

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam setiap usaha, menuntut organisasi untuk dapat mengolah faktor tenaga kerja menjadi sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan, karena karyawan disini tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan tetapi juga sebagai konsumen produk perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek penting menentukan keefektifan suatu organisasi. Organisasi perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusia, terutama sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*employee movement*). Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Hal ini sesuai dengan pernyataan Anggraeni dan Martoatmodjo (2015:10) yang mengemukakan bahwa *labour turnover* adalah pergerakan keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi.

Kehidupan kerja adalah hal yang penting bagi setiap organisasi karena setiap organisasi akan dihadapkan pada lingkungan kerja yang kompleks dan dinamis, yang mana kondisi ini memberi cukup tekanan pada pekerja untuk lebih fleksibel, bervisi, dan inovatif dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang sehat, yaitu lingkungan kerja yang diciptakan oleh setiap instansi atau organisasi untuk mendukung kesehatan pekerja secara fisik maupun psikologis, dan membantu pekerja menguasai pekerjaan, serta menghadapi hal-hal

seperti stres dan tekanan. Tidak terwujudnya lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kehidupan kerja setiap pekerja

Hal ini sesuai dengan pernyataan Davis dan Newstrom (2014:124) yang menyatakan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Tujuan utamanya adalah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan. Fokus utama dari *Quality Of Work Life* (QWL) sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaan didalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknologi.

Kepuasan kerja juga memiliki peranan yang tak kalah penting. Tingkat kepuasan kerja karyawan akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya jika karyawan tersebut tidak puas dalam pekerjaannya maka karyawan tersebut akan mempunyai pikiran untuk mencari pekerjaan lain, dan menjadikan alasan ketidakpuasannya itu sebagai cara untuk keluar dan meninggalkan pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Anggraeni dan Martoatmodjo (2015:9) yang mengemukakan bahwa ketidakpuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti kerja dan untuk mencari pekerjaan lain.

Selain kedua faktor tersebut, pemberian kompensasi kepada karyawan juga penting dalam organisasi. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka. Karyawan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Ubaidillah dan Prayitno (2015:9) yang mengemukakan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang disumbangkan pada pekerjaannya.

PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic, bergerak dalam bidang usaha Jasa Pengurusan Transportasi yang melayani pengiriman kargo baik via jalur darat maupun laut ke seluruh Indonesia. Perusahaan ini berdomisili di Surabaya yang merupakan perusahaan kena pajak (PKP), untuk itu perusahaan ini sanggup melayani jasa pengiriman yang mewajibkan pembukaan faktur pajak. Pelanggan setia perusahaan ini tersebar di seluruh Indonesia baik Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta maupun Perorangan.

Masalah yang sedang terjadi saat ini di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya adalah terkait dengan tingginya *labour turnover* (keluar masuk karyawan) dalam perusahaan yang terus mengalami kenaikan. Tingginya tingkat *Turnover Intention* di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah dikarenakan oleh masih rendahnya kualitas kehidupan kerja di perusahaan, semakin menurunnya kepuasan kerja karyawan dan pemberian kompensasi yang rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya ?
3. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya ?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya ?
5. Variabel bebas (kompensasi, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja) manakah yang memberikan pengaruh dominan terhadap *Turnover Intention* di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention* di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap *Turnover Intention* di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention* di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention* di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya

5. Untuk mengetahui variabel bebas (kompensasi, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja) yang memberikan pengaruh dominan terhadap *Turnover Intention* di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Aspek Akademis

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembanding bagi penelitian lain serta sebagai wujud Darma Bakti kepada perguruan tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya pada umumnya dan Program Studi Manajemen pada khususnya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai sumber informasi agar dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan pengembangan ilmu dalam hal ini khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Aspek Praktis

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan pada umumnya, dan bagi pusat penelitian dan karyawan pada khususnya, didalam mengambil kebijaksanaan yang berhubungan dengan kompensasi, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan *Turnover Intention*