

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi dan perusahaan memiliki berbagai tujuan yang hendak di capainya, tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber yang ada. Dalam masyarakat yang berkembang dengan keterampilan dan keahliannya, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting, karena manusia merupakan salah satu faktor yang utama dan sangat penting dalam suatu organisasi yang menghasilkan suatu produk baik barang maupun jasa, suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat memelihara sumber daya terutama karyawan yang ada dengan profesional. Memelihara sumber daya secara profesional dapat menimbulkan feedback yang baik bagi suatu organisasi.

Dalam suatu sistem dan pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan umumnya memperlihatkan bagaimana karyawan-karyawan tersebut berperilaku. Salah satu bentuk perilaku dari karyawan tersebut adalah *turnover intention* yang mengacu dan berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. bahwa setiap organisasi perlu mengetahui dan mengerti penyebab *turnover intention*, karena hal ini menimbulkan biaya bagi organisasi. Biaya yang dikeluarkan meliputi biaya promosi, biaya perekrutan dan biaya pembinaan karyawan.

Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memiliki keinginan atau kecenderungan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang lain sebagai alternatif yang berbeda. Turnover intention juga merupakan pergerakan keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012). Proses *turnover intention* pada dasarnya diawali oleh kondisi yang disebut *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Jimad (2011) menambahkan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului dengan niat karyawan.

Salah satu perusahaan yang sering mengalami *turnover intention* adalah PT. Swadaya Sentosa Karyaprima. Perusahaan ini bergerak di bidang penjualan bahan bangunan sejak tahun 1998. PT. Swadaya Sentosa Karyaprima mengalami *turnover intention* sangat tinggi pada departemen *driver*. Berdasarkan hasil pra-survei wawancara yang dilakukan pada 22 Maret 2019 dengan kepala kendaraan, PT. Swadaya Sentosa Karyaprima ditemukan sering terjadinya *turnover intention* pada karyawan khususnya supir (*driver*) dengan jumlah karyawan 120 orang. Dalam kasus ini *turnover* telah terjadi karena para *driver* meninggalkan PT. Swadaya Sentosa Karyaprima untuk pindah bekerja pada perusahaan yang baru dengan harapan yang lebih menguntungkan. Dalam hal ini mereka menginginkan imbalan gaji yang lebih besar, uang jalan yang layak, pengembangan karir, dan suasana organisasi yang mendukung. Namun tindakan *turnover intention* saat ini masih saja terjadi di perusahaan ini.

Menurut informasi dari pra-survei wawancara dengan kepala kendaraan pada tanggal 22 Maret 2019 PT. Swadaya Sentosa Karyaprima sering mengalami *turnover* yang berdampak pada pendapatan perusahaan yang terus menurun dikarenakan apabila terjadi *turnover* maka supir akan berkurang, hasilnya akan berdampak pada pengiriman barang yang tidak efektif sehingga perusahaan mengalami kendala maka timbul berkurangnya pendapatan pada perusahaan. Dalam pra-survei ini penulis hanya memfokuskan *turnover intention* pada karyawan *driver* yang berjumlah 120 orang pada tahun 2018. Berikut data *turnover intention* pada *driver* PT. Swadaya Sentosa Karyaprima tahun 2018

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan Driver PT Swadaya Sentosa Karyaprima
Tahun 2018

Bulan	Jumlah karyawan awal bulan	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Jumlah karyawan akhir bulan	Departemen
Januari	119	0	5	114	Driver
februari	114	2	4	112	
Maret	112	3	2	113	
April	113	3	3	113	
Mei	113	4	5	112	
Juni	112	0	0	112	
Juli	112	2	2	114	
Agustus	114	4	3	115	
September	115	1	0	116	
Oktober	116	2	0	118	
November	118	2	0	120	
Desember	120	0	0	120	

Sumber : PT Swadaya Sentosa Karyaprima

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat jumlah *driver* yang keluar sebanyak 24 orang pada tahun 2018 dan driver yang masuk berjumlah 23 dengan. Tingkat *turnover* didapat sebesar $24 : 120 \times 100\% = 20\%$ pada tahun 2018. Hasil ini diperoleh dari perhitungan menggunakan rumus menurut Ardana dkk (2012) sebagai berikut:

Jumlah karyawan keluar	: Total Jumlah karyawan akhir bulan
------------------------	-------------------------------------

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* pada PT. Swadaya Sentosa Karyaprima khususnya driver terbilang tinggi yaitu 20% karena melebihi 10% dari batas yang disarankan. Hal ini sesuai dengan pendapat Johanes, Edward, dan Rofi'i (2014) mengatakan bahwa terkait *turnover intention*

disarankan tidak lebih besar dari 10% pertahun karena hal ini mengindikasikan bahaya bagi kelangsungan sumber daya manusia pada organisasi yang bersangkutan.

Salah satu variabel yang juga mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention* karyawan yaitu Gaya Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi kelompok dan budaya (Rivai, 2009:2). Kualitas dari kepemimpinan sering kali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersiapkan sebagai keberhasilan atau kegagalan pimpinan.

