

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Semakin pesatnya pertumbuhan industry di Indonesia membuat PT Angkasa Pura Logistik perlu meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan Sinambela (2009;428) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan yang optimal dapat memberikan kontribusi besar untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT Angkasa Pura Logistik merupakan salah satu anak perusahaan Badan Usaha Milik Negara yaitu PT Angkasa Pura I (Persero) yang bergerak dibidang jasa pengurusan transportasi (*freight forwarding*), pemeriksaaan keamanan dan keelamatan kargo dan pos yang diangkut pesawat udara serta agen penjualan umum (*general sales agent*). Saat ini PT Angkasa Pura Logistik mengalami penurunan pendapatan dari tahun ke tahun. Hal ini dikarenakan semakin pesatnya perkembangan industry di Indonesia dan semakin banyaknya kompetitor. PT Angkasa Pura saat ini memiliki 18 lokasi yang terdiri dari 1 Kantor Pusat dan 17 Kantor Cabang.

Pertumbuhan bisnis di PT Angkasa Pura Logistik ditunjang dengan peningkatan jumlah Sumber Daya Manusia . Karyawan yang bekerja di PT Angkasa Pura Logistik meliputi karyawan yang ditugaskan/diperbantukan dari PT Angkasa Pura I (Persero), Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap, Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan karyawan *outsourcing* yang dikelola oleh pihak ke tiga.

Berdasarkan pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) merupakan karyawan yang memiliki status tetap. Pengakuan status tersebut dan ditunjang dengan imbalan serta benefit lainnya seharusnya dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja dibandingkan karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang memiliki masa kerja sehingga penelitian ini mengkhususkan karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagai subjek penelitian.

Berdasarkan lokasi, berikut jumlah sebaran data karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) :

**Tabel 1.1.**

**Data Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)**

**PT Angkasa Pura Logistik Indonesia**  
**Juli 2019**

No	Lokasi Kantor	Jumlah (orang)
1.	Kantor Cabang Ambon	4
2.	Kantor Cabang Banjarmasin	16
3.	Kantor Cabang Biak	2
4.	Kantor Cabang Balikpapan	37
5.	Kantor Cabang Sentani	3
6.	Kantor Cabang Bali	30
7.	Kantor Cabang Gorontalo	2
8.	Kantor Cabang Yogyakarta	4
No	Lokasi Kantor	Jumlah (orang)
9.	Kantor Cabang Kendari	2
10.	Kantor Cabang Kupang	1
11.	Kantor Pusat	21
12.	Kantor Cabang Lombok	3
13.	Kantor Cabang Manado	4
14.	Strategic Business Unit (SBU)	5
15.	Kantor Cabang Surakarta	11
16.	Kantor Cabang Semarang	9
17.	Kantor Cabang Surabaya	31
18.	Kantor Cabang Makassar	51
	<b>TOTAL</b>	<b>236</b>

Berdasarkan tabel 1.1 data karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sampai dengan Juli 2019 tercatat 236 karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di 18 lokasi.

Pengakuan terhadap status ternyata tidak membuat karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) bertahan di tempat kerja. Hal tersebut terlihat dari data *turnover* karyawan dari tahun 2014 sampai dengan Juli 2019 sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data *Turnover***  
**Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)**  
**PT Angkasa Pura Logistik Indonesia Tahun 2014 s/d Juli 2019**

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN
2014	0

2015	1
2016	6
2017	10
2018	9
2019	5
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>

Sumber : Data Employee PT Angkasa Pura Logistik Indonesia

Karyawan yang mengundurkan diri meningkat dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2017 dan kemudian menurun pada tahun 2017. Berikut dapat diketahui alasan *turnover* karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagai berikut :

**Tabel 1.3**

**Alasan *Turnover* Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Di PT Angkasa Pura Logistik Indonesia Tahun 2014 s/d Juli 2019**

<b>Alasan Karyawan Keluar Dari Perusahaan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Ingin menjadi ibu rumah tangga	1
Kecewa terhadap perusahaan	0
Keinginan suami (keluarga)	0
Melanjutkan study	0
Orangtua sakit	0
Menikah	3
Meninggal dunia	1
Gaji	20
Sakit	0
Diberhentikan oleh perusahaan	2
Ditarik ke Induk (AP 1)	0
Tidak mau dimutasi	1
Wirausaha	3
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>

Sumber : Data Employee PT Angkasa Pura Logistik Indonesia

Berdasarkan tabel 1.3 tersebut diketahui karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang mengundurkan diri dikarenakan ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima (*pay satisfaction*) Selain itu terdapat fenomena tidak tercapainya tujuan perusahaan dilihat dari penurunan pendapatan dari tahun ke tahun yang dikeluhkan oleh Manajemen. Penurunan pendapatan merupakan dampak yang disebabkan karena kinerja karyawan tidak optimal, sedangkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi karena karyawan tidak mengetahui *job description* atau beban kerja yang terlalu berat (*workload*).

Apabila *workload* tinggi dan ketidakpuasan karyawan terhadap *pay satisfaction* juga tinggi dapat mengakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja (*work satisfaction*) karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu (PKWTT) di PT Angkasa Pura Logistik. Apabila karyawan tidak puas terhadap *work satisfaction* maka karyawan akan cenderung memiliki niat atau keinginan untuk berpindah tempat kerja yang lebih baik (*turnover intention*). Menurut Wahyuni, Yulfi dan Ruswin (2014:89) menjelaskan bahwa turnover dapat mengganggu aktivitas dan produktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berkebalikan dengan kondisi di PT Angkasa Pura Logistik, menurut Andini (2016;110) menjelaskan bahwa *pay satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Dan *work satisfaction* berpengaruh negatif juga terhadap *turnover intention*. Hal tersebut sejalan dengan Puta, I Gst Ag Gd Emdy Mahardika dan I Mader Artha Wibawa (2015;1118) menjelaskan bahwa *work satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan Putri, Suci Trisno dan Arif Pratono Prasetio (2017:108) menjelaskan bahwa *work satisfaction* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan hal tersebut menurut Putri, Novia Annisa, Nurmala Katrina Pandjaitan dan Sadikin Kuswanto (2018;44) menjelaskan bahwa *work satisfaction* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Atas dasar uraian permasalahan di atas secara spesifikasi peneliti tertarik melaksanakan penelitian dengan judul Pengaruh *Workload*, *Pay Satisfaction*, *Work satisfaction* terhadap *Turnover intention* dan kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Logistik Indonesia

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan ini di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT Angkasa Pura Logistik Indonesia?
2. Apakah *workload* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT Angkasa Pura Logistik Indonesia?
3. Apakah *pay satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT Angkasa Pura Logistik Indonesia?

4. Apakah *pay satisfaction* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT Angkasa Pura Logistik Indonesia?
5. Apakah *work satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT Angkasa Pura Logistik Indonesia?
6. Apakah *work satisfaction* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT Angkasa Pura Logistik Indonesia?
7. Apakah *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT Angkasa Pura Logistik Indonesia?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah penelitian dan pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis:

1. Pengaruh *workload* terhadap *turnover intention* karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT Angkasa Pura Logistik Indonesia.
2. Pengaruh *workload* terhadap kinerja karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT Angkasa Pura Logistik Indonesia.
3. Pengaruh *pay satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT Angkasa Pura Logistik Indonesia.
4. Pengaruh *pay satisfaction* terhadap kinerja karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT Angkasa Pura Logistik Indonesia.
5. Pengaruh *work satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT Angkasa Pura Logistik Indonesia.
6. Pengaruh *work satisfaction* terhadap kinerja karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT Angkasa Pura Logistik Indonesia.
7. Pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT Angkasa Pura Logistik Indonesia.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini sangat diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi semua pihak, seperti berikut :

#### **1. Bagi Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan *workload*, *pay satisfaction*, *work satisfaction* dan kinerja karyawan.

## **2. Bagi Instansi**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan yang berarti bagi PT Angkasa Pura Logistik sebagai informasi dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia serta acuan dalam pengambilan keputusan Manajemen PT Angkasa Pura Logistik Indonesia.

## **3. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang Sumber Daya Manusia dan mengaplikasikan teori yang sudah didapat selama perkuliahan pada penelitian.