

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis jasa pengiriman barang dan jasa logistik Indonesia yang mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun ke tahun dan menjadi perhatian masyarakat luas. Pasar bebas yang diberlakukannya di Indonesia, telah membuka arus perdagangan barang atau jasa menjadi tidak terbatas. Adanya pelayanan jasa pengiriman barang logistik ini tidak hanya memudahkan masyarakat umum untuk memenuhinya namun juga bagi pelaku bisnis atau e-commerce.

Pesatnya pertumbuhan e-commerce yang begitu cepat dapat memperoleh manfaat dari perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman. Para pelaku e-commerce dapat memanfaatkan kesempatan ini untuk bekerja sama dengan penyedia jasa logistik untuk memberikan jawaban atas permasalahan pengelolaan logistik e-commerce yang dapat dilihat dari segi kualitas, biaya, dan waktu. Untuk menumbuhkan simbiosis atau saling menguntungkan satu sama lain, penyedia layanan e-commerce dan logistik serta perusahaan online harus terus menjaga kerjasama seperti ini.

Semakin banyaknya perusahaan jasa logistik baru yang mulai bermunculan menjadi bukti bahwa inovasi bisnis saat ini khususnya industri jasa logistik banyak diminati oleh masyarakat luas. Ini karena banyak

perusahaan baru jasa logistik menggunakan teknologi online untuk mengelola operasi mereka, karena lebih efektif dan terjangkau daripada mengembangkan logistik mereka sendiri, pengusaha yang menjalankan perusahaan online sering menggunakan layanan pengiriman barang untuk mengirimkan barang yang diminta kepada konsumen mereka.

Dalam hal ini, persaingan bisnis benar-benar menyiratkan bahwa salah satu taktik yang dapat membantu bisnis sukses di sektor jasa logistik adalah bekerja untuk meningkatkan kualitas layanan yang ditunjukkan oleh kinerja atau kinerja layanan yang ada. Pengusaha harus berusaha keras untuk memanfaatkan sumber daya yang mereka miliki untuk mendapatkan kepercayaan pasar, menjunjung tinggi loyalitas konsumen saat ini, dan mencoba menarik peminat baru sehingga konsumen tidak meninggalkan pebisnis ini .

Pengiriman tidak hanya bergantung pada layanan pos dan kurir, tetapi banyak perusahaan juga menawarkan beberapa pilihan layanan pengiriman seperti, menggunakan kurir online untuk jarak pengiriman tertentu, vendor atau karyawan toko mengirimkan produk pesanan langsung ke pembeli, pembeli dapat mengambil produk pesanan langsung dari kami menyimpan atau mengunduh situs web, aplikasi, atau perangkat lunak untuk jenis penjualan produk tertentu seperti e-book, game dan lain-lain.

Menghadapi fenomena tersebut, perusahaan bergerak di bidang jasa Pengiriman barang (kurir) perlu ditingkatkan daya saingnya. Untuk

meningkatkan daya saing, pangsa sumber daya harus ditingkatkan. Memiliki sumber daya manusia sebagaimana praktik perusahaan ini pelayanan dimana produk yang ditawarkan merupakan pelayanan yang berkesinambungan diperoleh dari sumber daya manusia itu sendiri.

Sumber Daya manusia (SDM) memegang tugas yang sangat penting untuk keberlangsungan perusahaan. Para pelaku ekonomi, termasuk dunia usaha dan industri, didorong untuk menjadi yang terbaik dan paling utama dalam menghadapi era pemasaran yang makin canggih dan penuh tantangan ini. Mereka harus mampu bersaing dengan konsisten meningkatkan kinerja, produktivitas, efisiensi dan efektifitas perusahaan. Untuk menghasilkan keuntungan, manajemen harus selalu melaksanakan semua aktivitas perusahaan dengan cara yang benar, termasuk tugas manajemen seperti, merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengawasi perusahaan tersebut.

Sebagai faktor atau pendorong dalam seberapa baik suatu perusahaan atau bisnis dijalankan, sumber daya manusia (SDM) juga merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan tersebut. Tidak ada organisasi atau perusahaan yang dapat berfungsi tanpa adanya tenaga manusia. Tanpa sumber daya manusia, tidak ada bisnis atau organisasi yang dapat beroperasi. Karena bisnis jasa ini juga mempunyai banyak peran salah satunya jasa pengiriman logistik layanan termasuk layanan yang diberikan oleh masyarakat, untuk pengiriman logistik.

Kepuasan kerja adalah kondisi di mana pekerja merasakan puas serta terpenuhi dengan pekerjaan yang dilakukan, sedangkan *job insecurity* atau ketidakamanan kerja disebut perasaan tidak aman dan khawatir akan kehilangan pekerjaan atau tidak mendapatkan kontrak kerja yang stabil di masa depan.

Turnover intention atau niat untuk berpindah kerja merupakan suatu fenomena di mana karyawan merencanakan untuk meninggalkan pekerjaannya dalam waktu yang akan datang. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat memiliki dampak negatif pada operasional perusahaan, biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, serta kontinuitas layanan yang diberikan pada pelanggan fenomena ini dapat terjadi karena beberapa faktor, termasuk kepuasan kerja yang rendah serta kualitas *job insecurity* tinggi.

Di era globalisasi dan persaingan usaha kian ketat, perusahaan harus dapat mempertahankan karyawan terbaiknya agar dapat bersaing secara efektif. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor akan mempengaruhi *turnover intention* di kalangan karyawan PT. JNE Cabang Utama Bogor agar perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk meminimalkan risiko kehilangan karyawan terbaiknya.

Persaingan yang semakin ketat di sektor logistik juga memberikan dampak pada kondisi kerja karyawan di JNE. Karyawan JNE harus bekerja dengan cepat dan efisien untuk memenuhi permintaan pelanggan, serta

menghadapi tekanan yang tinggi dalam memenuhi target dan deadline yang ditetapkan.

Dalam situasi persaingan yang semakin ketat, kepuasan kerja dan *job insecurity* menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai di PT JNE Cabang Utama Bogor. Kepuasan kerja karyawan mampu dipengaruhi oleh bermacam faktor, seperti gaji atau tunjangan, lingkungan kerja, peluang karir, dan kualitas manajemen.

Sementara itu, *job insecurity* atau ketidakamanan kerja juga menjadi masalah yang sering dihadapi oleh karyawan di sektor logistik, termasuk di JNE. Ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan, baik karena perubahan kebijakan perusahaan, kondisi ekonomi yang tidak stabil, atau masalah lainnya, dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya dapat berdampak pada *turnover intention*.

Selanjutnya penulis mencari data top brand index pada perusahaan jasa logistik. Dimana empat perusahaan ini memiliki reputasi yang baik dibidang jasa ekspedisi pengiriman dan sudah diketahui banyak di seluruh Indonesia.

Tabel 1
Top Brand Indeks Perusahaan Jasa Logistik Pada Tahun 2021-2022

| No | NAMA PERUSAHAAN | Top Brand Indeks | |
|----|------------------------------------|------------------|--------|
| | | 2021 | 2022 |
| 1 | PT. Tiki Nugraha Ekakurir (JNE) | 33,40% | 39,30% |
| 2 | PT. Global Jet Express (J&T) | 28,00% | 23,10% |
| 3 | PT. Citra Van Titipan Kilat (Tiki) | 11,20% | 11,10% |
| 4 | PT. Pos Indonesia (Pos Indonesia) | 8,50% | 8,50% |

Sumber : www.topbrand-award.com

Pada Tabel 1 hasilnya dua perusahaan yang menjadi *top brand* di kategori layanan express dari tahun 2021 sampai 2022 yakni JNE dan J&T. Dimana tahun 2021 JNE memperoleh nilai sebanyak 33,40%, sedangkan J&T sebanyak 28,00%. Tetapi pada tahun 2022, nilai JNE meningkat menjadi 39,30% sedangkan J&T menurun menjadi 23,10%. JNE dan J&T memiliki keunggulan lebih dari layanan ekspres lainnya.

