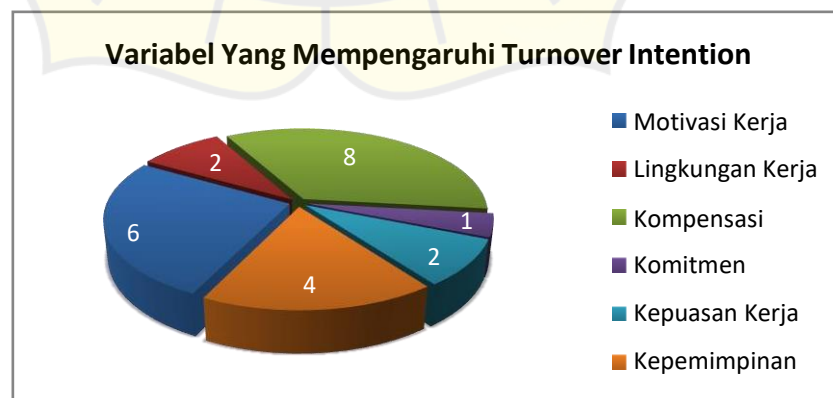
| Bulan         | 2021      | 2022      |
|---------------|-----------|-----------|
| Januari       | 2         | 5         |
| Februari      | 1         | 3         |
| Maret         | 4         | 1         |
| April         | 2         | 4         |
| Mei           | 1         | 4         |
| Juni          | 1         | 2         |
| Juli          | 1         | 3         |
| Agustus       | 2         | 1         |
| September     | 3         | 6         |
| Oktober       | 2         | 2         |
| November      | 5         | 3         |
| Desember      | 1         | 2         |
| <b>Jumlah</b> | <b>25</b> | <b>36</b> |

Sumber : HRD PT. *Freight Cargo Logistics* Jakarta 2023.

Seperti yang dapat kita lihat pada tabel 1.1 keluar masuknya karyawan yang terjadi pada PT. *Freight Cargo Logistics* cukup tinggi dengan jumlah karyawan yang tersedia. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat mengganggu efektifitas karyawan untuk memberikan pelayanan terhadap customer, selain itu memerlukan waktu yang tinggi, dan juga membutuhkan anggaran rekrutmen dan pelatihan karyawan. Maka dari itu hal ini harus menjadi perhatian khusus bagi PT. *Freight Cargo Logistics*, sehingga

kedepannya bisa mengurangi tingkat *turnover* dan lebih memaksimalkan tujuan perusahaan.

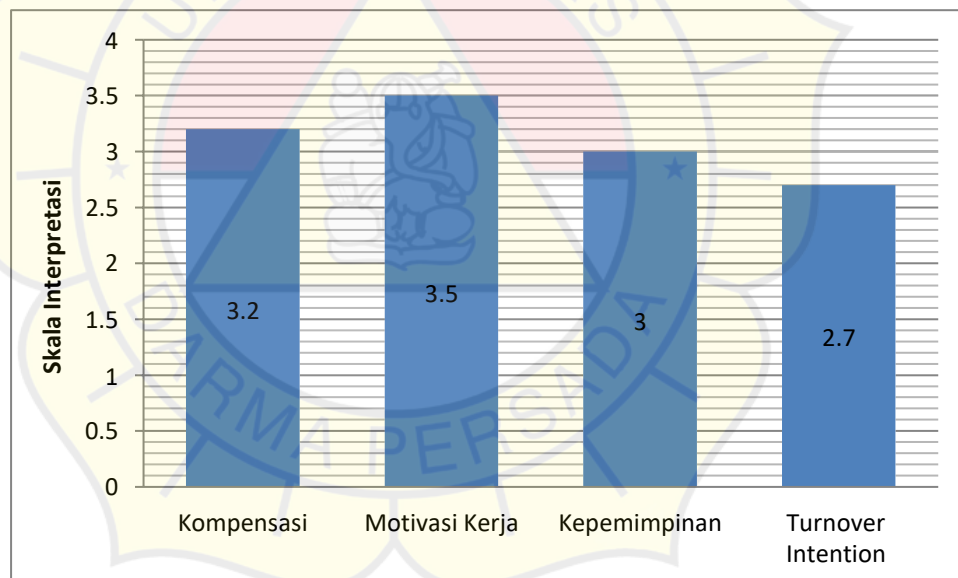
Hal ini diperkuat oleh beberapa fenomena lain yang terjadi terkait *turnover intention* karyawan PT. *Freight Cargo Logistics* Jakarta seperti beberapa orang karyawan mengaku memang telah memiliki rencana untuk mencari pekerjaan di luar perusahaan, dengan berbagai alasan yang tidak disebutkan, banyak karyawan yang bekerja tidak lebih dari dua tahun, dan memutuskan untuk *turnover* dan karyawan mengaku jenuh dan saling bertukar informasi pada jam istirahat tentang lowongan kerja yang buka di perusahaan lain. Salah satu cara yang dapat perusahaan lakukan dalam pengelolaan *turnover intention* adalah dengan cara mengetahui variabel apa saja yang menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Maka dari itu fokus penelitian ini akan membahas beberapa variabel *turnover intention* antara lain kompensasi, motivasi kerja dan kepemimpinan sebagai variabel bebas yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).



