

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor pentingnya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang kompeten adalah salah satu sumber yang menentukan sebuah perusahaan dapat bersaing dalam era globalisasi dengan persaingan yang ketat ini (Widodo, 2015). Sumber daya manusia adalah salah satu aset yang berarti bagi perusahaan karena merupakan pelaku atau roda penggerak yang mengarahkan, menggerakkan dan mengembangkan dari keseluruhan tingkat dimulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Menyadari bahwa manusia merupakan elemen terpenting bagi suatu faktor produksi yang dikenal dengan *Human Investment*, maka perusahaan harus lebih dituntut mengendalikan dan mengelola sumber daya manusia lebih efektif dan efisien agar mampu mencapai tujuan sebuah organisasi.

Perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia dalam mengoptimalkan kinerja melalui karyawan sebagai elemen penting. Dalam rangka mempertahankan karyawan yang berkualitas baik, perusahaan harus memenuhi kewajibannya serta menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Potensi kemajuan perusahaan perlu dikelola secara tepat dan terstruktur melalui pengembangan rencana retensi karyawan agar mengurangi kemungkinan adanya keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan atau *Turnover Intention*. Menurut (Handoko, 2012) dalam *Turnover Intention* adalah sebuah alasan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan keluar dari perusahaan yang didasari oleh berbagai faktor, salah satu faktornya yaitu keinginan tenaga kerja untuk mendapatkan tempat kerja yang lebih baik dari yang sebelumnya. Terkadang ada beberapa karyawan yang tidak mengerahkan beberapa kemampuan yang dimiliki karena adanya keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk

berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena merasa tidak nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Di lain pihak, dalam kasus nyata banyak program pengembangan perusahaan yang sangat baik justru meningkatkan *turnover intention*.

Turnover menjadi masalah serius di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan perputaran tenaga kerja yang tinggi (Kumar et al., 2012) dalam (Septia Ningsih & Putra, 2019). *Turnover* tinggi berbahaya bagi perusahaan dan hal tersebut juga dapat mengurangi efisiensi dan produktivitas organisasi. Efek negatif tingginya tingkat *turnover* karyawan juga dapat menimbulkan pemborosan biaya yang besar karena perusahaan harus menginvestasikan biaya untuk melakukan rekrutmen, orientasi, pelatihan, lembur dan pengawasan. Sehingga *turnover intention* sangat penting untuk menjadi perhatian perusahaan karena dapat memberikan dampak yang signifikan bagi perusahaan. Fokus perusahaan seharusnya mempertahankan karyawan yang ada dibandingkan dengan berusaha merekrut karyawan baru yang lebih berpengalaman (Studi et al., 2021). Dengan penanganan sumber daya yang tepat dapat menjadikan perusahaan semakin dinamis dan berkembang secara pesat. Oleh sebab itu, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya upaya meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar atau menekan tingkat *turnover intention* harus bertitik pada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya, yang selanjutnya akan dijadikan dasar pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia.

Faktor utama penyebab karyawan mengundurkan diri dari perusahaan adalah kompensasi. Kompensasi dapat berupa gaji, upah, insentif tunjangan, dan fasilitas. Perusahaan diharapkan memperhatikan kelangsungan hidup karyawannya, salah satunya dengan memberi kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja karyawan guna memenuhi kebutuhan dan kesejahteraannya. Menurut (Kasenda et al., 2013) dalam (Armantari et al., 2021) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Besarnya kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan dapat mengetahui secara pasti seberapa besar kompensasi yang akan diterimanya. Pemberian kompensasi apabila dirasa oleh karyawan tidak seimbang,

adil dan merata, maka akan banyak hal-hal yang tidak diharapkan oleh perusahaan akan terjadi, seperti meningkatnya keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) yang biasanya ditunjukkan dengan gejala-gejala negatif terkait perilaku karyawan sebelumnya. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gustira pada tahun 2021 yang menunjukkan (Hariandja, 2002) bahwa faktor kompensasi dapat mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan. Fungsi dari kompensasi yang diberikan diharapkan akan menarik karyawan, mempertahankan, dan mendorong peningkatan kinerja dan keterampilan karyawan dalam (Fitriany, 2022).

Adapun kompensasi yang diterapkan pada PT Speedmark Logistik Indonesia berupa gaji pokok, tunjangan transportasi, tunjangan hari raya, bonus, asuransi, serta jaminan hari tua. Pertama, kompensasi berupa gaji pokok yang diberikan rinciannya sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kompensasi Gaji Pokok

Jabatan	Jumlah	Keterangan
Top Management	Rp 30.000.000- Rp. 39.700.000	Perbulan
Department Head	Rp 10.850.000- Rp. 17.300.000	Perbulan
Supervisor	Rp 7.850.000- Rp. 9.300.000	Perbulan
Staff (tetap)	Rp 5.750.000- Rp. 7.000.000	Perbulan
Staff (tidak tetap)	Rp 4.850.000- Rp. 5.300.000	Perbulan

Sumber: PT Speedmark Logistik Indonesia 2021

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat bahwa kompensasi berupa gaji pokok pada PT Speedmark Logistik Indonesia telah diberikan secara adil dan merata kepada seluruh karyawan. Kompensasi ini pun tergolong baik karena bernilai lebih tinggi dengan minimum gaji sebesar Rp 4.850.000 jika dibandingkan dengan standar kompensasi yaitu upah minimum provinsi (UMP) DKI Jakarta tahun 2021 yang sebesar Rp 4.416.186. Artinya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berupa gaji pokok pada PT Speedmark Logistik Indonesia telah adil, merata, serta memiliki angka yang baik.

Tabel 1.2 Kompensasi Tunjangan

Jabatan	Tunjangan Transportasi	Tunjangan Hari Raya
Top Management	Tidak ada	1 tahun sekali
Department Head	Tidak ada	1 tahun sekali
Supervisor	Tidak ada	1 tahun sekali
Staff (tetap)	Tidak ada	1 tahun sekali
Staff (tidak tetap)	Tidak ada	1 tahun sekali

Sumber: PT Speedmark Logistik Indonesia 2021

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dilihat bahwa kompensasi berupa tunjangan transportasi pada PT Speedmark Logistik Indonesia tidak diterapkan. Akan tetapi hal ini dapat dimaklumi mengingat angka gaji pokok pada perusahaan ini sudah tergolong baik dan mencakup tunjangan transportasi di dalamnya. Kemudian terkait tunjangan hari raya, pada tabel di atas dapat dilihat bahwa tunjangan hari raya diberikan secara merata kepada seluruh karyawan setiap tahun sekali. Artinya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berupa tunjangan pada PT Speedmark Logistik Indonesia telah adil, merata, dan dilaksanakan dengan baik.

Tabel 1.3 Kompensasi Bonus

Jabatan	Bonus	Keterangan
Top Management	Ada	Bonus diberikan ketika perusahaan mengalami keuntungan
Department Head	Ada	
Supervisor	Ada	
Staff (tetap)	Ada	
Staff (tidak tetap)	Ada	

Sumber: PT Speedmark Logistik Indonesia 2021

Berdasarkan tabel 1.3, dapat dilihat bahwa kompensasi berupa bonus pada PT Speedmark Logistik Indonesia diberikan secara merata kepada seluruh karyawan ketika perusahaan mengalami keuntungan. Hal ini sewajarnya terjadi karena bonus merupakan bentuk apresiasi yang dapat diberikan perusahaan atas kinerja tertentu, termasuk ketika kinerja karyawan baik dan menghasilkan output

berupa keuntungan perusahaan. Artinya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berupa bonus pada PT Speedmark Logistik Indonesia telah adil, merata, dan dilaksanakan dengan baik.

Tabel 1. 4 Kompensasi Asuransi

Jabatan	Asuransi Kesehatan	Asuransi Jiwa	Asuransi Kecelakaan Kerja	Keterangan
Top Management	Ada	Ada	Ada	Besaran asuransi kesehatan didasarkan pada status pernikahan <ul style="list-style-type: none"> • Laki-laki yang sudah menikah (3x gaji pokok) • Laki-laki dan perempuan yang belum menikah (2x gaji pokok)
Department Head	Ada	Ada	Ada	
Supervisor	Ada	Ada	Ada	
Staff (tetap)	Ada	Ada	Ada	
Staff (tidak tetap)	Tidak ada	Tidak ada	Ada	

Sumber: PT Speedmark Logistik Indonesia 2021

Berdasarkan tabel 1.4, dapat dilihat bahwa kompensasi berupa asuransi pada PT Speedmark Logistik Indonesia diberikan bagi seluruh karyawan tetap (asuransi kesehatan dan jiwa), serta seluruh karyawan (asuransi kecelakaan kerja). Meskipun demikian, kompensasi berupa asuransi pada PT Speedmark Logistik Indonesia masih dapat digolongkan baik karena memberikan asuransi kecelakaan kerja bagi seluruh karyawannya. Artinya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berupa asuransi pada PT Speedmark Logistik Indonesia telah adil, merata, dan dilaksanakan dengan baik.

