

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

PT Perkebunan Nusantara III (Persero) atau disebut PTPN III terletak di Jalan Sei Batanghari No.2 Medan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pengelolaan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha Perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. PTPN III memiliki jumlah karyawan sebanyak 538 orang. Produk utama yang dihasilkan dari PTPN III adalah minyak sawit (CPO), inti sawit atau karnel dan karet. PT Nusantara III memiliki 34 perkebunan 21 pabrik. Turnover adalah proses perputaran keluar masuknya karyawan dalam satu perusahaan secara sukarela atau tidak. Turnover pada sebuah perusahaan merupakan hal yang wajar, namun hal tersebut dapat menjadi permasalahan pada perusahaan jika tingkat turnover karyawan terlampaui tinggi. Berikut adalah data tabel yang memaparkan jumlah turnover karyawan PTPN III.

Tabel 1.1

Tingkat Turnover Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III

No	Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
1	Januari	1	20
2	Febuari	0	2
3	Maret	0	7
4	April	207	11
5	Mei	648	2
6	Juni	0	10
7	Juli	115	16
8	Agustus	73	10
9	September	56	5
10	Oktober	36	6
11	November	0	12
12	Desember	0	13
Total		1.136	114

Sumber: PT Perkebunan Nusantara III, (2018-2021)

Berdasarkan pada tabel diatas dikatakan bahwa tingkat turnover pada PT Perkebunan Nusantara III bagian MSDM terbanyak ada pada bulan mei, yang dimana karyawan masuknya sebanyak 648 orang dan yang terendah ada pada bulan Januari sebanyak 1 orang. Sedangkan jumlah karyawan keluar terbanyak pada bulan januari yang di mana jumlah karyawan yang keluar 20 orang, dan terendah nya ada pada bulan februari dan mei yaitu masing masing sebanyak 2 orang. Hal ini memperlihatkan tingkat turnover bahwa karyawan yang masuk lebih tinggi dari pada karyawan keluar. Pada hasil wawancara pada beberapa karyawan, salah satu variable dominan dalam mempengaruhi turnover di PTPN III adalah pensiun.

Promosi jabatan memiliki peran dalam mempertahankan karyawan pada suatu perusahaan. Akan tetapi masih terdapat sejumlah karyawan yang tidak di promosikan jabatannya sehingga membuat beberapa dari karyawan tersebut resign karena tidak adanya jenjang karir. Syarat yang menjadi pertimbangan diberikan promosi jabatan oleh PTPN III yaitu prestasi kerja

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi hanya akan didapat apabila karyawan yang ada bekerja dengan motivasi yang tinggi. Salah satu cara untuk memotivasi kinerja adalah dengan pemberian kompensasi. Sejalan dengan promosi jabatan, kompensasi yang di berikan perusahaan cukup baik, akan tetapi bagi sebagian karyawan dengan jabatan tertentu kompensasi yang di berikan masih belum sesuai. Seperti ada kesenjangan pemberian kompensasi. Hal tersebut menyebabkan alasan karyawan resign.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Pengaruh lingkungan kerja yang kurang kondusif diduga menyebabkan turnover karyawan adalah lingkungan kerja yang kurang baik seperti kurangnya motivasi kerja, persaingan yang tidak sehat diantara sesama karyawan, tekanan dari atasan terhadap karyawan, fasilitas yang kurang nyaman. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti mengambil judul penelitian “**Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Karyawan PTPN III**”.

I.2 Identifikasi Masalah

1. Kurangnya kompetensi yang dimiliki karyawan sehingga sulit mendapatkan promosi jabatan.
2. Tidak sesuai pemberian kompensasi bagi Sebagian karyawan membuat motivasi kerja karyawan menurun.
3. Kenyamanan lingkungan kerja yang masih kurang kondusif .
4. Turnover pada karyawan rendah dapat terlihat dari masuk keluarnya karyawan dalam beberapa tahun terakhir.

I.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap turnover karyawan PT. Perkebunan Nusantara III ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap turnover karyawan PT. Perkebunan Nusantara III ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover karyawan PT. Perkebunan Nusantara III ?
4. Bagaimana pengaruh promosi jabatan, kompensasi, lingkungan kerja terhadap turnover karyawan PT. Perkebunan Nusantara III ?

I.4 Tinjauan Pustaka

I.4.1 Teori Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan(2016:108)Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Hasibuan (2016:111-113) merumuskan indikator umum promosi jabatan yaitu;Kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif, pendidikan.

I.4.2 Teori kompensasi finansial

Kompensasi Menurut Hasibuan Menurut Hasibuan (2019:198), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2017:4), terdiri dari; asuransi, gaji, bonus, tunjangan.

I.4.3 Teori Lingkungan kerja

Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berbeda pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara pencahayaan yang bagus dan lain – lain. Menurut (fachrezi & khair ,2020:111), Adapun indikator lingkungan kerja, yaitu; fasilitas,kebisingan, sirkulasi udara, hubungan kerja.

I.4.4 Teori Turnover

menurut (Ronodipuro dan Husnan, dalam Maarif dan kartika 2014:207) Pergantian karyawan (turnover)secara sederhana dapat diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar organisasi/perusahaan Indikator turnover (intention) menurut chen dan Francesco (2013:4) adalah; Pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan, adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

I.4.5 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Turnover

Evitamala sari (2015) dimana hasil penelitian menunjukan bahwa promosi jabatan berpengaruh negative signifikan terhadap intensi turnover karyawan.

I.4.6 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Turnover

Menurut (hafanti et al, 2015) Ketika karyawan telah mendapatkan kepuasan dalam bekerja,maka beberapa factor seperti kinerja dan loyalitas karyawan akan meningkat. Namun apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dirasa tidak adil maka akan timbul penurunan rasa puas sehingga hal tersebut dapat memicu terjadinya turnover intention oleh karyawan.

I.4.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover

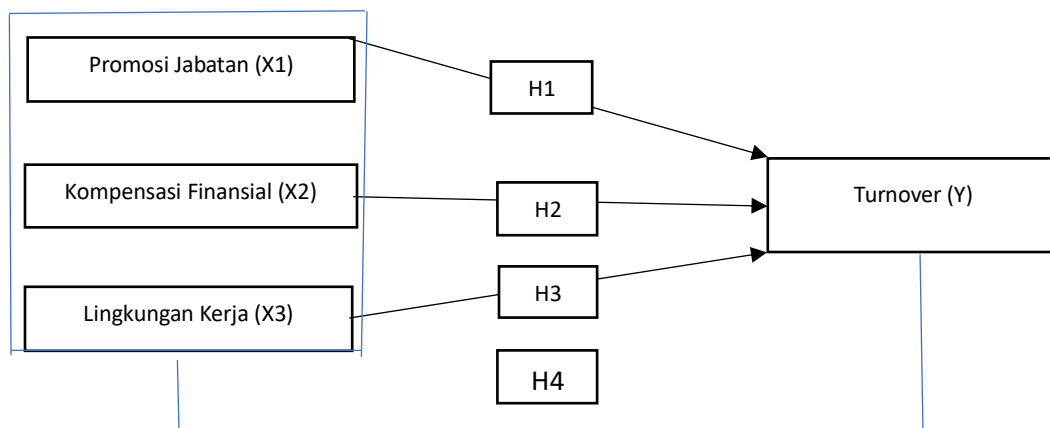
Menurut Andriniria (2015), dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja dan job insecurity terhadap kinerja dan turnover intention karyawan pada Royal Hotel n’lounge Jember”, mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap intention.

I.4.8 Penelitian Terlebih Dahulu

Tabel I.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
Nur Riqoh Fuaidah (2018)	Pengaruh kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan terhadap turnover	Kompensasi lingkungan kerja turnover	Regresi linear berganda	Berdasarkan uji regresi berganda secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover.
Fatkhurahman Arliansyah (2016)	Pengaruh lingkungan kerja kompensasi dan stress kerja terhadap turnover	Lingkungan kerja kompensasi stress kerja turnover	Regresi linear berganda	Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara simultan ditemukan bahwa Ketiga variabel independent dengan signifikan memberikan kontribusi terhadap turnover.
Caesar Rosyad A (2017)	Pengaruh promosi jabatan dan beban kerja terhadap turnover	Promosi jabatan Beban kerja Turnover karyawan	Regresi linear berganda	Promosi jabatan dan beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover.

I.4.9 Kerangka Konseptual



Gambar I.1 Kerangka Konseptual

I.4.10 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Promosi jabatan berpengaruh terhadap turnover karyawan PTPN III.

H2: Kompensasi finansial berpengaruh terhadap turnover karyawan PTPN III.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover karyawan PTPN III .

H4: Promosi jabatan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja berpengaruh Terhadap turnover karyawan PTPN III.