

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Effendhie, organisasi merupakan proses yang melibatkan pengelompokkan pekerjaan yang akan dilakukan, serta membuat keputusan dan membagikan wewenang serta tanggung jawab, dengan tujuan agar orang-orang dapat bekerja bersama dengan efisien untuk mencapai tujuan yang sama (dalam Putri & Yusuf, 2022). Tujuan organisasi disini yaitu suatu target yang hendak dicapai oleh organisasi untuk kurun waktu tertentu, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada peran sumber daya manusia sebagai faktor utama (Tumbelaka & Alhabsji, dalam Rani, 2025).

Sumber Daya Manusia terdiri dari individu yang berperan sebagai aset yang dapat diukur dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Nawawi, Sumber Daya Manusia adalah potensi yang mendorong kemajuan organisasi. Oleh karena itu, SDM sangat penting untuk kelangsungan sebuah organisasi dan menjadi faktor utama dalam menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Karin, 2024). Untuk mendorong organisasi dalam mencapai tujuannya, penting bagi mereka untuk terus mengupayakan agar karyawan bekerja lebih baik, karyawan merupakan aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik, Tingkat karyawan *turnover* yang tinggi akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi (dalam Harsa, 2022)

Terlihat dari DataIndonesia.id (2022) dalam enam bulan ke depan Indonesia menempati posisi sebagai negara ke-dua tertinggi dengan 84% tingkat *turnover intention* karyawan. Survei DataIndonesia.id (2022) menyatakan generasi Z memiliki keinginan resign sebesar 76%, dengan generasi X dan Y masing-masing menyusul sebesar 74%. Sedangkan survei Bankrate (2023) mengenai keinginan karyawan mencari pekerjaan baru, hasil persentase menunjukkan bahwa generasi Z memiliki keinginan paling tinggi yaitu 78%, disusul generasi Y sebesar 61%, dan generasi X paling rendah yaitu 47%. Survei Badan Pusat Statistik Kota Semarang (BPS, 2022), jumlah penduduk pada tahun 2022 sebanyak 1.663.000 jiwa dengan komposisi penduduk yang paling tinggi didominasi oleh generasi Z sebanyak 23,21% atau 385.392 jiwa yang pada saat itu berusia 10-25 tahun (dalam Puspita, 2024).

Salah satu masalah besar yang dihadapi berbagai organisasi adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja mereka (Almurthado, 2024). Menurut Kartono (dalam Natalia dkk, 2024), *turnover intention* adalah kemauan seorang karyawan untuk secara sukarela meninggalkan atau mengundurkan diri dari perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan kata lain, ini merupakan indikasi awal bahwa seorang karyawan mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Selain itu, menurut Wahyuni (dalam Primartono dkk, 2024) menjelaskan *turnover intention* sebagai niat atau kecenderungan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Suwandi & Indranto (dalam Rahmadini, 2021) juga menggambarkan *turnover intention* sebagai sikap individu yang berkaitan dengan penilaian

terhadap masa depan hubungan mereka dengan organisasi tempat mereka bekerja, yang belum tampak dalam bentuk tindakan nyata. Menurut Zahara (dalam Andani 2020) menyatakan bahwa *turnover intention* sebagai hasrat keinginan untuk mencari peluang kerja alternatif pada organisasi atau perusahaan lain.

Menurut Robbins & Judge (dalam Andani, 2020), ada beberapa faktor yang membuat karyawan *turnover intention*, seperti kualitas kepemimpinan, kepuasan mereka di tempat kerja, dan rasa komitmen terhadap organisasi. Pemimpin yang baik dan mendukung bisa mengurangi niat karyawan untuk pergi, sebab pemimpin yang efektif dapat memberikan motivasi dan bimbingan, sehingga karyawan merasa diakui dan terlibat dalam organisasi menurut.

Salah satu pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi adalah gaya kepemimpinan, dalam suatu organisasi atau perusahaan, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah (Sastra & Eka, 2021).

Kepemimpinan adalah cerminan dari sosok pemimpin yang mempunyai karakteristik khusus yang dapat memotivasi dan menginspirasi pengikut untuk meraih tujuan organisasi (Ramadhiansyah, dkk. 2022). Menurut Yukl (dalam Ahmad, 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan keadaan di mana pengikut seorang pemimpin transformasional merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat kepada pemimpin tersebut, serta terdorong untuk melakukan lebih dari ekspektasi awal. Sementara itu,

menurut Usman (dalam Syihabudin, 2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu membawa perubahan yang signifikan, didasarkan pada nilai-nilai agama, sistem, dan budaya untuk mendorong inovasi serta kreativitas pengikut demi mencapai visi yang telah ditentukan. Sementara itu Fitriana & Cenni (dalam Adriansyah, 2023) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional melibatkan partisipasi serta pendapat dari orang lain.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, yang dilakukan pada tanggal 12 Juni 2025 terhadap *human resource development* (HRD) dan kepala bagian tambang PTSP, tuntutan pekerjaan memang sangat berat dan penuh risiko, sehingga tidak sedikit karyawan yang memilih untuk mencari pekerjaan lain, responden menyatakan bahwa ada beberapa karyawan saat ini menunjukkan niat untuk mengundurkan diri dari perusahaan setelah mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi keputusan tersebut. Dilakukan wawancara terhadap sepuluh orang karyawan di bagian tambang, Pada saat istirahat maupun ketika sedang libur, beberapa karyawan yang memanfaatkan kesempatan tersebut untuk mencari-cari peluang kerja lain, baik dengan bertukar informasi bersama rekan kerja maupun dengan kenalan di luar lingkungan tempat mereka bekerja sehari-hari.

Pada hari yang sama juga dilakukan wawancara terhadap sepuluh karyawan yang bekerja di bidang tambang dan diklat. Dari sepuluh responden tersebut, delapan di antaranya menyatakan bahwa ketika para karyawan menghadapi berbagai kendala atau masalah dalam pelaksanaan pekerjaan mereka,

pemimpin cenderung tidak memberikan solusi langsung atau arahan yang jelas untuk mengatasi masalah tersebut. pemimpin tidak memberikan perintah yang jelas dan spesifik mengenai tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh para karyawan, hanya menyampaikan tujuan umum yang ingin dicapai tanpa menjelaskan secara rinci tentang tujuan tersebut. Meskipun demikian, pemimpin tetap menekankan pentingnya kerja sama tim sebagai kunci utama agar tujuan bersama dapat tercapai dengan baik dan efektif.

Penelitian hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan *turnover intention* pernah dilakukan oleh Cahyono (2022) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Burnout* sebagai *intervening*, menyatakan bahwa pemimpin mampu menjalankan tugasnya dengan bijaksana maka karyawan akan semakin loyal terhadap perusahaan. Selanjutnya dilakukan oleh Suhakim (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*, menyimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan tentunya akan berpengaruh terhadap menurunnya tingkat *turnover intention* karyawan. Penelitian lainnya oleh Ismoyo (2024) dengan judul analisis kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* yang dimoderasi oleh komitmen afektif dalam mencegah *turnover intention*, Meskipun gaya kepemimpinan ini mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan, ekspektasi tinggi dan perubahan yang terus-menerus dapat menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu, Penelitian ini menggunakan pendekatan hubungan, yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana keterkaitan atau korelasi antara dua variabel yang saling berhubungan. Juga pada beberapa aspek penting yang membedakan fokus, objek, teori, dan lokasi penelitian.

Berdasarkan permasalahan yang melatar belakangi penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengambil “Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformatif dengan *Turnover Intention* pada karyawan PT. Semen Padang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan *turnover intention* pada karyawan bagian tambang PT. Semen Padang.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *turnover intention* pada karyawan bagian tambang PT. Semen Padang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan

penjelasan dan memperluas pengetahuan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi terkait Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan *turnover intention* Pada Karyawan bagian tambang PT Semen Padang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi karyawan

Dapat berguna bagi karyawan untuk lebih mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan *turnover intention*.

b. Pemimpin

Dapat berguna dalam memberikan penjelasan kepada pemimpin terkait hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan *turnover intention*.

c. Perusahaan

Membantu perusahaan dalam mengantisipasi dan mengatasi masalah *turnover intention*.

d. Peneliti selanjutnya

Dapat berguna sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.