

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan kegiatan usaha, sebuah perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya. Sumber Daya Manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan, disamping modal, Sumber Daya Manusia memiliki peranan guna tercapainya tujuan dan kesuksesan sebuah perusahaan. Jika semakin maju dan berkembangnya suatu perusahaan, maka semakin bertambahnya tantangan dan hambatan yang akan dilalui perusahaan tersebut. Untuk melalui tantangan dan hambatan tersebut perusahaan perlu menciptakan kepuasan kerja antara karyawan dan perusahaan agar menimbulkan dampak positif pada pencapaian tujuan karyawan dan perusahaan, serta dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan suatu kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, diharapkan dapat menciptakan kepuasan kerja bagi setiap karyawan. Pemberian kompensasi harus diberikan secara adil dan merata agar dapat terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan. Kompensasi bisa meliputi material seperti tunjangan yang adil, dan non material dapat berupa pujian, simbol status (jabatan), dan penghargaan yang bertujuan untuk memotivasi individual. Pemberian motivasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan dan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Kompensasi yang di berikan dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi *turnover intention* di suatu perusahaan. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya dan kompensasi yang diberikan sebanding dengan apa yang di kerjakan, maka karyawan akan bertahan dan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang dan tidaknya seorang karyawan dengan pekerjaan yang mereka jalani. Perasaan tersebut dapat terlihat dari cara bagaimana karyawan melakukan pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang merasa puas

dalam bekerja pasti akan meningkatkan kinerjanya dengan baik. Sikap puas karyawan dengan pekerjaannya membuat karyawan menjadi lebih produktif dan menurunkan potensi terjadinya pemecatan karyawan. Sebaliknya jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya karyawan akan cenderung malas bekerja dan berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya pemberian insentif, kenyamanan dalam lingkungan kerja, rekan kerja yang menyenangkan dan sebagainya.

Dengan penanganan sumber daya yang tepat dapat menjadikan suatu perusahaan semakin dinamis dan berkembang pesat. Oleh sebab itu, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam upaya meminimalisir adanya tingkat *turnover intention* haruslah bertitik tolak pada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu sistem kompensasi dan kepuasan kerja, yang selanjutnya akan dijadikan sebagai dasar pengambilan pengembangan sumber daya manusia. Keinginan karyawan untuk keluar ini menjadi suatu indikator sejauh mana keberhasilan sistem kompensasi dan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan, sehingga dapat membuat karyawan tetap bersemangat dalam bekerja dan berkomitmen terhadap perusahaan.

Masalah yang terjadi pada saat ini adalah tingkat *turnover* yang terjadi pada banyak perusahaan. Dampak yang dirasakan perusahaan akibat *turnover* yaitu penggantian karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga memerlukan waktu serta biaya untuk merekrut karyawan baru. Dengan memberikan kompensasi yang baik dinilai dapat efektif dalam meningkatkan kesetiaan karyawan kepada perusahaan. Dengan ini juga dapat mengurangi tingkat *turnover* pada karyawan, dan biaya perukutan karyawan dapat berkurang. Pengurangan tersebut akan menimbulkan penghematan keuangan perusahaan.

PT. Nawakara Arta Kencana yang merupakan bagian dari perusahaan dari PT. Nawakara Group, yang bergerak dibidang pengawalan dan pengamanan uang dan barang berharga. PT. Nawakara Group yang berkantor pusat di Komplek Golden Plaza Blok G. No. 15 – 16 Jalan Rumah Sakit Fatmawati No. 15 Jakarta Selatan. Pada tahun 2018 memiliki jumlah karyawan *custody* yaitu 132 orang.

Karyawan *custody* sendiri bertugas dalam mengemudikan kendaraan operasional untuk melakukan proses penjemputan dan pengantaran uang dan barang berharga.

Saat ini, masalah pada *turnover intention* juga menjadi suatu kendala yang dihadapi PT. Nawakara Arta Kencana khususnya pada karyawan *custody*. Hal tersebut didukung dengan jumlah karyawan yang masuk dan keluar dalam 3 tahun terakhir dari tahun 2015 sampai tahun 2017 yang didapatkan dari kantor PT. Nawakara Arta Kencana. Data tersebut menunjukkan data tingkat *turnover* karyawan yang diperoleh dari divisi HRD PT. Nawakara Arta Kencana seperti pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1

Data Turnover Karyawan PT. Nawakara Arta Kencana

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan yang masuk	Karyawan Masuk (%)	Jumlah Karyawan Keluar	Turnover Intention Rate (%)
2015	140	29	20	37	26
2016	132	27	20	27	20
2017	132	27	20	28	21

Sumber: Divisi HRD PT. Nawakara Arta Kencana

Berdasarkan data tabel 1.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* karyawan rata-rata lebih dari 22%, berarti dapat di ketahui bahwa perputaran *turnover* karyawan *custody* PT. Nawakara Arta Kencana cukup fluktuatif setiap tahunnya dan termasuk cukup tinggi hal ini pasti akan menimbulkan dampak negatif untuk PT. Nawakara Arta Kencana, karena harus mengeluarkan uang untuk biaya perekrutan dan pelatihan untuk karyawan baru.

Adanya peningkatan tersebut diduga disebabkan oleh faktor dalam diri seorang karyawan yaitu seperti kompensasi dan kepuasan kerja. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Nawakara Arta Kencana kepada karyawannya dengan harapan

mampu meningkatkan produktivitas mereka. Kompensasi yang diberikan antara lain gaji, asuransi BPJS dan upah lembur.

Hal ini juga didukung dengan hasil observasi dan wawancara langsung kepada Ibu Ayu selaku salah satu staff *Recruitment* HRD sebagai narasumber, dalam hal ini PT. Nawakara Arta Kencana setiap tahunnya melakukan penyesuaian kompensasi dan perusahaan juga berusaha mengikuti peraturan pemerintah tentang Upah Minimum Provinsi (UMP) Jakarta. Namun menurut keterangan yang didapatkan dari hasil wawancara pada beberapa karyawan *custody*, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang memutuskan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan karena bagi karyawan khususnya yang lulusan S1 merasa kompensasi yang di berikan tidak sesuai harapan. Alasan lain karyawan memutuskan mengundurkan diri karena resiko pekerjaan yang di emban cukup besar, tidak sebanding dengan kompensasi yang diberikan, ditambah dengan tunjangan uang makan yang diberikan dianggap kecil.

Selain faktor kompensasi, masalah kepuasan kerja juga menjadi faktor meningkatnya *turnover intention* karyawan. Setiap karyawan pasti memiliki tingkat kepuasan kerjanya sendiri. Oleh karena itu, jika ketidakpuasan kerja itu terjadi maka akan memunculkan pemikiran dalam diri karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan *custody* PT. Nawakara Arta Kencana terdapat masalah mengenai sulitnya karyawan *custody* mendapatkan jenjang karir yang lebih baik, disamping itu *shift* kerja yang di jadwalkan tidak terjadwal dengan baik yang menyebabkan sering terjadinya lembur kerja setiap harinya, sehingga karyawan merasa kelelahan jika menjalani lembur setiap harinya.

Atas dasar berbagai permasalahan dan uraian yang ada di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Nawakara Arta Kencana Kantor Pusat Jakarta”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Nawakara Arta Kencana?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Nawakara Arta Kencana?
3. Apakah kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Nawakara Arta Kencana?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sehubungan dengan permasalahan yang ada adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Nawakara Arta Kencana.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Nawakara Arta Kencana.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Nawakara Arta Kencana.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, diharapkan dapat memperoleh tambahan wawasan dan pengetahuan terutama mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan dalam suatu perusahaan
2. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, diharapkan menjadi bahan masukan untuk mengembangkan pengetahuan mengenai pengaruh

kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan dalam suatu perusahaan.

3. Bagi PT. Nawakara Arta Kencana, diharapkan dengan adanya penelitian dapat membantu perusahaan untuk mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan *turnover intention* karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Setelah diuraikan masalah di atas, maka penulis membatasi masalah sumber daya manusia mengenai:

1. Kompensasi pada bagian karyawan *custody* pada PT. Nawakara Arta Kencana Jakarta.
2. Kepuasan kerja pada bagian karyawan *custody* pada PT. Nawakara Arta Kencana Jakarta.
3. *Turnover intention* pada bagian karyawan *custody* pada PT. Nawakara Arta Kencana Jakarta.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini, penulis memberikan sistematika penulisan yang menyajikan uraian-uraian pembahasan dan sistematika penulisan yang diharapkan dapat memudahkan dalam penerimaan dan pemahaman mengenai apa yang sebenarnya disajikan dalam skripsi ini. Disamping itu , untuk, memberikan gambaran yang jelas dan menyeluruh mengenai materi skripsi ini secara lebih terinci. Berikut sistematika yang digunakan:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang konsep dan teori mengenai kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention* yang diambil dari kutipan buku, jurnal serta literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

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

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran profil organisasi atau perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan atas hasil penelitian dan implikasi manajerial serta mengemukakan saran-saran yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

