

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam organisasi pegawai merupakan salah satu unsur yang terpenting. Setiap organisasi memiliki tujuan yang telah disepakati. Agar tujuan organisasi tercapai tentunya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang baik dalam menggerakkan dan menentukan jalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia di dalam perusahaan harus terus dikembangkan, karena tidak seperti halnya mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktunya, manusia selalu mengalami perkembangan dan perubahan yang disitu akan menimbulkan tantangan yang harus dihadapi dengan baik. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberi imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Saat ini. Pergantian karyawan merupakan persoalan yang penting bagi perusahaan dan karyawan. Dari sudut pandang perusahaan, pergantian karyawan dapat memberikan gambaran mengenai biaya yang tidak sedikit untuk menyangkut nilai perekrutan, pelatihan dan biaya yang telah dikeluarkan untuk mengatasi pergantian karyawan dan berbagai biaya tidak langsung seperti kehilangan karyawan yang telah mengerti tentang berbagai pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Dari sudut pandang karyawan, pergantian karyawan dapat menimbulkan

konsekuensi positif dan atau negatif. Menurut Kartono (2017, p.43) mendefinisikan *Turnover Intention* adalah suatu perilaku sejauh mana pegawai berniat untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan, dengan adanya fenomena tersebut perlu dijadikan perhatian bagi perusahaan karena tingginya turnover dapat mengganggu aktifitas dan produktivitas perusahaan, Tingginya tingkat turnover tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota (staff) suatu organisasi atau perusahaan.

Pengembangan karir suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Menurut Hasibuan (2016, p.69) *Pengembangan Karir* adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa loyalitas seseorang akan timbul apabila pengembangan karir yang ada disebuah perusahaan sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan.

Apa bila karir berkembang maka harus di sesuaikan dengan kompensasi yang di dapat. Menurut Hasibuan (2016, p.118) *Kompensasi* adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan kompensasi yang adil dan layak. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya

Selain itu, seseorang pemimpin yang memengaruhi bawahannya sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan dan berbagai permasalahan yang dihadapi anggota organisasi.

Menurut Hasibuan (2016, p.10) *Kepemimpinan* adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba, dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

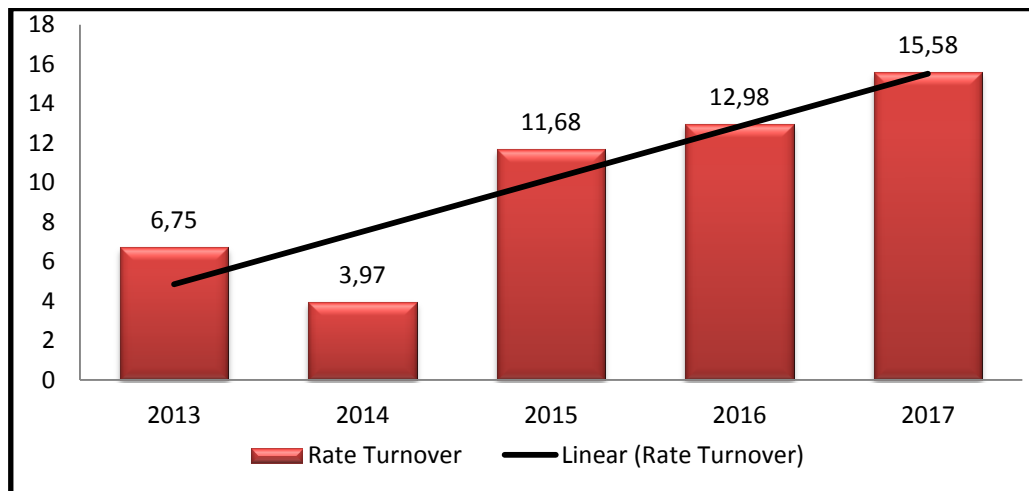
PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cab. Lampung beralamat di Jl. Soekarno Hatta Km 11, Srengsem, Panjang-Bandar Lampung berdiri pada tanggal 11 April 1977, PT. Bhandha Ghara Reksa yang dikenal juga sebagai “BGR” singkatan dari “Bhandha Ghara Reksa” dan sebagai sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa pergudangan. Sampai saat ini, 100% sahamnya masih dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia melalui Kementerian Negara BUMN selaku pemegang saham. Gagasan didirikannya BGR berdasarkan adanya kebutuhan badan usaha yang dapat mengelola fasilitas pendukung sarana distribusi pupuk yang memadai berupa fasilitas gudang yang lokasinya menjangkau ke sentra-sentra pertanian. Bisnis utama BGR adalah menyediakan, menyewakan dan mengelola ruangan gudang, baik tertutup maupun terbuka (open storage) dan menyelenggarakan jasa pergudangan lainnya. Dalam

perkembangan, BGR menambah jasa-jasa transportasi baik darat maupun udara dan pengurusan ekspor-impor serta mengkombinasikannya dengan jasa pergudangan yang telah ada menjadi paket-paket jasa logistik. BGR memiliki visi yaitu Menjadi Perusahaan Logistik Yang Memberikan Solusi, Handal dan Terkemuka. Sedangkan misi yaitu menyelenggarakan jasa logistik dengan sistem IT yang handal, adaptable & user friendly, meningkatkan nilai perusahaan melalui jaringan, infrastruktur modern dan diversifikasi usaha yang relevan, menumbuhkan kesejahteraan karyawan melalui produktivitas, menciptakan logistics solution service untuk menjalin kemitraan. PT. Bhandha Ghara Reksha berkomitmen dalam mengembangkan sumber daya manusia dan teknologi untuk mencapai misi. Demi terpenuhi tujuan perusahaan, perusahaan berusaha secara terus menerus mempertahankan dan inovasi dengan terobosan pelayanan dan strategi pemasaran serta distribusi yang optimal

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan PT Bhandha Ghara Reksha (Persero)
Kantor Cabang Lampung, Tahun 2013 s/d 2017

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Yang Masuk	Jumlah Karyawan	Turnover Rate
2013	73	5	7	75	6,75%
2014	75	3	4	76	3,97%
2015	76	9	11	77	11,68%
2016	77	10	10	77	12,98%
2017	77	12	12	77	15,58%

Sumber: PT Bhandha Ghara Reksha (Persero) Cab. Lampung, 2017



Sumber: PT Bhanda Ghara Reksa (Persero) Cab. Lampung, 2017

Dari tabel 1.1 dan grafik di atas dapat dilihat bahwa turnover pada PT Bhanda Ghara Reksa (Persero) Cab. Lampung terjadi keberlanjutan dan cenderung mengalami peningkatan pada tahun 2013 sampai dengan 2017. Sebagian karyawan yang keluar adalah karyawan tetap yang sudah memiliki masa kerja selama kurang lebih 10 tahun. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, pendapatan yang di dapat tidak sesuai dengan hasil kerja dan jenjang karir yang dirasakan tidak berkembang. Selain itu adanya keluhan dari karyawan mengenai tekanan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2009, p.25) bahwa kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah, sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya turnovernya lebih tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa beberapa alasan penyebab tersebut diduga kepemimpinan, kompensasi dan pengembangan karir memegang peranan penting terhadap kinerja karyawan.

Atas dasar dari uraian tersebut di atas maka sebagai penentuan untuk dijadikan objek penelitian dan dipilihnya judul tesis yaitu: **”Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero). Cabang Lampung”**.

1.2 Fokus penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dapat difokuskan pada masalah Kepemimpinan, Kompensasi dan Pengembangan karier karyawan *Turnover Intention* di PT Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Lampung.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang di teliti Kepemimpinan, Kompensasi dan Pengembangan karier karyawan di PT Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Lampung, maka rumusan masalah dalam penelitian antara lain:

1. Apakah Kepemimpinan berengaruh Terhadap Turnover Intention Pada PT Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Lampung?
2. Apakah Kompensasi berengaruh Terhadap Turnover Intention Pada PT Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Lampung?
3. Apakah Pengembangan Karir berengaruh Terhadap Turnover Intention Pada PT Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Lampung?
4. Apakah Kepemimpinan, Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh Terhadap Turnover Intention Pada PT Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Lampung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengukur besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* Pada PT Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Lampung.

2. Untuk mengukur pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Pada PT Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Lampung.
3. Untuk mengukur pengaruh Pengembangan karir terhadap *Turnover Intention* pada PT Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Lampung.
4. Untuk mengukur pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Pada PT Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian ini penulis dapat menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami tentang teori variabel kepemimpinan, kompensasi dan pengembangan karir terhadap *Turnover Intention*.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah referensi akademik Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak manajemen pada PT Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Lampung dalam melakukan strategi yang tepat dan terutama kepemimpinan, kompensasi dan pengembangan karier agar dapat menciptakan komitmen organisasi dengan tepat.