

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini industri farmasi Indonesia merupakan salah satu dari sedikit industri yang selalu bertumbuh dari tahun ke tahun dimana pertumbuhan rata-ratanya berada di atas 10 persen per tahun dengan orientasi penjualan pada pasar dalam negeri (domestik). Pertumbuhan industri farmasi ini tidak lepas dari peningkatan harapan hidup, dengan bertumbuhnya populasi Indonesia, dan meningkatnya pengeluaran untuk biaya kesehatan per kapita dari tahun ke tahun (Cahyono, 2012). Hal ini menuntut para pelaku usaha agar dapat lebih unggul dalam persaingan dengan cara meningkatkan kinerja perusahaan secara optimal. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia (Yuliasia, Santoso dan Hidayat, 2012).

Sumber daya manusia merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Karenanya harus dipastikan sumber daya ini dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal. Maka diperlukan sebuah pengelolaan secara sistematis dan terencana agar tujuan yang diinginkan dimasa sekarang dan masa depan bisa tercapai yang sering disebut sebagai manajemen sumber daya manusia (Sumami, 2011). Kinerja perusahaan dapat rusak baik secara

langsung maupun tidak langsung oleh beberapa perilaku sumber daya manusia. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah keinginan berpindah yang berujung pada keputusan meninggalkan pekerjaan karyawan (*turnover intention*) (Yuliasia, Santoso dan Hidayat, 2012).

Intensi keluar (*turnover intention*) dapat diartikan yaitu pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Terjadinya turnover merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Turnover karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era revolusi industri. Terlebih jika turnover karyawan tersebut terjadi dalam manajemen lini menengah, kerugian yang ditanggung oleh perusahaan akan semakin membengkak (Hartati, 1992 dalam Kuncoro, 2011). *Turnover* merupakan masalah tersendiri yang dihadapi organisasi, karena berkaitan dengan jumlah individu yang meninggalkan/keluar dari organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelangsungan hubungan dengan organisasi dan belum terwujud dalam tindakan pasti (Suwandi & Indriantoro, 1999 dalam Istiqomah, 2008). Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi (Mercer, 1988 dalam Istiqomah, 2008). Hal tersebut dapat mengganggu efisiensi operasional, bila karyawan yang meninggalkan organisasi memiliki pengetahuan dan pengalaman, sehingga

organisasi memerlukan persiapan dan biaya untuk penggantinya. Dampak positif *turnover* adalah jika menimbulkan kesempatan untuk menggantikan individu yang berkinerja tidak optimal, dengan individu yang berketerampilan dan motivasi tinggi (Dalton & Todor, 1981 dalam Istiqomah, 2008).

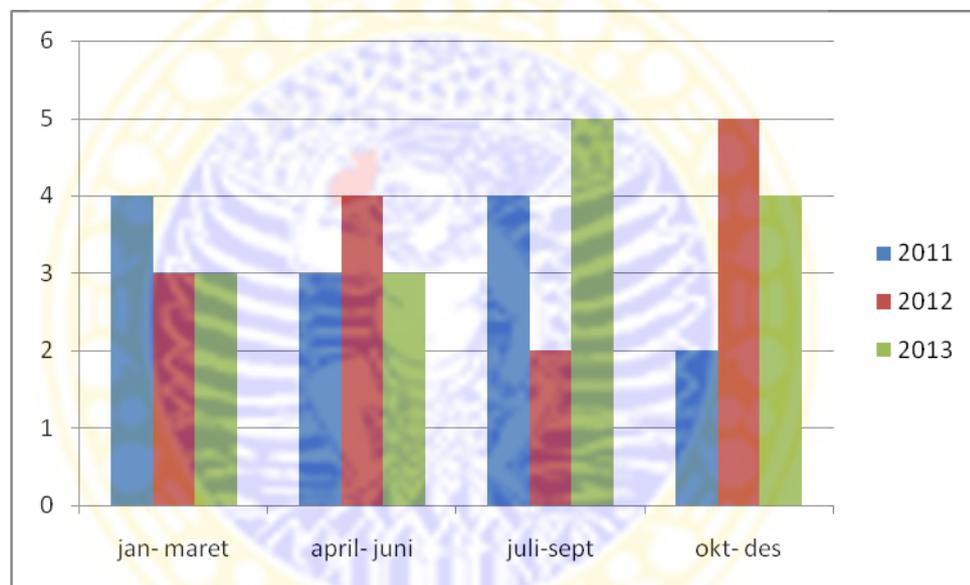
Turnover merupakan kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas perusahaan dan dapat mencerminkan kinerja dari perusahaan. Perpindahan karyawan sangat dibutuhkan bagi perusahaan pada karyawan yang memiliki produktivitas rendah (Yuliasia, Santoso dan Hidayat, 2012). Namun, perpindahan yang terlalu tinggi memberikan kerugian yang besar bagi perusahaan.

