**PENGARUH *JOB BURNOUT* DAN *PERSONALITY***

**TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN**

**PT. MITRA SUKSES KONTRINDO JAKARTA PUSAT**

**Oleh:**

**Nama: Gery Eka Putra**

**NIM:26150129**

**Skripsi**

Diajukan sebagai salah satu syarat

untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Program Studi Manajemen

Konsentrasi: *Human Capital*

****

**INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA KWIK KIAN GIE**

**JAKARTA**

**AGUSTUS 2019**

**PENGESAHAN**

**PENGARUH *JOB BURNOUT* DAN *PERSONALITY***

**TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN**

**PT. MITRA SUKSES KONTRINDO JAKARTA PUSAT**

**Diajukan Oleh**

**Nama: Gery Eka Putra**

**NIM: 26150129**

**Jakarta, 12 Agustus 2019**

**Disetujui oleh:**

Pembimbing

(Kristin Handayani, S.SI, M.M.)

**INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA KWIK KIAN GIE**

**JAKARTA 2019**

# BAB I

# PENDAHULUAN

# Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara berkembang di kawasan Asia Tenggara yang sedang dalam tahap perkembangan dalam bidang perekonomian. Perkembangan perekonomian ini di khususkan pada perkembangan industri kontraktor. Industri kontraktor di Indonesia pada beberapa tahun belakang ini memang menujukkan perkembangan yang cukup signifikan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) yang dikutip dari kompas.com, ekonomi Indonesia pada tahun 2016 menagalami pertumbuhan sebesar 5,02 persen, lebih tinggi dibandingkan tahun 2015 yang mencapai 4,88 persen. Kontribusi sektor konstruksi bagi pembentukan produk domestik bruto (PDB) pun cukup signifikan, yakni 10,38 persen, dapat dikatakan bahwa bisnis industri kontraktor merupakan bisnis yang sedang berkembang dengan pesat untuk beberapa tahun kedepan.

Persusahaan dalam sektor industri konstruksi dalam persaingan yang ketat ini harus memiliki sumber daya manusia yang berkemampuan baik dan berkualitas. Tanpa sumber daya manusia yang baik dan berkualitas, sumber daya yang lain tidak dapat digunakan secara optimal, terutama dalam penyediaan jasa kepada penerima jasa. Meningkatkan sumber daya manusia menjadi baik dan berkualitas dapat memberikan dampak terhadap keberlangsungan atau eksistensi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Organisasi yang memahami dan mengerti masalah-masalah yang dihadapi misalnya seperti *turnover intention, job burnout*, dan *personality* yang ditampilkan oleh karyawannya sendiri dan bagaimana cara penyelesaiannya yang baik dan tepat secara tidak langsung akan berdampak pada keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

*Turnover Intention* atau suatu keinginan yang dimiliki karyawan untuk keluar dari pekerjaanya yang sekarang atau sedang dilakukan. Robbins dan Judge dalam Gusti dan Sagung (2015), *turnover* dapat terjadi secara sukarela maupun tidak sukarela dalam suatu organisasi. Secara sukarela dalam artian bahwa karyawan tersebut yang memang berniat untuk berhenti dalam suatu organisasi dan tidak secara sukarela berarti terjadinya pemeutusan hubungan kerja secara sepihak dari organisasi kepada karyawan. Joarder *et al* dalam Gusti dan Sagung (2015), mengatakan *turnover* yang tinggi dapat membuat keberlangsungan suatu perusahaan berbahaya atau terancam dan hal tersebut juga mengurangi efisiensi dan produktivitas organisasi itu sendiri. Pandangan tersebut dapat dibuktikan dari pendapat Schulz dalam Gabriela Syahronica *et al* (2015), *turnover* dapat merugikan perusahaan, karena setiap kali karyawan keluar dari perusahaan, penggantian karyawan membutuhkan *recruitment, selection,* dan *coaching.* Hal-hal tersebut dapat berdampak secara negatif bagi perusahaan karena akan membaut kondisi tenaga kerja menjadi tidak stabil, menurunnya produktivitas kerja karyawan, dan dapat meningkatkan biaya yang timbul akibat dari *turnover.*

*Turnover intention* kini semakin marak dilakukan oleh para pekerja berdasarkan keniatan mereka sendiri untuk keluar dari suatu pekerjaan atau melepaskan diri dalam suatu organisasi. Turnover yang makin marak dilakukan ini dapaat dilihat dari hasil survei yang dilakukan oleh *Hay Group* pada Grafik 1.1, berdasarkan dari data yang dihasilkan tersebut dapat diketahuui bahwa *turnover* karyawan secara global semakin meningkat dalam tahun-tahun kedepan, dengan peningkatan tertinggi pada tahun 2014 diperkirakan mencapai 161,7 juta meningkat menjadi 12,19 persen daripada tahun 2012. Tren ini kemudian akan terus meningkat. Rata-rata rasio *turnover* karyawan terus meningkat dari 20,6 menjadi 23,4 persen pada tahun 2018 dan mencapai 192 juta orang *re-sign* dalam kurun waktu tersbeut.

**Grafik 1.1**

## Tingkat *Turnover* Karyawan Global

Berdasarkan dari Grafik 1.1 di atas dapat diketahui bahwa, dari tahun 2010 sampai dengan 2018, *Turnover* karyawan selalu mengalami kenaikan. Kenaikan *turnover* karyawan yang paling rendah terjadi pada tahun 2012 yakni sebesar 20,03 %. Tahun 2012 tersebut menjadi titik awal naiknya *turnover* karyawan yang dilihat secara global. Pada tahun 2018 menjadi puncak naiknya *turnover* karyawan dan merupakan paling tinggi dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Pada tahun 2017 *turnover* karyawan sendiri sebesar 23.02 % dan naik pada tahun 2018 sebesar 23,04 %. Jika dibandingkan dengan tahun 2014, *turnover* karyawan tidak naik secara signifikan namun tahun 2018 menjadi yang paling tinggi dalam jumlah karyawan yang *re-sign*. Penyebab karyawan *re-sign* bermacam-macam ada karena disebabkan oleh *job burnout, personality, employee engagement,* dan *emotional intelligence*, dan lainnya sehingga menyebabkan terjadinya *turnover intention* karyawan.

Salah satu penyebab yang dapat menyebabkan *turnover intention* adalah *job burnout*. Maharani & Triyoga dalam Endri & Gede (2015), *job burnout* dapat terjadi karena kelelahan kerja baik secara fisik maupun emosional yang diakibatkan oleh tingginya tuntuan pekerjaan. Laschinger et al dalam Rocky & Roy (2018) berpendapat bahwa *job burnout* berdampak pada kondisi emosional seseorang atau individu yang merasa merasa jenuh dan lelah secara fisik dan secara mental sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan yang terus meningkat.

Kartono (2017), berpendapat bahwa tantangan lainnya yang dimiliki *turnover intention* adalah *personality* (kepribadian) yang merupakan gambaran atau watak yang dimiliki oleh individu, seperti; sifat pegawai cenderung egois, kurang bersahabat dalam bersosialisasi, kurang perduli dengan masalah orang lain. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan masalah yang dapat menimbulkan dampak negatif bagi suatu organisasi atau perusahaan.

Sifuna dalam Kartono (2017: 54), berdasarkan hasil studi yang dilakukannya bahwa selain kestabilan emosi *(neurotisisme)* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sementara kepribadian lain (kesadaran, keterbukaan, keramahan, dan ekstraversi), berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara *personality* (kepribadian) dengan *turnover intention*.

Perusahaan yang diteliiti pada penelitian ini adalah PT. Mitra Sukses Kontrindo Jakarta Pusat yang merupakan anak perusahaan Nusa Group yang bergerak dalam bidang kornstruksi. PT. Mitra Sukses Kontrindo sendiri bergerak di bidang pelayanan jasa agrikultural dan konstrruksi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari HRD PT. Mitra Sukses Kontrindo, yang kemudian akan dilihat pada Grafik 1.2dibawah ini, menggamabarkan bagaimana tingkat absensi dan jumlah karyawan yang berada pada PT. Mitra Sukses Kontrindo dapat dilihat melalui garis *trendline* yang ditampilkan pada Grafik 1.2 dibawah pada periode Januari sampai dengan Desember tahun 2018.

**Grafik 1.2**

***Trendline* Absensi dan Jumlah Karyawan**

Sumber: Bagian HRD PT. Mitra Sukses Kontrindo Jakarta Pusat

Berdasarkan Grafik 1.2 di atas menunjukkan terdapat dua hal yang ingin disampaikan yaitu tingginya tingkat absensi dan rendanya jumlah karyawan pada PT. Mitra Sukses Kontrindo pada tahun 2018. Tingginya tingkat absensi dapat dilihat melalui *trendline* yang selalu mengalami kenaikan dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember, diikuti juga dengan menurunnya jumlah karyawan yang dapat dilihat melalui *trendline* diatas yang selalu mengalami penurunan dalam kurun waktu 1 tahun. Menaiknya *trendline* absensi dan menurunnya *trendline* jumlah karyawan menggambarkan terjadinya turnover karyawan yang tinggi, *job burnout* dan adanya masalah kepriadian yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri pada PT. Mitra Sukses Kontrindo.

Kristina *et al* dalam Kardiawan (2018) mengatakan bahwa *burnout* berperngaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention.* Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* pada karyawan, maka akan semakin meningkatkan *turnover intention* yang dialami suatu organisasi atau suatu perusahaan.Tingginya tingkat *tunrnover intention* juga akan berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu perusahaan.

Tingkat datang terlambat yang inggi menyebabkan kemungkinan karyawan untuk melakukan *re-sign* atau keluar dari perusahaan sehingga terjadinya *turnover* karyawan, *job burnout*, tawaran pekerjaan yang lebih baik yang kemudian diakibatkan oleh *personality* atau kepribadin individu itu sendiri dalam bertingkah laku pada suatu perusahaan. Berikut ini adalah data tingkat *turnover* karyawan pada PT. Mitra Sukses Kontrindo periode tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 yang dapat dilihat dari Grafik 1.3 berikut ini.

**Grafik 1.3**

**Tingkat Datang Terlambat dan Jumlah Karyawan**

Sumber: Bagian HRD PT. Mitra Sukses Kontrindo Jakarta Pusat

Berdasarkan dari Grafik 1.3di atas, dapat dilihat bahwa dalam kurun waktu 3 tahun yaitu dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 menunjukkan bahwa jumlah datang terlambat yang selalu mengalami kenaikan dan diikuti juga dengan penurunan jumlah karyawan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran iv. Jumlah datang terlambat yang selalu mengalami kenaikan dapat dibuktikan dengan *trendline* datang terlambat yang selalu mengalami kenaikan, diikuti juga dengan *trendline* jumlah karyawan yang selalu mengalami penurunan pada periode tahun 2016 sampai dengan tahun 2018. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention*, *job burnout* dan *personality* menjadi penyebab mereka keluar dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan dari latar belakang yang tertera diatas, maka akan dilakukan penelitian di PT. Mitra Sukses Kontrindo Jakarta Pusat dengan judul **“Pengaruh *Job Burnout* dan *Personality* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Mitra Sukses Kontrindo** **Jakarta Pusat”.**

# Identifikasi Masalah

*Job burnout* yang dialami karyawan, *personality* yang dimiliki seseorang atau individu menjadi penentu dalam keberlangsungan mereka untuk tinggal atau pergi meninggalkan suatu perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat ditentukan identifikasi msalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *job burnout* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Mitra Sukses Kontrindo Jakarta Pusat?
2. Bagaimana pengaruh *personality* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Mitra Sukses Kontrindo Jakarta Pusat?
3. Bagaimana pengaruh *job burnout* dan *personality* terhadap *turnover intention* karyawan pada Mitra Sukses Kontrindo Jakarta Pusat?

# Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas maka ruang lingkup Batasan masalah perlu di batasi untuk menghindari pembahasan penelitian yang terlalu luas. Batasan masalah pada penelitian ini adalah sebatas pada topik tentang pengaruh *job burnout* dan *personality* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Mitra Sukses Kontrindo Jakara Pusat.

# Batasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan dibatasi oleh ruang lingkup batasan penelitian. Ruang lingkup batasan penelitian yaitu berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas. Penelitian ini dibatasi dalam ruang lingkup sebagai berikut:

1. Objek yang menjadi penelitian adalah PT. Mitra Sukses Kontrindo.
2. Subjek penlitian ini merupakan seluruh karyawan yang berada PT. Mitra Sukses Kontrindo.
3. Periode penelitian adalah tahun 2019.
4. Wilayah yang menjadi tempat melakukan penelitian dibatasi yaitu pada wilayah Jakarta Pusat.

# Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah dipilih diatas, maka dapat dirumuskan suatu perumusan masalah sebagai berikut: “Apakah *Job Burnout* dan *Personality* dapat berpengaruhterhadap *Turnover Intention* Karyawanpada PT. Mitra Sukses Kontrindo Jakarta Pusat?”.

# Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang diinginkan dalam sebuah penelitian yang sedang dilakukan. Tujuan penelitian yang akan dilampirkan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *job burnout* terhadap *turnover intention* karyawanPT. Mitra Sukses Kontrindo Jakarta Pusat.
2. Untuk mengetahui pengaruh *personality* terhadap *turnover intention* karyawanPT. Mitra Sukses Kontrindo Jakarta Pusat.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job burnout* dan *personality* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mitra Sukses Kontrindo Jakarta Pusat.

# Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna serta memberikan kontribusi kepada perusahaan mengenai *job burnout* dan *personality* terhadap *turnover intention* sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mencapai tujuan organisasi.

1. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk menggembangkan Ilmu Pengetahuan (manajemen) secara umum, dijadikan sebagai refrensi dalam memecahkan permasalahan khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah *Job Burnout* dan *Personaliy* serta *Turnover Intention*