

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi semakin menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Orang-orang yang ada di dalam organisasi harus mendapat visi dan terinspirasi agar mengembangkan diri mereka melebihi kemampuan-kemampuan pada umumnya, oleh sebab itu organisasi memerlukan suatu kepemimpinan karena kepemimpinan merupakan fenomena universal yang sangat penting dalam organisasi, baik organisasi bisnis, pendidikan, politik, keagamaan, maupun sosial.

Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan merupakan penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan dan tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat menggerakkan sumber daya lainnya seperti sumber daya mesin, modal, bahan baku dan lain-lain. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik dengan mempertimbangkan faktor kekuatan dan kelemahan individu agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Turnover yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi, karena hilangnya karyawan yang berpengalaman. Untuk itu perusahaan perlu untuk melihat bagaimana tingkat *turnover intention* yang terjadi dalam perusahaan dan selanjutnya menetapkan kebijakan dan mengatasi agar tingkat turnover intention yang terjadi bisa diminimalkan. Ketika tingkat *turnover intention* pada perusahaan tinggi maka akan muncul banyak dampak yang dialami perusahaan seperti harus

mengeluarkan biaya tinggi untuk merekrut karyawan baru, orientasi, lembur, dan pengawasan [1].

Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah pergerakan keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja [2]. Dalam perkembangan terakhir ini perputaran karyawan telah dilihat sebagai masalah organisasi yang penting, arti pentingnya terletak pada kenyataan bahwa ada banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat *turnover* karyawan tinggi.

Turnover selalu menjadi perhatian utama yang dihadapi oleh organisasi besar maupun kecil. *Turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover intention* dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, melalui hilangnya aset manusia berbakat [3]

PT. Loccom Mandiri Indonesia merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang Telekomunikasi, perlengkapan handphone, aksesoris, sparepart dan service. Dalam menjalankan bisnisnya PT. Loccom Mandiri Indonesia berfokus pada pemuasan kebutuhan konsumen dengan memberikan harga yang sangat bersaing.

PT. Loccom Mandiri Indonesia memiliki beberapa bidang yang ada di dalam perusahaan, Karyawan PT. Loccom Mandiri Indonesia saat ini tercatat sebanyak 105 karyawan pada tahun 2020. Jumlah ini terus bertambah dari 2 tahun terakhir, pada tahun 2018 jumlah karyawan sebanyak 82 karyawan dan pada tahun 2019 jumlah karyawan sebanyak 93 karyawan. Penambahan jumlah karyawan ini mengindikasikan bahwa perusahaan memang sedang berkembang dan berusaha meningkatkan performa operasionalnya. Namun, data personalia menunjukkan perputaran karyawan (*turnover*) pada perusahaan cukup fluktuatif setiap tahunnya. Menurut data 3 tahun terakhir karyawan yang masuk tahun 2017 sebanyak 22 orang dan keluar 26 orang. Pada tahun 2018 karyawan masuk sebanyak 38 orang dan keluar sebanyak 27 orang, tahun 2019 karyawan masuk sebanyak 22 orang dan keluar sebanyak 15 orang. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa perputaran karyawan tiap tahun juga masih fluktuatif dan tergolong sangat tinggi, hal ini berpotensi mengganggu kinerja operasional dan meningkatkan pengeluaran. Perusahaan yang memiliki perputaran karyawan tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar untuk melakukan perekrutan karyawan baru, penyeleksian, dan pelatihan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya turnover intention pada karyawan adalah kompensasi. Hasil penelitian [4] menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor dominan dalam mempengaruhi turnover intention. Hal yang sama juga dipaparkan oleh [5] bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap tinggi-rendahnya turnover intention pada karyawan. Kompensasi mengacu pada gaji atau imbalan yang diterima karyawan dari

organisasi atau perusahaan untuk layanan (services) atau pekerjaan yang sudah diberikan karyawan bagi perusahaan [5]. Selanjutnya, [3] mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan untuk pekerjaan yang diterima dan dilakukan seseorang karyawan atau pekerja.

Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain untuk berperilaku sesuai dengan keinginan pemimpin, maka efektivitas kepemimpinan diukur dengan adanya kesediaan orang lain untuk berperilaku sesuai dengan tujuan pemimpin dan organisasi tanpa ada rasa paksaan [6]. Kepemimpinan yang berhasil adalah pemimpin yang berhasil mencapai tujuan organisasi tanpa mempertimbangkan apakah orang lain merasa terpaksa atau tidak untuk melakukannya. Hal ini akan menimbulkan dilema dalam pencapaian efektivitas organisasi. Pada satu sisi efektivitas organisasi dilihat dari output yang dicapai dan dari hasil penjualan yang didapat. Apabila tujuan utama adalah output, ada kecenderungan para pemimpin mengabaikan aspek manusia. Pengabaian ini dapat mengakibatkan organisasi hancur karena terjadi peningkatan turnover, penurunan kepuasan kerja, dan penurunan produktivitas [7]. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif juga harus memperhatikan aspek manusia sebagai usaha peningkatan dukungan [1].

Budaya sebagai suatu asumsi-asumsi dan keyakinan-keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh para anggota dari suatu kelompok dan organisasi. Dengan demikian budaya organisasi dapat diartikan sebagai suasana atau keadaan dalam suatu kelompok kerjasama antara orang-orang tergabung di dalamnya untuk mencapai tujuan bersama [4]. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-

nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi atau perusahaan. Budaya yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai - nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi [8].

Selain dari pada itu kepuasan kerja merupakan faktor mempengaruhi turnover intention. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan [9]. Kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain [10].

Penelitian ini menggabungkan beberapa penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan *turnover intention* yang telah dilakukan oleh [2] menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karena jika kompensasi meningkat maka *turnover intention* menurun, sebaliknya jika kompensasi menurun maka turnover intention mengalami peningkatan, namun, pada penelitian yang dilakukan oleh [5] menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang telah dilakukan oleh [11] menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* karena semakin efektif kepemimpinan dijalankan maka semakin meningkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan yang akan mengurangi keinginan karyawan untuk pindah, namun, pada penelitian yang dilakukan oleh [2] menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pada penelitian yang dilakukan oleh [12] menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Dan pada penelitian [5] menyatakan bahwa budaya organisasi tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Pada penelitian yang dilakukan oleh [13] mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil yang berlawanan didapatkan oleh [14] memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*

Berdasarkan uraian dan fenomena diatas, penulis akan membuat suatu karya ilmiah dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap *Turn over Intention* Pada PT. Locom Mandiri Indonesia"

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan memperhatikan uraian diatas, masalah-masalah penelitian dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Masih terdapat permasalahan mengenai pemberian kompensasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada PT. Locom Mandiri Indonesia.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Locom Mandiri Indonesia.
4. Pentingnya gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan untuk mengurangi angka *turnover intention*.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus, maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Seperti yang telah diuraikan di dalam identifikasi masalah diatas hanya sebatas kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Locom Mandiri Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turn over intention* pada PT. Locom Mandiri Indonesia ?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turn over intention* pada PT. Locom Mandiri Indonesia ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *turn over intention* pada PT. Locom Mandiri Indonesia ?

4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turn over intention* yang dimoderasi oleh kepuasan kerja pada PT. Locom Mandiri Indonesia ?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turn over intention* yang dimoderasi oleh kepuasan kerja pada PT. Locom Mandiri Indonesia ?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *turn over intention* yang dimoderasi oleh kepuasan kerja pada PT. Locom Mandiri Indonesia ?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap *turn over intention* pada PT. Locom Mandiri Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turn over intention* pada PT. Locom Mandiri Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi terhadap *turn over intention* pada PT. Locom Mandiri Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap *turn over intention* yang dimoderasi oleh kepuasan kerja pada PT. Locom Mandiri Indonesia.
5. Untuk mengetahui dan mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turn over intention* yang dimoderasi oleh kepuasan kerja pada PT. Locom Mandiri Indonesia.

6. Untuk mengetahui dan mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi terhadap *turn over intention* yang dimoderasi oleh kepuasan kerja pada PT. Locom Mandiri Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian, seorang peneliti pasti ingin mendapatkan manfaat yang terwujud dari penelitiannya tersebut baik bagi diri sendiri pada khususnya maupun orang lain pada umumnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat menjadi referensi dan ikut memperluas teori dan pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat membantu organisasi dalam proses pengambilan kebijakan demi peningkatan kualitas dari organisasi itu sendiri dan dapat menjadi acuan dalam menilai aktivitas yang dilakukan oleh karyawan.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.