Sumber: Diolah Penulis 2023

**Gambar 1. 1 Variabel Yang Mempengaruhi Turnover Intention**

Berdasarkan gambar 1.1 dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan di PT. *Freight Cargo Logistics* Jakarta adalah Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner terhadap 23 orang sebagai penelitian awal, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan PT. *Freight Cargo Logistics* Jakarta. Mengenai tingkat *turnover intention* dengan variabel yang diteliti adalah Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap 23 karyawan sebagai responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan pada Gambar 1.2 yaitu sebagai berikut :



Sumber : Data diolah penulis Tahun 2023

### Gambar 1. 2 Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa berdasarkan Tabel 3.2 maka interpretasi nilai Kompensasi rata-rata sebanyak 3,2 yang artinya keseluruhan responden

setuju bahwa kompensasinya tinggi, selanjutnya interpretasi nilai motivasi kerja sebanyak 3,5 maka artinya keseluruhan responden setuju bahwa motivasi kerja sangat tinggi, lalu ada interpretasi kepemimpinan sebanyak 3 yang artinya dari keseluruhan responden setuju bahwa kepemimpinan baik, dan interpretasi nilai *turnover intention* sebanyak 2,7 yang artinya *turnover intention* pada PT. *Freight Cargo Logistics* Jakarta tinggi.

Setelah mengetahui bahwa terdapat permasalahan pada tingkat *turnover* karyawan, maka penulis memperoleh data dari hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan pada PT. *Freight Cargo Logistic* Jakarta bahwa tingkat *turnover* karyawan cenderung memperoleh hasil yang tidak sesuai dengan keinginan para karyawan.

Berdasarkan penjelasan yang diterangkan di atas, maka penulis berminat menjalankan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. *Freight Cargo Logistics* Jakarta**”.

## 1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya :

1. Kompensasi yang diberikan PT. *Freight Cargo Logistics* Jakarta sudah tinggi, namun tingkat *Turnover Intention* karyawan tinggi.

2. Motivasi kerja yang diberikan pimpinan PT. *Freight Cargo Logistics* Jakarta sudah tinggi, namun tingkat *Turnover Intention* karyawan tinggi.
3. Kepemimpinan yang diterapkan pimpinan PT. *Freight Cargo Logistics* Jakarta sudah baik, namun tingkat *Turnover Intention* karyawan tinggi.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka pada penelitian ini penulis membatasi permasalahan agar mengaji masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus serta terarah. Maka batasan dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan. Sedangkan responden yang digunakan adalah karyawan tetap PT. *Freight Cargo Logistics* Jakarta.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya :

1. Apakah ada pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. *Freight Cargo Logistics* Jakarta?
2. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. *Freight Cargo Logistics* Jakarta?

3. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. *Freight Cargo Logistics* Jakarta?
4. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. *Freight Cargo Logistics* Jakarta?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang sudah ditetapkan, maka tujuan penelitian dari diadakannya penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. *Freight Cargo Logistics* Jakarta” adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. *Freight Cargo Logistics* Jakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. *Freight Cargo Logistics* Jakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. *Freight Cargo Logistics* Jakarta
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. *Freight Cargo Logistics* Jakarta

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah dituliskan diatas, terdapat dua manfaat yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis sebagai berikut:



## 1. Manfaat Akademis

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi kontribusi yang baik dalam perkembangan ilmu khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia di mana kompensasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan merupakan salah satu strategi yang sering digunakan sebagai sarana untuk mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. *Freight Cargo Logistics* Jakarta.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan, bahan evaluasi, dan dapat memberi masukan bagi instansi dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan loyalitas pegawai dan memberikan keuntungan bagi instansi serta reputasi yang baik.

### b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. *Freight Cargo Logistics* Jakarta. Serta menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman dan pengetahuan.