Tabel 1. 5 Kompensasi Jaminan Hari Tua

Jabatan	Jaminan Hari Tua
Top Management	Ada
Department Head	Ada
Supervisor	Ada
Staff (tetap)	Ada
Staff (tidak tetap)	Tidak ada

Sumber: PT Speedmark Logistik Indonesia 2021

Berdasarkan tabel 1.5, dapat dilihat bahwa kompensasi berupa jaminan hari tua pada PT Speedmark Logistik Indonesia diberikan bagi seluruh karyawan tetap. Sehingga, kompensasi berupa jaminan hari tua pada PT Speedmark Logistik Indonesia dapat digolongkan baik karena memberikan pensiunan bagi seluruh karyawan tetap tanpa memandang status jabatannya. Artinya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berupa jaminan hari tua pada PT Speedmark Logistik Indonesia telah adil, merata, dan dilaksanakan dengan baik.

Secara keseluruhan, kompensasi yang diberikan pada PT Speedmark Logistik Indonesia telah tergolong baik sehingga diharapkan mampu menunjang kinerja karyawan, menciptakan keterikatan yang baik antara karyawan dengan perusahaannya, hingga mampu mengendalikan *turnover intention* pada karyawan. Sehingga variabel kompensasi menjadi menarik untuk diteliti pada PT Speedmark Logistik Indonesia, yaitu terkait apakah pelaksanaan kompensasi yang baik pada perusahaan ini dapat berpengaruh bagi *turnover intention*.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover* karyawan adalah lingkungan kerja. Terdapat beberapa faktor yang dapat menjadikan lingkungan kerja yang dikaitkan dengan lingkungan fisik dan lingkungan *non* fisik. Lingkungan fisik karyawan merupakan keadaan tempat kerja seperti luas ruangan kerja, suhu ruangan, pencahayaan ruangan, kebisingan dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan *non* fisik seperti interaksi antar karyawan yang baik akan menghasilkan kerja yang baik, dengan adanya hubungan sosial atau interaksi sosial yang dirasakan tergantung pada berbagai jenis hubungan seperti hubungan sosial, hubungan kerja. Apabila seorang karyawan memiliki sebuah ikatan sosial yang

kuat, maka seorang karyawan tersebut menunjukkan *turnover* yang rendah (Susilo & Satrya, 2019).

Faktor lingkungan kerja yang lain yang dapat menyebabkan *turnover* adalah etika interaksi atau sikap dalam melaksanakan tugas organisasi atau pekerjaan. Etika dalam melakukan sebuah tugas atau pekerjaan memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi seorang karyawan dalam pekerjaan yang mengacu pada kebijakan, nilai-nilai dan persepsi karyawan terhadap praktek kerja (Stewart, 2011). Lingkungan kerja yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat karyawan tidak merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja diabaikan terus-menerus dalam keadaan tidak baik, maka hal ini dapat menjadi hambatan bagi karyawan dalam mencapai kinerja terbaiknya. Dalam lingkungan kerja dimana kondisi yang dihasilkan tidak nyaman akan menjadikan alasan karyawan melakukan *turnover intention*.

Adapun lingkungan kerja pada PT Speedmark Logistik Indonesia akan dijabarkan berupa fasilitas kerja, peralatan kerja, fasilitas umum, serta kondisi lingkungan kerja seperti pemilihan cat, penataan dokumen, dan lokasi kerja. Pertama, lingkungan kerja berupa fasilitas yang diberikan rinciannya sebagai berikut:

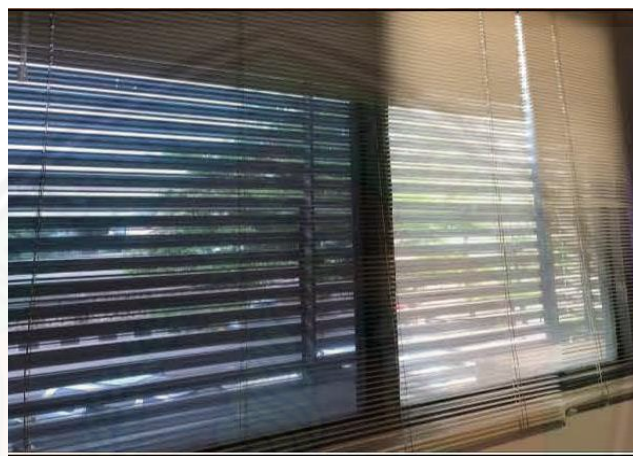
Tabel 1. 6 Fasilitas Kerja

Fasilitas	Jumlah	Kondisi
Pendingin Ruangan (AC)	13	Baik
Pencahayaan (lampu)	32	Baik
Ventilasi	13	Baik
Pengharum Elektronik	12	Baik

Sumber: PT Speedmark Logistik Indonesia, 2021

Berdasarkan tabel 1.6, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja berupa fasilitas penunjang pada PT Speedmark Logistik Indonesia tergolong baik. Hal ini dikarenakan telah terdapat jumlah AC yang cukup, pencahayaan yang baik,

ventilasi yang memadai, serta pengharum yang cukup banyak sehingga dapat menunjang karyawan dalam bekerja dan memberikan kenyamanan. Selain itu, penunjang lingkungan kerja seperti pendingin ruangan dan ventilasi mempunyai kondisi yang baik dikarenakan sering dilakukan perawatan dengan cara dibersihkan secara berkala. Serta untuk lampu dan pengharum elektronik di tempat kerja juga dalam kondisi yang baik dikarenakan apabila terjadi kerusakan pada lampu dan pengharum ruangan habis akan langsung digantikan dengan yang baru agar tidak mengganggu aktivitas karyawan. Contoh fasilitas kerja sebagaimana pada gambar berikut.



Gambar 1. 1 Ventilasi (Fasilitas Kerja)

Sumber: PT Speedmark Logistik Indonesia 2021

Berdasarkan gambar 1.1, dapat terlihat bahwa fasilitas kerja berupa ventilasi pada PT Speedmark Logistik Indonesia sudah memadai dalam menunjang pekerjaan karyawannya. Pada gambar tersebut terlihat bahwa perusahaan memiliki ventilasi yang baik yang dapat memudahkan sirkulasi udara sehingga dapat menjaga kelembaban udara di dalam ruangan dan menjaga kenyamanan dalam bekerja.

Tabel 1. 7 Peralatan Kerja

Nama Barang (Peralatan)	Jumlah	Kondisi
Komputer	71	Baik
Laptop	26	Baik
Printer	8	Baik
Telepon	41	Baik
Meja	51	Baik
Dispenser Air	5	Baik

Sumber: PT Speedmark Logistik Indonesia 2021

Berdasarkan tabel 1.7, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja berupa peralatan kerja pada PT Speedmark Logistik Indonesia tergolong baik. Hal ini dikarenakan telah terdapat jumlah komputer dan laptop yang cukup, printer yang memadai, telepon yang cukup banyak, serta meja dan dispenser yang cukup sehingga dapat memudahkan karyawan dalam bekerja. Contoh kelengkapan peralatan kerja sebagaimana pada gambar berikut.



Gambar 1. 2 Peralatan Kerja

Sumber: PT Speedmark Logistik Indonesia 2021

Berdasarkan gambar 1.2, dapat terlihat bahwa peralatan kerja pada PT Speedmark Logistik Indonesia sudah memadai dalam menunjang pekerjaan karyawannya. Pada gambar tersebut terlihat bahwa perusahaan memberikan komputer, meja kerja, kursi, serta peralatan-peralatan lainnya dalam menunjang pekerjaan.



Gambar 1. 3 Ruang Kerja

Sumber: PT Speedmark Logistik Indonesia 2021

Berdasarkan gambar 1.3, dapat terlihat bahwa ruang kerja pada PT Speedmark Logistik Indonesia sudah cukup baik karena cukup luas dan tertata dengan rapih. Luas ruang kerja ini adalah sebesar 432 m² sehingga cukup luas dalam menampung keseluruhan karyawan dan menunjang aktivitas pekerjaan dalam ruangan. Hanya saja, luas ruangan ini masih belum optimal dan belum sesuai dengan standar karena seharusnya setiap kubikel memiliki luas 3 m² sehingga masih perlu diperluas untuk mampu menunjang pekerjaan karyawan dengan lebih optimal.



Gambar 1. 4 Mushola

Sumber: PT Speedmark Logistik Indonesia 2021

Berdasarkan gambar 1.4, dapat terlihat bahwa terdapat fasilitas umum berupa mushola pada PT Speedmark Logistik Indonesia. Fasilitas umum ini tergolong sudah cukup baik karena luas dan tertata dengan rapih. Hal ini dapat menunjang

kinerja karyawan karena karyawan dapat dengan leluasa melakukan ibadah di sela-sela pekerjaannya sehingga tidak mengganggu pekerjaan karyawan.



Gambar 1. 5 Toilet

Sumber: PT Speedmark Logistik Indonesia 2021

Berdasarkan gambar 1.5, dapat terlihat bahwa terdapat fasilitas umum berupa toilet pada PT Speedmark Logistik Indonesia. Fasilitas umum ini tergolong sudah cukup baik karena bersih dan tertata dengan rapih. Hal ini dapat menunjang kinerja karyawan karena karyawan dapat dengan nyaman menggunakan toilet sehingga karyawan dapat lebih merasa nyaman di tempat kerja.



Gambar 1. 6 Cat Tembok Ruangan Kerja

Sumber: PT Speedmark Logistik Indonesia 2021

Berdasarkan gambar 1.6, dapat terlihat bahwa pemilihan cat tembok pada ruangan kerja pada PT Speedmark Logistik Indonesia sudah tergolong baik. Perusahaan memilih warna cat tembok yang cerah sehingga memberikan kesan

ruangan yang luas dan terang. Hal ini dapat menunjang kinerja karyawan karena karyawan dapat merasa lebih nyaman dengan kondisi ruangan kerja yang tidak sumpek dan terang.



Gambar 1. 7 Penataan Dokumen

Sumber: PT Speedmark Logistik Indonesia 2021

Berdasarkan gambar 1.7, dapat terlihat bahwa penataan dokumen pada ruangan kerja pada PT Speedmark Logistik Indonesia sudah tergolong baik. Dokumen pada ruang kerja ditata dengan rapih sehingga memudahkan karyawan dalam mencari dokumen. Di sisi lain, hal ini juga dapat menunjang kinerja karyawan karena karyawan dapat merasa lebih nyaman dan bersemangat dengan ruangan yang tertata rapih dan dokumen yang tidak tersebar dimana-mana.



Gambar 1. 8 Lokasi Lingkungan Kerja

Sumber: PT Speedmark Logistik Indonesia 2021

Berdasarkan gambar 1.87, dapat terlihat bahwa lokasi lingkungan kerja pada PT Speedmark Logistik Indonesia sudah tergolong baik. Lokasi lingkungan kerja

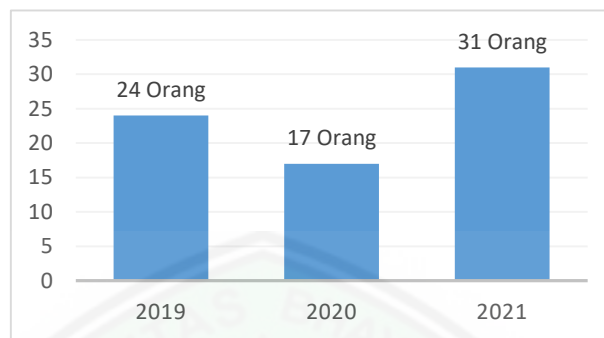
ini tergolong strategis karena berada di pinggir jalan sehingga memudahkan akses keluar masuk bagi karyawan.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja pada PT Speedmark Logistik Indonesia telah tergolong baik sehingga diharapkan mampu memberikan rasa nyaman dan memudahkan pekerjaan karyawan, menciptakan keterikatan yang baik antara karyawan dengan perusahaannya, hingga mampu mengendalikan *turnover intention* pada karyawan. Sehingga variabel lingkungan kerja menjadi menarik untuk diteliti pada PT Speedmark Logistik Indonesia, yaitu terkait apakah lingkungan kerja yang cenderung cukup baik pada perusahaan ini dapat berpengaruh bagi *turnover intention*.

Kualitas pengawasan di dalam lingkungan kerja merupakan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. (H. Fauzi, 2020) mengemukakan bahwa jika pekerja tidak menyukai lingkungan kerjanya maka mungkin mereka akan merespon dengan cara keluar dari perusahaan. Hasil penelitian Reshedwik pada tahun 2019 yaitu terdapat pengaruh negatif antara lingkungan kerja dengan intensi *turnover*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja perusahaan, maka intensitas *turnover* akan menurun. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan akan bekerja secara optimal dan merasa aman. Banyak dijumpai di perusahaan dengan karyawan yang masa kerjanya sampai puluhan tahun karena sudah merasa nyaman berada di lingkungan pekerjaan tersebut. Akan bertolak belakang jika lingkungan kerja tidak kondusif, hal ini karena beberapa karakter karyawan yang tidak terlalu baik seperti karyawan yang bersifat egois, pemalas, bahkan bersifat “bossy”. Penelitian yang dilakukan (Amni Hayati et al., 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* secara parsial.

Salah satu masalah yang di hadapi oleh PT Speedmark Logistik Indonesia adalah tingginya tingkat perputaran karyawan (*Turnover Intention*). PT Speedmark Logistik Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa *freight forwarder*. Untuk dapat mempertahankan usahanya, PT Speedmark Logistik Indonesia harus memperhatikan bagaimana karyawan yang ada di perusahaan dalam bertanggung jawab atas pekerjaannya. Setiap tahunnya PT Speedmark

Logistik Indonesia memiliki tingkat *turnover* yang cukup tinggi. Banyak karyawan yang masuk tapi banyak juga karyawan yang keluar dan berpindah ke perusahaan lain. Kondisi ini sangat merugikan perusahaan dari segi waktu, material dan finansial. Dapat dilihat pada beberapa grafik berikut terdapat peningkatan *turnover* karyawan yang terjadi pada tahun 2019 sampai dengan 2021.



Gambar 1. 9 Grafik Turnover Karyawan Tahun 2019-2021
Sumber: PT Speedmark Logistik Indonesia 2021

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa terjadi fluktuasi *turnover* pada karyawan PT Speedmark Logistik Indonesia. Dari tahun 2019 ke tahun 2020 terjadi kenaikan angka *turnover*, dengan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2019 sejumlah 24 orang, pada tahun 2020 saat menghadapi pandemi covid-19 sebanyak 17 orang keluar dari perusahaan dan berpindah, *turnover* meningkat kembali pada tahun 2021 yaitu sebanyak 31 orang. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap operasional PT Speedmark Logistik Indonesia. Melihat adanya fluktuasi ini, maka dimungkinkan adanya faktor-faktor tertentu yang menyebabkan perubahan angka *turnover intention* pada karyawan. Sehingga, menarik untuk diteliti terkait variabel-variabel yang berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Turnover yang tinggi dapat mengakibatkan laba perusahaan tidak stabil dan timbulnya peningkatan biaya pelatihan pada karyawan baru. Jumlah karyawan yang masuk tidak sebanding dengan jumlah karyawan yang keluar. Fenomena tersebut berdampak pada kekosongan formasi jabatan. Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan. *Turnover intention* pada karyawan dapat berdampak buruk pada organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan perusahaan (Nasution, 2017). Oleh karena itu

perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* sehingga kecenderungan terjadinya *turnover* dapat ditekankan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan dan memilih judul penelitian:

“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT SPEEDMARK LOGISTIK INDONESIA”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Speedmark Logistik Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Speedmark Logistik Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* secara bersama-sama pada karyawan PT Speedmark Logistik Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Speedmark Logistik Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Speedmark Logistik Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Speedmark Logistik Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Secara umum penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta menjadi acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kompensasi dan lingkungan kerja yang berimbas terhadap *turnover intention* karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan informasi yang sangat berharga, karena dapat mengembangkan wawasan dan ilmu pengetahuan penulis sehubungan dengan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dalam perusahaan.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan tambahan informasi mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dalam perusahaan.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan untuk mengantisipasi para karyawan agar tidak mengalami *turnover intention*, sehingga tujuan perusahaan dalam pencapaian produktifitas yang optimal dapat tercapai

d. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan tambahan referensi juga menjadi tolak ukur untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Batasan Masalah

Untuk memudahkan penulisan dan memperoleh data, penulis menetapkan batasan masalah terbatas pada Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama yang membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini dikemukakan tentang teori-teori mengenai kompensasi, indikator kompensasi, lingkungan kerja, indikator lingkungan kerja, *turnover intention*, indikator *turnover intention*, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas profil organisasi/perusahaan PT Speedmark Logistik Indonesia, hasil analisis data, pembahasan (diskusi) dari hasil penelitian.

BAB V PENUTUPAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini.