

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Turnover Intention merupakan keinginan gerakan angkatan kerja untuk mengundurkan diri dari perusahaan yang didasari oleh berbagai alasan, salah satunya untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi yang lebih baik. Semakin besar *turnover rate* yang terjadi dalam perusahaan, maka semakin besar puladampak kerugian yang harus ditanggung perusahaan. Kerugian tersebut mencakup biaya-biaya seperti (Mathis dan Jackson, 2006, hal 138) :

a. Biaya Perekrutan

Biaya perekrutan meliputi beban perekrutan dan iklan, biaya pencarian, waktu dan gaji pewawancara dan staf SDM, biaya penyerahan karyawan, biaya relokasi dan pemindahan, waktu dan gaji supervisor dan manajerial, biaya pengujian perekrutan, waktu pemeriksaan referensi, dan sebagainya.

b. Biaya Pelatihan

Biaya *training* meliputi waktu orientasi yang dibayar, waktu dan gaji staf pelatihan, biaya materi pelatihan, waktu dan gaji para supervisor dan manajer, dan sebagainya.

c. Biaya Produktivitas

Biaya produktivitas adalah produktivitas yang hilang karena waktu pelatihan karyawan baru, hilangnya hubungan dengan pelanggan, tidak biasa dengan

produk dan jasa perusahaan, lebih banyak waktu untuk menggunakan sumber dan sistem perusahaan, dan sebagainya.

d. Biaya Pemberhentian

Separation cost meliputi waktu dan gaji staf dan supervisor SDM untuk mencegah pemberhentian, waktu wawancara keluar kerja, beban pengangguran, biaya sengketa hukum yang dituntut oleh karyawan yang diberhentikan, dan sebagainya.

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat yang paling tinggi dari pemenuhan kebutuhan manusia, karena kebutuhan ini baru bisa di capai saat kebutuhan yang telah terpenuhi. Salah satu bentuk pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri adalah dalam hal pencapaian kerja, semakin tinggi keinginan manusia untuk mengaktualisasi dirinya saat menjadi karyawan maka pencapaian yang dia lakukan akan semakin baik karena tujuan dari aktualisasi ini adalah pencapaian karier.

Terdapat beberapa persoalan dalam proses pengembangan karir di perusahaan yang menjadi objek penelitian, seperti para karyawan yang tidak mau mendapatkan promosi dalam karir. Dengan alasan karena mereka sudah nyaman dengan posisi itu, dan tidak mau beradaptasi dengan bentuk rutinitas baru, atau bentuk pekerjaan lain. Selain resiko yang ditanggung saat promosi ke suatu jabatan di perusahaan. Seperti tuntutan mobilitas tinggi, jadi mereka diharuskan dalam periode tertentu dan mayoritas karyawan yang menolak adalah para karyawan yang telah lama di perusahaan. Karyawan yang masih tergolong baru menjadi pilihan promosi untuk mengisi jabatan tersebut, tetapi mereka pun

menolak karena alasan etika dan ketidaknyamanan karena mereka harus membawahi para karyawan yang lebih senior dalam pekerjaan ataupun usia, dan itu pun mereka menanggapi suatu tindakan yang tidak sopan (Sumber Branch Manager KMB). Menurut Mondy (2008) peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah sistem pengembangan karir yang bertujuan untuk menarik, mempertahankan, dan sekaligus memotivasi karyawan agar memiliki semangat kerja yang lebih baik. Dengan adanya kualitas dan kuantitas yang lebih baik dalam SDM akan berbanding lurus dengan kemajuan dalam produktivitas.

PT. Finansia Multifinance dengan brand *kreditplus*, didirikan pada tanggal 9 Juni 1994 dan per 31 Januari 2013 telah mempunyai 311 lokasi kantor yang tersebar di seluruh Indonesia. Memegang ijin usaha untuk menjalankan roda usaha pembiayaan multiguna. Merupakan suatu badan usaha bersama dua perusahaan multi nasional (satu perusahaan gabungan profesional Indonesia dan Singapura dan satu perusahaan Amerika). Kecepatan pelayanan dalam pengajuan aplikasi, kemudahan syarat dan pembayaran dipertahankan sampai saat ini sehingga menjadi unggulan dari *kreditplus* untuk bersaing dengan perusahaan pembiayaan lainnya. Persaingan mengakibatkan perusahaan-perusahaan dituntut untuk mampu bertahan dan semakin dapat memacu dirinya untuk berkembang, namun disisi lain tidak sedikit pula perusahaan-perusahaan yang jatuh karena tidak mampu bersaing dengan perusahaan lain. Di samping mampu bertahan dan mengembangkan dirinya, pada dasarnya setiap perusahaan senantiasa berusaha untuk mendapatkan keuntungan yang optimal dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan perusahaan, ini berarti perusahaan akan selalu berusaha untuk bekerja

secara efektif dan efisien dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki baik sumber daya alam, modal maupun sumber daya manusia. Seperti yang diketahui pada dasarnya bahwa setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia dan menjadi aset penting untuk mencapai tujuan bagi suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka perusahaan itu tidak akan berjalan dan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang tidak bisa ditiru seperti memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam pencapaian tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan, dengan harapan bahwa suatu saat yang akan datang perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang baik dalam bidang pekerjaannya.

Pada perusahaan finance di Indonesia masih ditemukan tingkat *Turnover Intention* karyawan yang tinggi. Indikasi *Turnover Intention* di atas bisa ditemukan di PT. Finansia Multifinance (Kredit plus) cabang Palembang.

Tabel 1.**Data Karyawan PT. Finansia Multifinance (kredit plus) cabang Palembang.**

Tahun	Total	Jabatan awal	Jabatan
2008-2019	3 Orang	Field collection	Collection Coordinator
2009-2019	2 Orang	Field collection	Collection Coordinator
2009-2019	1 Orang	Field collection	Branch Manager
2010-2019	2 Orang	Operation Admin	Operation Coordinator
2010-2019	4 Orang	Field collection	Collection Coordinator
2011-2019	2 Orang	Operation Admin	Operation Admin
2011-2019	1 Orang	Collection Head	Collection Head
2012-2019	2 Orang	Operation Coordinator	Operation Admin
2012-2019	1 Orang	Branch Manager	Regional Manager
2013-2019	4 Orang	Credit Marketing Officer	Credit Marketing Officer
2014-2019	1 Orang	Credit Analys	Credit Analys
2014-2019	3 Orang	Field Collection	Field Collection
2014-2019	2 Orang	Credit Marketing Officer	Sales Supervisor
2015-2019	3 Orang	Collection Coordinator	Collection Coordinator

Sumber : Bagian HRD PT. Finansia Multifinance (kredit plus) cabang Palembang.

Menurut sumber yaitu bagian HRD PT. Finansia Multifinance (kredit plus) cabang Palembang terdapat 3 orang karyawan pada tahun 2008 yang tidak mengalami kenaikan jabatan di karenakan sudah merasa nyaman dengan posisi jabatan yang sekarang, dan pada tahun 2009 terdapat 1 orang yang menjadi kepala cabang (branch manager) dikarenakan motivasi yang tinggi untuk menaikan taraf

hidup dan basic salary karena menurutnya semakin tinggi jabatan akan semakin tinggi gaji yang diterima.

Menurut Harris dan Cameron (2005) standar tingkat turnover karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% per-tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar. Adanya peningkatan tersebut diduga karena satu faktor dalam diri seorang karyawan yaitu seperti kepuasan kerja. Mayapada dan Satiningsih (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi intensi *Turnover Intention* pada karyawan bank. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rubel dan Kee (2015) menunjukkan hasil bahwa persepsi karyawan terhadap praktik kompensasi dan komitmen yang tinggi mengurangi kemungkinan intensi *Turnover Intention* mereka.

Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh pengembangan karir terhadap keinginan berpindah (Studi kasus pada karyawan PT. Finansia Multifinance - Kredit plus cabang Palembang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil latar belakang di atas penelitian merumuskan masalah sebagai berikut:

Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intention*) pada PT. Finansia Multifinance (Kredit Plus) Cabang Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intention*) pada PT. Finansia Multifinance (Kredit plus) cabang Palembang ?

1.4 Batasan Masalah

Sesuai dengan judul proposal dan agar masalah yang akan di bahas tidak menyimpang dan tidak terlampaui luas maka dalam metodologi penelitian ini akan di batasi pada pengaruh pengembangan karir terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) studi kasus pada PT. Finansia Multifinance (*kredit plus*) cabang Palembang.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah memberikan sumbangan pemikiran dan masukan khususnya dalam masalah pada PT. Finansia Multifinance (Kredit plus) cabang Palembang dan mendapatkan data maupun informasi yang relevan dengan masalah yang diidentifikasi, kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk lebih lanjut memperjelas gambaran pembaca mengenai isi penulisan ini lebih mempermudah pembahasan, akan diberikan gambaran isi secara

keseluruhan sistematika penulisan ini akan ditulis dalam 5 (lima) bab dengan rincian sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini akan dipaparkan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika pembahasan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan menyajikan landasan teori, pengertian karir, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, tahap-tahap karir, pengembangan karir, dan penelitian terdahulu.

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini memaparkan tentang gambaran umum perusahaan yang mengemukakan sejarah singkat perusahaan, metode pengumpulan data, metode analisa, teknik analisa data dan uji hipotesis.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai sistem jenjang karir pada PT. Finansia Multifinance (*kredit plus*) cabang Palembang, deskripsi responden penelitian, dan analisis data.

BAB V. SIMPULAN

Bab ini merupakan kesimpulan dan saran, dimana pada bagian kesimpulan mengenai permasalahan yang akan dibahas dan kemudian memberikan saran-saran yang mungkin bermanfaat untuk mengatasi permasalahan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN