

BAB I

PENDAHULUAN

I.I Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang berharga untuk perusahaan. Karyawan yang berpengalaman dan produktif merupakan salah satu kunci sukses berhasilnya mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Demikian juga di bagian sales dan promosi, team promosi merupakan ujung tombak untuk mencapai target dengan memenangkan persaingan dan merebut pasar yang ada. Dengan kemampuan untuk menjual, cepat beradaptasi dan siap menghadapi perubahan pasar. Seorang karyawan mampu meningkatkan produktivitas, membantu menangani kompetisi asing secara efektif atau meningkatkan inovasi dalam organisasi. (Robert & John , 2013).

Demi mencapai tujuan penjualan yang optimal, maka team promosi harus dimanfaatkan semaksimal mungkin, namun pada kenyataannya banyak kesulitan dalam mempertahankan karyawan yang produktif. Dimana ada banyak keinginan untuk pindah ke perusahaan yang lain dikarenakan berbagai alasan. Selain karena diberhentikan oleh perusahaan (*termination*) atau keluar karena pensiun (*retirement*), dan pemecatan (*discharge*), tetapi yang menjadi perhatian perusahaan adalah keluar karena kemauan sendiri (*resignation*). Mengakibatkan tingginya keluar dan masuknya SDM yang semuanya mengakibatkan perusahaan harus mengeluarkan biaya tinggi seperti biaya pelatihan, biaya rekrutmen karyawan baru, dan biaya lembur.

Turnover Intention yang tinggi merugikan perusahaan karena mengganggu proses kerja, menimbulkan permasalahan moral karyawan lain, dan juga menimbulkan biaya dalam proses rekrutmen seperti wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi proses awal karyawan baru, tunjangan, orientasi, training, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan baru belum seahli karyawan berpengalaman (Simamora,2012).

Oleh karena itu SDM harus bisa dikelola dengan baik, Karena dengan menggantikan SDM yang sudah berpengalaman dengan yang baru, maka ada banyak kerugian di pihak perusahaan karena proses pelatihan dan pembelajaran untuk SDM baru membutuhkan waktu cukup lama, apalagi bila terkait dengan pelanggan yang sudah merasa cocok dengan karyawan lama dan ada keterlibatan emosi di dalamnya. Tingkat *Turnover* SDM sudah menjadi masalah serius bagi perusahaan (Waspodo, dkk, 2013). *Turnover* adalah salah satu alat ukur kualitas apakah perusahaan tersebut baik.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Davis dan Werther, 2014). Salah satu cara untuk membantu perusahaan untuk mencapai tujuan adalah memberi kompensasi yang layak sehingga karyawan tidak ada keinginan untuk meninggalkan perusahaan karena akan sangat sulit mendapatkannya di perusahaan lain dan untuk kembali mengambil posisi tersebut tidaklah mudah (Mangkuprawira, 2011).

Sedangkan lingkungan kerja adalah salah satu alasan untuk karyawan mau bertahan dan tidak berkeinginan pindah. Pegawai dapat melaksanakan tugas dan

pekerjaannya dipengaruhi oleh banyak faktor, sehingga ada pegawai yang bersemangat dan kurang bersemangat dalam bekerja. Selain itu, hubungan antar pegawai dan hubungan dengan atasan yang baik, menciptakan suatu keadaan yang nyaman dan menyenangkan untuk semua karyawan.

Pengembangan karir juga merupakan salah satu cara manajemen bisa meningkatkan produktivitas, loyalitas, semangat kerja dari karyawan karena peningkatan karir bagi karyawan merupakan salah satu motivasi dalam bekerja. Diamana ada kenaikan yang sebanding antara jabatan dan pendapatan. Diharapkan dengan kesempatan berkarir, bisa menciptakan kompetisi yang sehat diantara karyawan yang pada akhirnya bisa meningkatkan produktivitas dan keuntungan perusahaan. (Mangkuprawira, 2011). Sari (2012) karir akan berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai. Sehingga dari hasil penelitian diperoleh bahwa pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap *turnover* pegawai. Baik secara deskriptif maupun statistik maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini bahwa Faktor kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir terbukti mempengaruhi tingkat *turnover*.

Penyebab stres seringkali berdampak kepada terganggunya kesehatan, yang menimbulkan kelemahan fisik, sakit, cemas, gampang marah, bosan dan tidak bisa konsentrasi. Menurut Hasibuan (2012) ada tanda tanda awal yang bisa diamati menyangkut *turnover intentions* dengan melihat perilaku karyawan seperti mulai sering tidak masuk kerja karean berbagai alasan, laporan administrasi mulai tidak tertib atau tidak tepat waktu, banyak melanggar tata tertib perusahaan, berani protes kepada atasan dan mulai tidak menurut dengan perintah atasan. Gejala

gejala awal inilah yang harus mulai di antisipasi supaya mencegah karyawan sebelum betul-betul keluar dari organisasi.

Burnout (kelelahan karena banyaknya pekerjaan) dan *Turnover Intention* Dimana *burnout* ada korelasinya dengan *turnover intention*, hal itu telah didukung secara empiris oleh beberapa penelitian Bonaventura (2012) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan juga mempengaruhi stres kerja berdampak pada keinginannya meninggalkan organisasi. Orang yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih mencintai organisasinya dibandingkan dengan orang yang tidak puas karena mereka merasa sudah dihargai.

Penelitian ini memilih PT L'essential sebagai obyek penelitian. PT L'essential merupakan perusahaan yang bergerak di bidang farmasi yang memproduksi produk-produk kesehatan dan kecantikan. Masalah yang terjadi adalah angka *turnover* pegawai di perusahaan tersebut cukup tinggi di divisi Promosi, sehingga rekrutmen dan *training* sering dan harus dilakukan untuk menggantikan posisi atau jabatan yang ditinggalkan oleh pegawai yang berhenti bekerja. Kondisi ini dapat menyebabkan sulitnya dalam pencapaian target dan sasaran bagi masing-masing karyawan.

Obyek penelitian merupakan karyawan di PT L'essential. Data yang diperoleh dari PT L'essential tersebut selama periode Januari – Juni 2020 dengan melihat jumlah karyawan keluar selama periode tersebut, menunjukkan terjadinya peningkatan dibanding tahun lalu.

Tabel 1.1.
Jumlah Karyawan keluar PT L'essential (Th 2019 – 2020)

Bulan	Tahun	
	2019	2020
Januari	0	3
Pebruari	1	3
Maret	1	6
April	0	0
Mei	3	1
Juni	3	3
Juli	1	
Agustus	2	
September	2	
Oktober	3	
November	5	
Desember	3	
Total	24	16

Sumber : data internal PT L'essential 2020

Penelitian yang dilakukan Khaidir (2016) tentang Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin, Variabel stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap turnover intention karyawan kontrak PT. GSM Banjarmasin. Sedangkan penelitian yang dilakukan Arliansyah (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciputat), Hasil uji Regresi Berganda secara simultan ditemukan bahwa ketiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, kompensasi dan stres kerja dengan signifikan memberikan kontribusi terhadap *turnover intention*.

Sedangkan pada hasil penelitian yang dilakukan Taufiqurrohman (2018) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover karyawan, 2) Lama kerja tidak dapat memperkuat Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Turnover karyawan, 3) Kompensasi berpengaruh terhadap Turnover karyawan, 4) Lama kerja tidak dapat memperkuat Kompensasi berpengaruh terhadap Turnover karyawan, 5) Stres kerja tidak Berpengaruh terhadap Turnover karyawan, 6) Lama Kerja tidak dapat memperkuat Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Untuk Itu Penulis Tertarik Melakukan Penelitian Dengan Judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan *Burnout* Terhadap Tingkat *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Pt. L’essential)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention*?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention*?
3. Apakah Pengembangan karir berpengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention*?

4. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention*?
5. Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention*?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini berfokus pada karyawan PT L'essential .
2. Penelitian ini dibatasi dengan periode penelitian, yaitu periode pengamatan Januari – Juni 2020.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk membuktikan secara empiris apakah Kompensasi berpengaruh tingkat *turnover intention*?
2. Untuk membuktikan secara empiris apakah lingkungan kerja berpengaruh tingkat *turnover intention*?
3. Untuk membuktikan secara empiris apakah pengembangan karir berpengaruh tingkat *turnover intention*?
4. Untuk membuktikan secara empiris apakah stres berpengaruh tingkat *turnover intention*?
5. Untuk membuktikan secara empiris apakah *burnout* berpengaruh tingkat *turnover intention*?

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan terdapat manfaat, antara lain :

1. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan teoritis serta pengetahuan praktis dalam pengembangan penelitian-penelitian yang berikutnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pindah seorang karyawan.

2. Bagi Universitas AKI

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bukti empiris mengenai hubungan kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, stres, *burnout* terhadap keinginan pindah karyawan.

3. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dan pembelajaran untuk bisa memperkecil tingkat *turnover* dari karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penelitian ini dibagi menjadi enam bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab I berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pikir penelitian, serta sistematika pembahasan dalam penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II merupakan landasan teori pengembangan hipotesis yang akan menguraikan berbagai teori, konsep, dan penelitian sebelumnya yang relevan sampai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III berisi penjelasan mengenai ruang lingkup penelitian, metode pengumpulan data, penjelasan mengenai hubungan variabel-variabel penelitian dan definisi operasionalnya, serta alat analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab IV berisi tentang profil perusahaan yang diteliti oleh penulis.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab V merupakan analisis data dan pembahasan yang akan menguraikan berbagai perhitungan yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab VI menjelaskan keterbatasan, saran untuk penelitian mendatang dan implikasi dari analisis yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Rita. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*. (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang).Univ Diponegoro. Thesis
- Andini. 2016. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Studi Terhadap Perawat Rsud Kabupaten Sumedang.
- Arliansyah. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciputat.
- Beehr, T.A and Newman, J.E., 1978, Job Stres, Employee Health, and Organizational Effectiveness: Analysis, Model, and Literature Review, Journal Apply. Psychology.
- Brahmasari dan Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 102: 124-135.
- Budianto, Kartini. 2015 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara Persero Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.
- Danang, S., & Burhanuddin. 2011. *Perilaku Organisasional*, Cet. Pertama, Yogyakarta, Caps.
- Djati dkk, 2003. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja.
- Ferdinand, Augusty (2006), *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang: CV. Indoprint.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Universitas Diponegoro Semarang
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Handoko, T.H., 1995, *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan kelima, Jakarta : PT. Bumi Aksara, hlm 92.

Hasibuan, Malayu S.P. 1995. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Cetakan IV, Jakarta : PT. Gunung Agung, hlm 95.

<http://hai.grid.id/Kampus/Profile/Mengenal-Profesi-Medical-Representative>

Hudiyah, 2009. Analisis Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Syariah, Univ. Islam Jakarta, jurnal

Irfan 2015. Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention Medical Representative* Pada Pt. Gracia *Pharmindo Pharmaceutical Industries* Cabang Sumatera Utara.

Jackofsky and Slocum 1987. Causal Analysis of Impact Of Job Performance on The Voluntary Turnover Process. Edwin L Cox. School Of Business USA

Katidjan at all, 429 – 446 Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII, No. 3, Okt 2017

Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, edisi revisi, hal 107.

Mangkunegara, A. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Manguprawira, S.Tb., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor.

Maslach, 1982. *Burnout Inventory 3th Edition*, University of California. Consulting Psychologists Press.

Masri M. 2009 *Job Satisfaction and Turnover Intention Among The Skilled Personnel TRIplc Berhad*. Dissertation of Master in HRM, North University Malaysia.

Mizmir, 2011. Hubungan *Burnout* Dengan Kepuasan Kerja Pustakawan Di Pusat Jasa Perpustakaan Dan Informasi Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.

- Mobley, William H. 1986. *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*, Edisi Seri Manajemen. Alih Bahasa: Nurul Iman. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Moh.Bambang Pamungkas 2016, Ebook & presentasi tentang *Medical Representatives*
- Muftikhah, 2015. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kepemimpinan Otoriter Dengan Intensi *Turnover* Karyawan.
- Muljani, 2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.
- Nasir, Abdul dan, Abdul, Muhith. 2011. *Dasar-dasar Keperawatan jiwa, Pengantar dan Teori*. Jakarta: Salemba Medika
- Ni Nyoman Witya Candra 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Di Pt. Pln Persero Distribusi Bali.
- Ninuk Muljani, 2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.
- Nitisemito, A.S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Galia Indonesia.
- Nursasongko 1012 Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.
- Pawesti 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia.
- Payne, R., L.,& Cooper C., L. 2001. *Emotions at work: theory, research and applications for management*. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Potter, Beverly. 2005. *Overcoming Burnout*. Third edition. Oakland
- Pradiya 2016 Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Macanan Jaya Cemerlang Klaten – Jawa Tengah – Indonesia.
- Purnama Dewi dkk 2015. Pengaruh Stres Kerja Pada *Turnover Intention* Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912.
- Quereshi, M.I., Jamil, R. A., Iftikhar, M., Arif, S., Lodhi, S., Naseem, I., Zaman, K., et. al 2013. Job stress, Workload, Environment and Emoloyees Turnover Intentions: Destiny or Choice. *Jurnal of Management Info*, 65.

- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. 2013. *Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know*. *World Applied Sciences Journal*. Vol 236, 764-770.
- Rahayu, 2014 Hubungan Tingkat Stres Dengan Strategi Koping Yang Digunakan Siswa-Siswi Akselerasi Sman 2 Kota Tangerang Selatan.
- Rivai, Veithzal. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Robert L. Mathis John H. Jackson 2011 *University of Nebraska at Omaha* "Human Resource Management, 13th Edition". Cengage Learning South-Western USA
- Ronin Rice. 2002. *Kualitas Dan Mutu Pelayanan Organisasi*. Jakarta: ECG
- Sadjab dkk, 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Djkn Sullutenggomalut.
- Sani, Irvan Ardian. 2017. Faktor-Faktor Manajemen Risiko Terhadap Keputusan Pengaruh Perceived fairness Terhadap *Burnout*, *Turnover intention*, dan *Job satisfaction* Auditor Studi pada Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.
- Sari R. N. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Hotel Ibis Yogyakarta.
- Siagian, S. P. 2002. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Siagian, S. P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Tziner et al 2014. *Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction*
- Undang-undang Republik Indonesia Kep Men. No.49. Pasal 1/2004. tentang kompensasi