

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

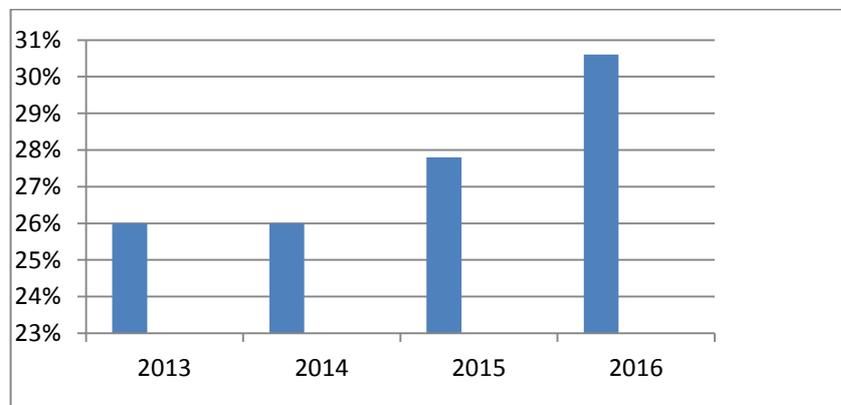
Dalam masyarakat yang semakin berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting, karena manusia merupakan salah satu faktor utama bagi suatu organisasi yang menghasilkan suatu produk baik barang atau jasa, organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumberdaya terutama karyawan yang ada dengan optimal dan profesional. Mendayagunakan sumber daya secara optimal dan profesional artinya menggunakan karyawan sejak perencanaan, pelaksanaan hingga pengawasan dan evaluasi dengan tepat sasaran dan telah memenuhi kaidah-kaidah yang diinginkan baik oleh karyawan sendiri maupun oleh organisasi tempat karyawan bernaung. Peristiwa yang sering terjadi di dalam suatu sistem dan pengelolaan sumber daya manusia di beberapa perusahaan adalah bagaimana karyawan itu sendiri berperilaku. Salah satu bentuk perilaku dari karyawan tersebut adalah *turnover intention* yang mengacu dan berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. menyarankan bahwa setiap organisasi perlu mengetahui dan mengerti penyebab *turnover*, karena *turnover* menimbulkan biaya bagi organisasi, biaya yang dikeluarkan meliputi biaya promosi, biaya perekrutan dan biaya pembinaan karyawan *turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah pergerakan keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012).

Karyawan yang meninggalkan pekerjaan mungkin memiliki harapan yang lebih menguntungkan pada perusahaan yang baru, karena karyawan menginginkan gaji yang lebih besar, tantangan dalam pekerjaan,

pengembangan karir, suasana organisasi yang mendukung (Atmajawati, 2007 p.17). Berdasarkan wawancara pada bagian personalia terjadinya peningkatan minat keluar (*trunover intention*) karyawan yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan serta kompensasi. Berikut ini adalah data *turnover* yang terjadi di Hotel Sheraton selama empat tahun :

Tabel 1.1.

**Data Rata-rata *Turnover* Karyawan Sheraton Lampung
Tahun 2013 – 2016**



Sumber : Hotel Sheraton Lampung (tidak dipublikasikan)

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa angka *turnover* pada Hotel Sheraton Lampung tertinggi terjadi pada tahun 2016 mencapai 30,6% dengan rata-rata *turnover* selama empat tahun terakhir mencapai 27,45%. Tingkat *turnover* pada Hotel Sheraton Lampung tergolong tinggi karena melebihi 10% dari batas yang disarankan. Hal ini sesuai dengan pendapat Johannes, Edward, dan Rofi'i (2014) mengatakan bahwa terkait *turnover* disarankan tidak lebih besar dari 10% pertahun karena ini mengindikasikan bahaya bagi kelangsungan SDM pada organisasi yang bersangkutan.

Pencapaian tujuan perusahaan juga berpengaruh dari gaya kepemimpinan, dalam proses pencapaian tujuan dari suatu perusahaan adapun upaya-upaya untuk menanggulangi *trunover intention* yaitu dengan cara

memperbaiki gaya kepemimpinan suatu organisasi tersebut. Menurut T. Hani Handoko (2009;299) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang disukai pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Kepemimpinan yang dapat membuat semangat kerja para bawahan merupakan sumber motivasi, sumber moral dan disiplin karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Hal ini yang menyebabkan karyawan Hotel Sheraton Lampung membutuhkan seorang pemimpin yang ideal dan memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat mengurangi niat keluar karyawan pada perusahaan tersebut. seorang pemimpin juga perlu memperhatikan gaya kepemimpinan ialah proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasi tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya tercapai. Hotel Sheraton Lampung memiliki pemimpin yang kurang berinteraksi kepada karyawannya, sehingga karyawan yang ada diHotel Sheraton Lampung sulit untuk memberi masukan saran dan melaporkan barang-barang atau kebutuhan yang dibutuhkan disetiap divisinya. Apabila kemampuan motif serta kebutuhan bawahan sangat bervariasi, seorang pemimpin harus mempunyai kepekaan dan kemampuan mediagnosa agar mampu membaca dan menerima perbedaan-perbedaan itu.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *trunover intention* karyawan adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2012) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan wawancara pada bagian personalia Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi

harus dilakukan secara adil dan merata agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan.

Suatu kenyataan dari sebagian kebanyakan orang, menjadi pegawai didalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah. Apabila seseorang telah menyumbang sebageian waktu, tenaga dan pemikirannya disuatu organisasi tertentu, dilain pihak ia mengharapkan menerima imbalan yang sesuai dengan beban kerjanya. Jika kompensasi yang diberikan sesuai tentunya dengan prestasi kerja yang dicapainya dapat memuaskan. Berangkat dari pemikiran tersebut masalah kompensasi ini dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi hal ini dikarenakan kompensasi tidak lagi dipandang sebagai pemuas material tetapi sudah dikaitkan sebagai harkat dan martabat manusia. untuk menciptakan kesejahteraan yang nyaman untuk seluruh karyawan. Berikut adalah daftar kompensasi yang diberikan Hotel sheraton :

Tabel 1.2

Daftar kompensasi Hotel Sheraton

NO	Jenis kompensasi	Waktu pemberian
1	Gaji pokok	1 bulan
2	Insentif	1 bulan
3	Piagam dan bonus	1 bulan
4	Jaminan kesehatan	12 bulan

sumber : Hotel Sheraton tahun 2017

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, dibutuhkan perbaikan gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap karyawan Hotel Sheraton terutama melalui Sumber daya manusia. Oleh karena itu terkait dengan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :
“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI

TERHADAP TURNOVER INTENTION HOTEL SHERATON LAMPUNG”

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap intensi keluar sehingga masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover* intention?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover* intention?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover* intention?

1.3 Ruang Lingkup penelitian

1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah *turnover* karyawan Hotel Sheraton Lampung.

2. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah karyawan Hotel Sheraton Lampung.

3. Ruang Lingkup Tempat

Tempat penelitian ini dilakukan di Jl. Worter Mongonsidi no 175, kelurahan Gulak Galik kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung.

4. Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang lingkup waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2017 sampai April 2018.

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dengan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Manfaat peneliti.

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami Kepuasan Gaya Kepemimpinan dan kompensasi Terhadap Turnover Intention.

b. Manfaat perusahaan.

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention.

c. Manfaat Akademis.

Manfaat akademis yang dapat diberikan oleh studi ini adalah penelitian dapat memberikan referensi yang lebih komprehensif, khususnya menyajikan bukti empiris tentang Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini. Pada bab ini juga diuraikan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan jenis penelitian, jenis data, metode penelitian data, populasi dan sampel, variable penelitian, alat analisis yang digunakan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang analisis yang dilakukan untuk menguji hipotesis serta membahas hasil pengolahan data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini difokuskan pada kesimpulan hasil penelitian serta mencoba untuk menarik beberapa implikasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau memperjelas pembahasan atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data-data tersebut dapat berupa gambar, tabel formulir, ataupun flowchart.