Berdasarkan data dan penjelasan di atas bahwa JNE dan J&T bersaing dalam merebut pangsa pasar dimana dapat dilihat dari perbandingan persentase yang tidak begitu terlampau jauh. Tidak menutupi kemungkinan J&T bisa merebut pangsa pasar JNE apabila JNE tidak memberikan layanan atau kepuasan pada konsumen secara baik walaupun terlihat persaingan yang sangat ketat. Untuk itu JNE harus selalu meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia agar tercipta sumber daya manusia yang baik dan profesional.

PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) adalah perusahaan

pengiriman di bidang jasa logistik, yang memiliki misi memberikan pelayanan dalam pengiriman paket. PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) didirikan pada tanggal 26 November 1990. Dengan meningkatkan kapasitas pengiriman JNE terus melakukan pembenahan di beberapa area utama, termasuk Sumber daya manusianya. Salah satu isu yang berkaitan dengan urusan kepegawaian di perusahaan yaitu masalah *turnover intention* karyawan Intention adalah niat atau sesuatu yang muncul dalam diri seorang karyawan. Sedangkan turnover mempunyai arti berhentinya seseorang karyawan dari tempat kerjanya secara sukarela maupun tidak sukarela. Turnover intention pada dasarnya ialah sama dengan keinginan karyawan untuk berpindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Turnover intention pada perusahaan perlu diperhatikan dengan serius dari pihak manajemen perusahaan, karena ada konsekuensi yang negatif dapat menjadi masalah yang sangat serius bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Tingkat perputaran yang tinggi pada karyawan merupakan rendahnya dari loyalitas karyawan sehingga akan berdampak pada kualitas pelayanan perusahaan dan apabila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki skill/keahlian yang bagus akan merugikan perusahaan.

Berikut penulis sajikan tabel Turnover Karyawan Kurir PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) di Cabang Utama Bogor pada tahun 2018 sampai tahun 2022 dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Data Turnover Karyawan Kurir Di PT JNE Cabang Utama Bogor

| Tahun | Jumlah Karyawan Awal Tahun | Jumlah | | Jumlah Karyawan Akhir Tahun | (%) Turnover Intention |
|-------|----------------------------|--------|--------|-----------------------------|------------------------|
| | | Masuk | Keluar | | |
| 2018 | 309 | 43 | 29 | 381 | 8,30% |
| 2019 | 381 | 1 | 5 | 377 | 1,31% |
| 2020 | 377 | 0 | 94 | 284 | 28,4% |
| 2021 | 284 | 0 | 44 | 240 | 16,5% |
| 2022 | 240 | 0 | 28 | 180 | 23,3% |

Sumber : Bagian HC PT. JNE Cabang Utama Bogor

Dapat dilihat dari table 2 data turnover dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, dan dapat dilihat di tahun 2020 nilai persentase 28,4%. Menurut Putra dan Utama (2018:561) turnover karyawan dikatakan normal jika berbeda 5-10 % per tahun dikatakan tinggi jika melebihi 10%. Sehingga dapat diartikan sebagai, turnover yang terjadi di PT. JNE Cabang Utama Bogor sudah termasuk kategori tinggi, ini terbukti dengan tingkat karyawan karyawan yang berhenti melampaui 10%, yaitu 28,4%. Untuk data tersebut bisa disebut PT.JNE Cabang Utama Kota Bogor mengalami turnover cukup tinggi.

Turnover sebesar 28,4% dapat dikategorikan sebagai tingkat turnover yang relatif tinggi. Perusahaan atau organisasi dengan tingkat turnover di atas 20% umumnya dianggap memiliki tingkat perputaran karyawan yang tinggi. Tingkat turnover yang tinggi seperti ini dapat menandakan beberapa masalah, seperti ketidakpuasan karyawan, kurangnya

ikatan dengan organisasi, atau masalah manajemen yang perlu ditangani. Organisasi mungkin perlu menganalisis penyebab turnover yang tinggi dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Dalam rangka mengatasi masalah-masalah ini, perusahaan perlu memperhatikan upaya peningkatan kepuasan kerja, mengelola ketidakamanan kerja, dan mengurangi tingkat turnover karyawan di divisi kurir JNE. Strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan implementasi kebijakan yang mendukung dapat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan stabil, sehingga mengurangi turnover dan meningkatkan kinerja serta kontinuitas operasional perusahaan.

Di PT. JNE Cabang Utama Bogor, penulis memberikan kuesioner pra-survei kepada 30 karyawan. Tujuan dari pra-survei ini agar penulis mempelajari bagaimana karyawan mengantisipasi kecenderungan untuk meninggalkan organisasi serta untuk mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan *turnover intention*. Hasil pra-survei ditunjukkan pada tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3

Hasil Pra-survei Turnover Intention PT. JNE Cabang Utama Bogor

| Variabel | Dimensi | Frekuensi | | | | | Jumlah Skor | Rata-rata |
|---|---|-----------|-------|--------|--------|---------|-------------|-----------|
| | | SS (1) | S (2) | KS (3) | TS (4) | STS (5) | | |
| Turnover Intention | Pikiran pikiran untuk keluar | 0 | 4 | 4 | 14 | 8 | 64 | 2,1 |
| | Keinginan untuk meninggalkan organisasi | 1 | 0 | 9 | 13 | 7 | 65 | 2,1 |
| | Keinginan untuk mencari pekerjaan lain | 4 | 8 | 8 | 13 | 3 | 81 | 2,7 |
| Hasil Rata-Rata Turnover Intention | | | | | | | 2,3 | |

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 3 secara keseluruhan bahwa turnover intention memperoleh rata-rata skor 2,3, dimana terdapat dimensi yang memiliki nilai rata-rata rendah yaitu dimensi pikiran-pikiran untuk berhenti sebesar 2,1 yang menunjukkan bahwa karyawan mempunyai pikiran-pikiran untuk berhenti atau keluar dari perusahaan. Dan dimensi ke keinginan untuk meninggalkan sebesar 2,1 yang menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak akan bekerja lebih lama dari perusahaan apabila pekerjaan tidak ada peningkatan penghasilan. Kemudian dapat diketahui turnover intention di PT. JNE Cabang Kota Bogor belum optimal, yang dikarenakan yaitu pikiran-pikiran untuk keluar, keinginan untuk meninggalkan dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor

yang bermasalah yang dapat mempengaruhi atau memberikan dampak yang buruk terhadap turnover intention.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah kepuasan kerja. Niat keluarnya karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan. Individu yang merasa senang dengan pekerjaan mereka lebih cenderung bertahan dengan perusahaan. Sedangkan individu yang tidak puas dengan pekerjaan mereka dapat memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Evaluasi berbagai pilihan pekerjaan, karyawan pada akhirnya akan meninggalkan perusahaan dikarenakan mereka akan menerima hasil yang lebih baik ditempat lain. Selain itu, penulis melakukan pra-survei yang membahas kepuasan kerja di PT. JNE Cabang Kota Bogor, berikut ini adalah hasil kuesioner pra-survei variabel kepuasan kerja di PT. JNE Cabang Utama Bogor.

Tabel 4
Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Kepuasan Kerja di PT. JNE
Cabang Utama Bogor

| Variabel | Dimensi | Frekuensi | | | | | Jumlah Skor | Rata-rata |
|---------------------------------------|-----------------------|-----------|-------|--------|--------|---------|-------------|-----------|
| | | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (4) | STS (5) | | |
| Kepuasan Kerja | Pekerjaan itu sendiri | 5 | 18 | 5 | 0 | 2 | 114 | 3,8 |
| | Gaji/upah | 4 | 21 | 4 | 0 | 1 | 177 | 5,9 |
| | Promosi | 4 | 19 | 4 | 2 | 0 | 117 | 3,9 |
| | Atasan | 4 | 21 | 2 | 3 | 0 | 116 | 3,8 |
| | Rekan Kerja | 1 | 23 | 5 | 1 | 0 | 114 | 3,8 |
| Hasil Rata-Rata Kepuasan Kerja | | | | | | | 4,24 | |

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4 diketahui kepuasan kerja rata-ratanya adalah 4,24 . Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang memiliki nilai rata-rata yang cukup tinggi, termasuk karyawan merasa gaji yang diberikan sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan, untuk tentang pekerjaan mereka yang tidak menarik karena tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dengan skor rata-rata 3,8. Dan karyawan mengeluhkan mengenai pekerjaan yang dilakukan belum sesuai dengan kemampuannya sehingga kinerja karyawan menurun.

Jika masalah tersebut tidak ditangani dengan baik maka akan menimbulkan masalah semakin kompleks dan bisa menyebabkan masalah baru. Karyawan merasa bahwa kepuasan kerja dalam bekerja tidak memuaskan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan lebih cepat frustrasi karena tidak merasa senang dengan pekerjaannya sehingga lebih produktif daripada yang tidak memiliki tingkat kepuasan.

Turnover yang terjadi pada suatu perusahaan atau organisasi bukanlah suatu yang kebetulan, tetapi karena memang ada faktor yang mempengaruhinya yang menurut karyawan tidak puas untuk tetap mempertahankan pekerjaan di perusahaan atau organisasi tersebut. Perputaran karyawan yang tinggi dapat disebabkan oleh masalah seperti ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) yang berdampak pada seberapa puas karyawan dalam pekerjaan mereka. Karena beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka dan gaji tidak sebanding kinerja, beberapa karyawan juga ingin meninggalkan perusahaan. Menurut

ungkapan sebelumnya, setiap perusahaan perlu mengurangi kondisi job insecurity dengan cara membuat pekerja merasa aman di tempat kerja. Berikutnya penulis melakukan pra-survei tentang job insecurity (ketidakamanan kerja) di PT. JNE Cabang Utama Kota Bogor berikut ini adalah hasil kuesioner pra-survei variabel job insecurity di PT. JNE Cabang Utama Bogor.

Tabel 5
Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Job Insecurity di PT. JNE
Cabang Utama Bogor

| Variabel | Dimensi | Frekuensi | | | | | Jumlah Skor | Rata-rata |
|---------------------------------------|---|-----------|----------|-----------|-----------|------------|-------------|-----------|
| | | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) | | |
| Job Insecurity | Arti penting pekerjaan | 9 | 18 | 3 | 0 | 0 | 126 | 4,2 |
| | Tingkat ancaman yang terjadi pada aspek perkerjaan | 4 | 21 | 2 | 3 | 0 | 116 | 3,8 |
| | Tingkat ancaman yang mempengaruhi keseluruhan pekerjaan | 1 | 22 | 4 | 3 | 0 | 111 | 3,7 |
| | Tingkat kepentingan potensi setiap peristiwa | 0 | 10 | 12 | 7 | 1 | 91 | 3,0 |
| | Ketidaberdayaan | 1 | 23 | 3 | 3 | 0 | 112 | 3,7 |
| Hasil Rata-Rata Job Insecurity | | | | | | | 3,68 | |

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa rata-rata job insecurity secara keseluruhan sebesar 3,68. Hal ini ditunjukkan pada dimensi tingkat kepentingan potensi setiap peristiwa dengan rata-rata sebesar 3,0 dan dimensi tingkat ancaman yang mempengaruhi keseluruhan pekerjaan dengan rata-rata sebesar 3,7. Kondisi yang kurang baik dari dimensi ini menunjukkan bahwa job insecurity karyawan masih jadi masalah sehingga akan menimbulkan menurunnya motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal dan membuat malas dalam bekerja, apabila masalah ini tidak segera diperbaiki, keamanan dalam bekerja akan menjadi tantangan. Karena itu, karyawan perlu mengambil langkah-langkah baru untuk mengurangi *job insecurity*.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tentang besarnya turnover intention yang menyebabkan terjadinya pemborosan sumber daya manusia, sehingga sangat penting untuk dilakukan penelitian yang mengkaji tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Divisi Kurir PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Bogor”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diuraikan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan ke dalam pernyataan-pernyataan diantaranya :

1. Karyawan merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

2. Rekan kerja dilingkungan karyawan tidak bisa diajak kerja sama dengan baik.
3. Karyawan merasa atasan tidak konsisten dalam menerapkan aturan-aturan perusahaan.
4. Karyawan mengeluhkan promosi jabatan yang tidak terbuka seluas-luasnya.
5. Karyawan merasa khawatir tidak ada kesempatan untuk naik jabatan.
6. Karyawan sering khawatir terhadap permasalahan yang akan datang dikemudian hari dan akan mempengaruhi pekerjaannya.
7. Pemberian tugas harian belum sesuai dengan tingkat beban kerja yang ditentukan.
8. Karyawan memiliki pikiran untuk meninggalkan perusahaan.
9. Karyawan memiliki niat keluar dari perusahaan karena pekerjaan yang terlalu berat.

Turnover Intention yang terjadi di PT. JNE Cabang Utama Bogor sudah termasuk kedalam kategori tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat karyawan yang keluar melebihi 10% yaitu 23,3%.

C. Batasan Masalah

Membatasi masalah membantu menjaga topik agar tidak menyimpang atau menjadi terlalu luas, membuat penelitian lebih terkonsentrasi dan kondusif untuk diteliti, diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian. Berikut ini adalah beberapa batasan penelitian tentang masalah ini:

1. Subjek Penelitian adalah Divisi Kurir.
2. Tidak dilakukan penambahan dari SDM yang ada.
3. Menggunakan variabel-variabel Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan pada Divisi Kurir PT. JNE Cabang Utama Bogor.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dilihat dapat dirumuskan permasalahan diantaranya :

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan Kurir pada PT. JNE Cabang Utama Bogor.
2. Apakah Job Insecurity Berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan Kurir pada PT. JNE Cabang Utama Bogor.
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention pada PT. JNE Cabang Utama Bogor.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk dan mengetahui :

1. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan Kurir pada PT. JNE Cabang Utama Bogor.
2. Untuk mengetahui Job Insecurity menganalisis berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan Kurir pada PT. JNE Cabang Utama Bogor.

3. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja dan Job Insecurity berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan Kurir pada PT. JNE Cabang Utama Bogor.

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian berisi penjelasan mengenai pengungkapan 2 secara spesifik, kegunaan yang hendak dicapai baik dalam aspek teoritis maupun pada aspek praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah :

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran yang akan memperkaya ilmu pengetahuan tentang penelitian ini.
- b. Sebagai bahan masukan atau kajian lebih lanjut dan bahan perbandingan penelitian yang lain kepentingan yang berbeda untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan bagi pihak-pihak yang membutuhkan sumber-sumber informasi dari penelitian ini.

2. Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dari penelitian yang dilakukan, diharapkan akan memberi kegunaan berbagai pihak tersebut antara lain:

a. Bagi Penulis

Hasil ini diharapkan menambah pengetahuan, pengalaman tersendiri dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang

diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek yang ada selama penelitian.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran yang berharga guna pengambilan kebijakan strategi dalam upaya mengetahui peran kepuasan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention.

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya agar tetap bertahan dalam jangka waktu yang Panjang dan mampu untuk bersaing dengan kompetitor-kompetitor.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk studi-studi lanjutan para peneliti dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama secara lebih mendalam.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memahami penelitian ini maka penulis menyajikan isi pembahasan sesuai dari urutan bab 1-5 secara umum sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, yang menampilkan landasan pemikiran secara garis besar baik dalam teori maupun fakta yang ada dan perbedaan hasil penelitian terdahulu yang menjadi alasan dibuatnya

penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini membahas mengenai teori serta telaah pustaka terkait variabel penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hubungan antar variabel dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, definisi konsep dan operasional, instrumen penelitian, uji instrumen penelitian dan analisis yang digunakan.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil analisis penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari gambaran umum responden terkait variabel dan obyek penelitian.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan atas hasil analisis yang telah dilakukan dan pembahasan sebelumnya disertai dengan keterbatasan dan saran-saran bagi peneliti yang akan datang serta saran bagi perusahaan.