

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia saat ini begitu pesat dan terjadi berbagai sector bisnis. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut , suatu perusahaan harus mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan . Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia.Keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM).Sumber Daya Manusia merupakan unsur strategi organisasi yang harus dikelola secara efektif .Untuk itu, dibutuhkan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya.

Perusahaan JNE ini bergerak dalam bidang pengiriman barang baik keluar negeri maupun dalam negeri. Seiring dengan peningkatan investasi asing, pertumbuhan ekonomi dalam negeri serta beragam produk yang dikembangkan , kinerja JNE semakin tumbuh juga berkembang dikalangan dunia usaha maupun masyarakat Indonesia . Perkembangan usaha masyarakat membuat permintaan penanganan kiriman import semakin berkembang. Tak hanya mencakup paket kecil dan dokumen tapi penanganan transportasi , logistic serta distribusi . JNE mengedepankan sumber daya manusia sekaligus teknologi sebagai pengembangan .PT.Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Mojokerto mempunyai karyawan sebanyak 80 karyawan.

Untuk meminimalisir *Turnover Intention* ,perusahaan JNE menempuh beberapa cara misalnya pemberian kompensasi yang layak , serta pemberian motivasi. Dalam cara tersebut karyawan diharapkan akan lebih bekerja yang sungguh-sungguh dan tidak mempunyai keinginan untuk berpindah tempat kerja . Karena pemberian kompensasi dan motivasi kerja pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dan pihak JNE untuk mendukung kontribusi para karyawannya . Besarnya kompensasi mencerminkan status , pengakuan , dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatan semakin tinggi , dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik dan otomatis tingkat turnover intention semakin rendah . Disinilah letak pentingnya kompensasi Bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga(fisik dan fikiran).

Tidak hanya pemberian kompensasi yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar turnover intention semakin rendah, perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi , motivasi disini bisa berupa pelatihan , outbound dan hubungan antar karyawan yang baik karena motivasi dapat mendorong karyawan agar lebih semangat bekerja dan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan .

Menurut Hasibuan (2014:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang ,barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator kompensasi Menurut Hasibun (2012:86) adalah sebagai berikut : 1) Gaji , 2) Asuransi , 3) Fasilitas Kantor, 4) Tunjangan , 5) Upah. Sedangkan Motivasi adalah dorongan atau menggerakkan (Hasibuan 2014:141) .Turnover Intention ,

Menurut Malayu Hasibuan (2012) perputaran karyawan adalah perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan disebuah perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. JALUR NUGRAHA EKAKURIR CABANG UTAMA MOJOKERTO"

B. Rumusan Masalah

Dari hasil pembahasan diatas , maka rumusan masalah yang ditetapkan peneliti adalah :

1. Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap turnover intention pada Karyawan PT JNE Cabang Utama Mojokerto?
2. Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention pada Karyawan PT JNE Cabang Utama Mojokerto?
3. Manakah yang berpengaruh secara dominan diantara kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT JNE Cabang Utama Mojokerto?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap turnover intention pada karyawan Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Mojokerto?

2. Untuk mengetahui kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention pada karyawan Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Mojokerto?
3. Untuk mengetahui diantara kompensasi dan motivasi kerja yang berpengaruh secara dominan terhadap turnover intention pada karyawan Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Mojokerto?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi penulis

Untuk memenuhi persyaratan dan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Sastra (S1) di Universitas Islam Majapahit Mojokerto sekaligus penelitian menjadi bahan perbandingan antara teori dan praktek dilapangan melalui data yang penulis peroleh.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pemikiran bagi pihak-pihak atau pembaca yang mempunyai permasalahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

c. Bagi Universitas Islam Majapahit

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi bahan pertimbangan dan referensi untuk setiap pembacanya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Mojokerto

Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan gambaran dan bahan masukan terhadap Jalur Nugraha Ekakurir mengenai motivasi dan kompensasi yang mempengaruhi tingkat turnover intention.