Apotek Mida Farma yang berada di Gresik merupakan bentuk usaha dibidang farmasi, memiliki 6 (enam) cabang dengan jumlah karyawan kurang lebih sebanyak 84 (delapan puluh empat) orang. Menurut Mustamu (2000), Apotek dikenal sebagai tempat di mana suatu layanan terhadap sejumlah besar produk farmasi dijual, baik yang siap pakai maupun yang racikan. Apotik secara ketat diatur dan diawasi berdasarkan Undang-Undang bidang Kesehatan, seperti bahwa apotik harus dijalankan dan diawasi oleh seorang apoteker sebagaimana termaktub dalam PP no.25/1980 dan UU no. 23/1992. Menurut hasil pengamatan awal diketahui bahwa saat ini Apotek Mida Farma memiliki permasalahan dengan tingginya *turnover* karyawan yang bekerja pada bagian umum, kasir dan apoteker. Dimana *turnover* tertinggi terjadi pada bagian umum dan kasir hal ini disebabkan karena hampir mayoritas tingkat pendidikan karyawan pada bagian umum dan kasir adalah lulusan

Sekolah Menengah Atas (SMA) yang diketahui mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja, beban dan tanggung jawab pekerjaan masing – masing. Sedangkan apoteker pada Apotek Mida Farma Gresik diduga bekerja pada Apotek Mida Farma Gresik hanya sebatas mencari pengalaman kerja saja.

Tabel 1.1

Data Turnover Karyawan tahun 2011-2013 Apotik Mida Farma



Sumber: Apotek Mida Farma

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa Apotek Mida Farma Gresik mengalami masalah turnover karyawan yang cukup tinggi. Adanya perubahan yang tidak dapat diprediksi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *turnover intention* (Etnaningtyas, 2011 ; Srimindarti, 2012). Tingginya *turnover* karyawan Apotek Mida Farma Gresik dapat mempengaruhi kinerja Apotek Mida Farma secara keseluruhan. Banyaknya intensitas *Turnover* pada Apotek Mida Farma ini cukup mengganggu produktifitas kerja pada Apotek Mida

Farma Gresik. Sebagaimana diketahui bahwa sumber daya manusia dalam hal ini *human capital* merupakan pelaksana dalam sebuah organisasi, yang mana keberadaannya sangat penting sebagai aset perusahaan/organisasi dan harus dikelola dengan baik. Dampak dari timbulnya aktivitas *turnover* pada Apotek Mida Farma tersebut akan mempengaruhi berbagai aktivitas kerja yang terdapat pada Apotek Mida Farma dan dapat juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan Apotek Mida Farma secara keseluruhan. Menurut Mobley (1986) dalam Nasution (2009), dampak negatif yang dirasakan oleh perusahaan akibat terjadinya *turnover* merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Dengan terjadinya *turnover* berarti Apotek Mida Farma kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan karyawan baru. Apotek Mida Farma harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Karyawan Apotek Mida Farma yang tertinggal akan terpengaruh motivasi dan semangat kerjanya. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja, yang kemudian akan melakukan *turnover* (Nasution, 2009). Tingginya tingkat keinginan berpindah karyawan dapat disebabkan beberapa variabel antara lain kepuasan kerja (Zhang dan Feng, 2011), kecerdasan emosional (Trivellas et al., 2011), komitmen organisasi (Aydogdu dan Asikgil, 2011), keahlian kerja (Dysvik and Kuvaas, 2010), kekuatan identitas perusahaan (Cole dan Bruch, 2006) dan kualitas kehidupan kerja (Huang *et al.*, 2007) (Yuliasia, Santoso dan Hidayat, 2012).

Menurut Hodge *et al.*, (2003:264) komitmen organisasional adalah suatu kondisi dimana anggota suatu kelompok memberikan usaha mereka, kemampuan, dan loyalitas kepada organisasi yang sesuai dengan tujuannya sebagai penukar kepuasan yang didapatkan dari organisasi tersebut. Yuwono *et al.*, (2005:138) berpendapat bahwa orang dengan komitmen yang kuat untuk bekerja, secara teori akan mempunyai keyakinan yang kuat dan mampu mengarahkan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan sampai pada tingkat keberhasilan. Maka pada pernyataan-pernyataan yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi oleh perusahaan yang dirasakan adil dan tepat akan berdampak pada peningkatan komitmen sebagai alat tukar atas kebijakan kompensasi yang diberikan dan tentunya akan meminimalkan tingkat turnover intention karyawan dari organisasi atau perusahaan tersebut.

Penelitian ini mengambil konsep dari beberapa penelitian yang mengindikasikan adanya keterkaitan antara kepuasan gaji, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (Yuliasia, Santoso dan Hidayat, 2012); kepuasan kerja, komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap keinginan berpindah (Istiqomah, 2008); sistem remunerasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap *turnover intention* (Kuncoro, 2011); dan kompensasi terhadap turnover intentions (Murphy, 2000 : Utomo dan Raditya, 2012). Dan pada penelitian ini, analisis dibatasi pada pengaruh variabel kompensasi, komitmen

organisasional, terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) Apotek Mida Farma di Gresik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung *kompensasi finansial* terhadap *Turnover Intention* ?
2. Apakah terdapat pengaruh *kompensasi finansial* terhadap *Turnover Intention* melalui *komitmen afektif* ?
3. Apakah terdapat pengaruh *kompensasi finansial* terhadap *Turnover Intention* melalui *komitmen normatif* ?
4. Apakah terdapat pengaruh *kompensasi finansial* terhadap *Turnover Intention* melalui *komitmen kontinuan* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung *kompensasi finansial* terhadap *Turnover Intention*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *kompensasi finansial* terhadap *Turnover Intention* melalui *komitmen afektif*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *kompensasi finansial* terhadap *Turnover Intention* melalui *komitmen normatif*.

4. Untuk mengetahui pengaruh *kompensasi finansial* terhadap *Turnover Intention* melalui *komitmen kontinuan*.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran sejauh mana kompensasi finansial berpengaruh terhadap turnover intention melalui komitmen organisasional.
2. Memberikan solusi dalam bentuk saran, rekomendasi pada bidang manajemen sumber daya manusia, dan
3. Sebagai studi literatur peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti lebih lanjut mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada pengelolaan sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tesis ini terdiri dari enam (6) Bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab I menguraikan mengenai latar belakang penelitian ini, selanjutnya menjelaskan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian yang ingin dicapai dan sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab II menguraikan mengenai tinjauan pustaka yang meliputi telaah teoritis yang didalamnya dibahas mengenai penelitian terdahulu, landasan teori mengenai komitmen organisasional, kompensasi finansial dan *turnover intention*. Kemudian membahas mengenai hubungan antar variabel serta kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada Bab III diuraikan mengenai metode penelitian yang meliputi pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, kebutuhan data, lokasi penelitian, dan yang terakhir diuraikan mengenai teknik analisis yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

Pada Bab IV ini menguraikan sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan analisis perusahaan

BAB V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pada Bab V ini, menggambarkan hasil penelitian dan pembahasan.

BAB VI : SIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab VI ini merupakan bagian akhir dari penelitian ini yang berisi simpulan hasil penelitian dan saran atas temuan yang didapat.