Kepemimpinan yang dijalankan oleh direksi di PT. Swadaya Sentosa Karyaprima adalah gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini sesuai pernyataan kepala kendaraan di PT. Swadaya Sentosa Karyaprima pada saat dilakukan wawancara 22 maret 2019. Akan tetapi Selama ini kepemimpinan transformasional PT. Swadaya Sentosa Karyaprima belum mengarahkan karyawan khususnya *driver* untuk melaksanakan tugas masing-masing dengan optimal. Kedekatan pemimpin dengan para driver belum terjalin dengan baik, atau pemimpin kurang bisa dekat dengan para karyawan, dan pemimpin jarang memberikan motivasi kepada karyawan. Selain itu, jarang turun langsung untuk memberikan pengarahan kepada karyawan (Sumber: Hasil survei wawancara dari PT. Swadaya Sentosa Karyaprima pada tanggal 22 Maret 2019). Seorang pemimpin yang menjalankan gaya kepemimpinan transformasional harus memiliki kedekatan dengan karyawan yang ditunjukkan dari perhatian individual. Perhatian individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

Pimpinan PT. Swadaya Sentosa Karyaprima dalam operasionalnya juga belum terbuka untuk menerima ide-ide dan keluhan dari karyawan secara penuh. Hal ini diindikasikan ketika rapat seringkali ide-ide dan keluhan dari karyawan tidak

mendapat *feedback* yang baik dari pihak pimpinan. Pemimpin PT. Swadaya Sentosa Karyaprima hanya mengawasi secara perusahaan berdasarkan dari laporan bawahan, sehingga jika ada kendala atau permasalahan yang tidak dapat diselesaikan oleh karyawan, maka pemimpin tidak mengetahui secara langsung jika belum mendapat laporan dari bagian masing-masing divisi. Beberapa karyawan juga mengatakan bahwa kepemimpinan di PT. Swadaya Sentosa Karyaprima kurang tegas dan tidak memberi arahan yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaan atau masalah yang dihadapi.

Selain faktor kepemimpinan, faktor kompensasi juga mempengaruhi *turnover intention* di PT. Swadaya Sentosa Karyaprima karena kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Johannes, dkk. (2014) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap niat pindah. Kompensasi bagi karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menjadi pendorong dalam bekerja yang pada akhirnya akan menurunkan *turnover intention*. Perusahaan dianggap sering tidak adil dalam menerapkan manajemen kompensasi. Selain itu, percepatan besaran kompensasi jauh lebih lambat dibandingkan dengan percepatan peningkatan biaya hidup yang melambung tinggi. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras dan untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi.

Adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh PT. Swadaya Sentosa Karyaprima kepada para karyawannya yaitu kompensasi finansial. Kompensasi finansial didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung terdapat dalam bentuk tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan.

Berdasarkan hasil pra survei wawancara dengan 15 driver pada tanggal 22 maret 2019, diketahui bahwa kompensasi di PT. Swadaya Sentosa Karyaprima yang selama ini diberikan ternyata karyawan belum puas terhadap kompensasi yang diberikan. Menurut pendapat karyawan yang telah di wawancara, dalam pemberian gaji pihak perusahaan merasa bahwa gaji dan uang jalan yang diberikan kepada karyawan telah sesuai, dan pemberian uang jalan pihak perusahaan merasa apa yang di berikan sangat lah cukup namun pada kenyataanya, banyak karyawan yang merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak setimpal dengan apa yang mereka kerjakan, karyawan juga mengeluhkan pemberian uang jalan tidak sesuai, para driver mengatakan situasi di jalan tidak sesuai apa yang dipikirkan oleh perusahaan, di jalan para driver tidak bisa memastikan seandainya terjadi pecah ban, atau kerusakan atau membayar uang TPR, uang yang dikeluarkan para driver adalah uang yang diberikan perusahaan berupa uang jalan tersebut, namun semua para driver merasa uang jalan yang diberikan perusahaan tidak cukup. Hal ini didukung dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang menyatakan bahwa gaji dan uang jalan yang mereka peroleh saat ini masih dianggap kurang jika dibanding dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, karena pekerjaan karyawan pada bagian driver dalah pekerjaan yang berat dan sangat penting pada perusahaan ini. Karyawan mengatakan bahwa dalam pemberian tunjangan, perusahaan hanya memberikan tunjangan pada hari raya, sedangkan karyawan berharap pihak perusahaan memberikan tunjangan lainnya, sebagai ucapan balas jasa atau lainnya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP TINGKAT TURNOVER INTENTION KARYAWAN DRIVER DI PT. SWADAYA SENTOSA KARYAPRIMA BANDAR LAMPUNG”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan ?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap tingkat *turnover intention* karyawan ?
3. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap tingkat *turnover intention* karyawan ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap tingkat *turnover intention* karyawan pada PT. Swadaya Sentosa Karyaprima Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah tingkat *turnover intention* karyawan bagian driver pada PT. Swadaya Sentosa Karyaprima Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini berlokasi di PT. Swadaya Sentosa Karyaprima Jl. Soekarno Hatta No. 23 Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan juni 2019 dan diperkirakan selesai bulan september 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu

Ruang lingkup ilmu dalam penelitian ini yaitu : gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan *turnover intention*.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat *turnover intention*
2. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap tingkat *turnover intention*
3. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap tingkat *turnover intention*

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1.5.1 Bagi Perusahaan

Memberikan pertimbangan kepada pihak perusahaan, mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi demi perubahan dan perkembangan yang baik bagi perusahaan yang di teliti.

1.5.2 Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih banyak bagi seluruh karyawan khususnya bagian driver di perusahaan agar *turnover intention* dapat dihindarkan.

1.5.3 Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumberdaya manusia.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang masalah, ruang lingkup, tujuan dan manfaat penelitian, tempat dan waktu pelaksanaan dan sistematika penulisan.

Bab II: LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian sumber data, metode pengumpulan data populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

Bab IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap tingkat *turnover intention* karyawan di PT. Swadaya Sentosa Karyaprima Bandar Lampung.

Bab V: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran dari hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap *tingkat turnover intention* karyawan di PT. Swadaya Sentosa Karyaprima Bandar Lampung.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA