

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang paling penting di karenakan manusia adalah sumber daya yang dibutuhkan dalam setiap proses produksi suatu barang dan juga jasa. Sebab itu, manajemen sumber daya manusia mencakup penyediaan tenaga kerja yang berkualifikasi tinggi untuk menjaga kualitas dan mengendalikan biaya tenaga kerja.

Turnover intention merupakan salah satu masalah penting yang memberikan dampak terhadap perusahaan, karena *turnover* akan menyebabkan kerugian yang cukup besar terhadap perusahaan dalam hal peningkatan dan pengeluaran biaya (Ongori, 2007). Selain itu *Turnover* adalah masalah yang harus diperhatikan karena akan mempengaruhi situasi perusahaan. Ini akan sangat serius jika keinginan untuk pindah di perusahaan tinggi, jika terjadi akan menyebabkan beberapa efek negatif dalam bentuk ketidakstabilan dan kekacauan yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan dan karyawannya. Perusahaan akan menambah biaya, terutama jika harus terus menerus merekrut sampai melatih calon karyawan baru untuk mengisi lowongan yang sedang di cari yang di mana akan berdampak pada karyawan yang lain yaitu dapat meningkatkan beban kerja dan faktor-faktor lain. Jika itu terjadi terus menerus, itu akan mempengaruhi kinerjanya kemudian mempengaruhi keinginan untuk berhenti menjadi lebih kuat. (Kardiman *et al* , 2012)

Selain mempengaruhi organisasi, seringkali terjadi pergantian juga akan berdampak terhadap karyawan lainnya. Jumlah rekan yang keluar akan membuat karyawan lain mengevaluasi kembali pekerjaannya kemudian akan menentukan apakah tetap bekerja di perusahaan tersebut atau tidak. Karyawan yang ingin bekerja akan bekerja keras untuk meningkatkan kinerjanya sehingga perusahaan akan mempertahankan karyawan tersebut. Gejala awal pergantian biasanya ditandai dengan keberadaan keinginan untuk berpindah yang sering disebut juga sebagai *turnover*. Menurut Zeffane (2003), *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan itu berhenti bekerja. Keinginan meninggalkan organisasi biasanya mendahului niat karyawan antara lain, ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaan biasa dipicu oleh karyawan yang jarang berkomitmen untuk berorganisasi (Jimad, 2011).

Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dapat di gunakan sebagai referensi untuk memprediksi niat *turnover* karyawan di suatu perusahaan seperti: Tidak adanya absensi, malas bekerja, dan, keberanian untuk menentang atau memprotes atasan. Karyawan yang memiliki harapan yang tidak memuaskan dan merasa frustrasi dalam hal psikologis, fisik dan keuangan menyebabkan kurangnya niat dalam hal pekerjaan, yang mengakibatkan turnover (Yıldırım, 2014).

Ketidakpuasan kerja sering dianggap sebagai penyebab *turnover* seseorang karena ketidakpuasan kerja memiliki dampak langsung pada pembentukan keinginan untuk meninggalkan tempatbekerja. Peningkatan *turnover intention*,

menyebabkan banyak organisasi menganggap serius masalah ini dan kemudian mulai lebih memperhatikan karyawan dalam pelatihan, pemeliharaan, pengembangan, dan mempertahankan karyawan untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* karyawan.

Tingginya hasrat untuk pergi dari sebuah perusahaan telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa manajer Sumber Daya Manusia merasa frustrasi ketika mereka mengetahui bahwa hasil dari proses rekrutmen yang sudah terjadi pada akhirnya mengarah pada karyawan baru dan handal serta berkualitas terbukti sia-sia, karena karyawan yang baru direkrut memilih untuk bekerja di perusahaan lain. Karena semakin tinggi *turnover* perusahaan, semakin banyak biaya yang di keluarkan, termasuk biaya pelatihan karyawan, serta biaya rekrutmen.

Untuk itulah, tingkat *turnover* pada sebuah perusahaan harus diturunkan guna menjaga sifat kompetitif diantara karyawan. Sebagai langkah awal, perusahaan dapat melakukan pengukuran terhadap *turnover intention* yang merupakan sikap atau tingkat kecenderungan, yang dimana karyawan dapat meninggalkan organisasi secara sukarela dan itu merupakan gejala awal terjadinya *turnover* (Schalkwyk , 2010).

Dalam hal konsumsi setiap harinya, Kota Batam merupakan kota dengan biaya hidup yang lumayan cukup tinggi. Dimana hampir 95% dari total keperluan masyarakat di Batam diimpor dari luar daerah dikarena batam adalah sebuah kota industri. Oleh karena itu, permintaan harian lebih mahal daripada di daerah lain di

Indonesia. Selain itu juga di karenakan besarnya tingkat populasi di kota batam yang terdata yaitu sebesar 1,008,084 juta jiwa (BPS kota batam),

Yang dimana menurut data BPS kota Batam adanya peningkatan jumlah konsumsi makanan dari tahun 2018 ke 2019 yang mengalami peningkatan 36,5% belum lagi di tambah oleh banyaknya turis manca negara yang setiap tahunnya semakin ramai pada april 2019 tercatat adanya 155.619 turis manca negara yang datang ke Batam guna menghadapi banyaknya penduduk dan pendatang di Batam maka pendistribusian kebutuhan pokok seperti makanan harus merata guna menghindari kekurangan makanan di kota Batam oleh karena itu karyawan yang bekerja di perusahaan distributor makanan perlu di perhatikan, lalu sistem kepemimpinan transformasi, kepuasan karyawan serta komitmen dalam berkerja perlu di perhatikan untuk menghindari niat untuk berhenti.

Pola kepemimpinan yang tepat juga akan berpengaruh signifikan terhadap pola bekerja sehingga jika ada yang melakukan kesalahan akan dapat langsung di koreksi dengan cara yang benar dan tepat sehingga dapat membuat karyawan tersebut lebih tahu apa yang harus di lakukan dan apa yang tidak harus di lakukan sehingga membuat kepuasan kerja meningkat dan *commitment* dalam bekerja juga meningkat dan mengurangi kemauan untuk berhenti di karenakan sudah cukup nyaman bekerja di perusahaan tersebut.

Serta dari pandangan masyarakat awam *turnover* terjadi di karenakan beberapa faktor yaitu:

- a. Pada saat ini karyawan tersebut berkeinginan pindah/berhenti kerja

- b. Akan pindah kerja apabila ada peluang atau penawaran kerja di tempat lain
- c. Perusahaan tempat karyawan bekerja belum memberikan fasilitas yang cukup
- d. Perusahaan tidak memberikan kesempatan jenjang karir
- e. Kurang puasnya terhadap gaji dan tunjangan

Dari semua hal yang sudah di jelaskan di atas maka peneliti menetapkan untuk melakukan penelitian tentang *turnover intention* di bidang perusahaan

makanan di Batam yang berjudul “Analisis dampak *transformational leadership* terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* dan *organizational commitment* sebagai mediasi terhadap karyawan distributor makanan di kota

Batam“

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini dirancang karena adanya permasalahan dalam dunia kerja yang terjadi karena adanya pengaruh dari kepemimpinan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang pada akhirnya mengarah pada tingginya tingkat *turnover* yang terjadi di suatu perusahaan:

- a. Apakah *Transformational Leadership* memiliki hubungan yang signifikan dengan *Turnover Intention* ?
- b. Apakah *Transformational Leadership* memiliki hubungan yang signifikan dengan *Job Satisfaction* ?

c. Apakah *Job Satisfaction* memiliki hubungan yang signifikan dengan

Turnover Intention ?

d. Apakah *Transformational Leadership* memiliki hubungan yang signifikan dengan *Organizational Commitment* ?

e. Apakah *Organizational Commitment* memiliki hubungan yang signifikan dengan *Turnover Intention* ?

f. Apakah *Job Satisfaction* memiliki pengaruh mediasi antara *Transformational Leadership* dan *Turnover Intention* ?

g. Apakah *Organisational Commitment* memiliki pengaruh mediasi antara *Transformational Leadership* dan *Turnover Intention* ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui apakah *job satisfaction* mempengaruhi *turnover* suatu perusahaan

b. Untuk mengetahui apakah *organizational commitment* dalam bekerja mempengaruhi *turnover* suatu perusahaan

c. Untuk mengetahui apakah *transformational leadership* dalam bekerja mempengaruhi *turnover* suatu perusahaan

d. Untuk mendapatkan solusi tentang masalah turnover perusahaan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Peneliti akan mendapatkan wawasan atau pengetahuan terkait masalah *turnover intention* serta dapat menjadi referensi tersendiri untuk penelitian lebih lanjut di kemudian hari

b. Bagi Perusahaan

Perusahaan mendapatkan pengetahuan tentang faktor-faktor yang menyebabkan seorang karyawan mengundurkan diri (*turnover*) sehingga perusahaan akan lebih teliti serta waspada pada *turnover intention* sehingga kemungkinan *turnover* dapat di minimalisir

1.4 Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Bertuliskan tentang fenomena atau kejadian *turnover* yang sudah terjadi di sekitar lingkungan yang di teliti dan latar belakang terjadinya peristiwa tersebut serta bertuliskan tentang dampak dan manfaat penelitian yang telah di rancang

BAB II KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bertuliskan tentang beberapa teori yang sudah di buat oleh penulis-penulis terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini. Selain itu di bab ini juga menjelaskan mengenai model-model penelitian tentang penjelasan mengenai penelitian sebelumnya serta arti dari variabel-

variabel yang di jelaskan secara jelas termasuk tentang model akhir penulis dan serta penjelasan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Di sini penulis akan menjelaskan tentang apa saja yang sudah di buat terkait penjelasan tentang model penelitian , metode pengambilan data serta cara memproses data tersebut untuk di gunakan dalam penelitiannya.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Di sini penulis menjabarkan hasil analisa dari uji yang di lakukan melalui sistem PLS, termasuk statistik deskriptif, data uji outlier, data uji kualitas, data uji normalitas data, dan data uji hipotesis. Dan hasil analisis yang dibahas terkait dengan pertanyaan atau topik yang rancang dan di teliti oleh peneliti.

BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI

Ini adalah bab terakhir atau tahap penelitian yang ditulis oleh peneliti, yang berisi kesimpulan dan hasil penelitian yang dilakukan, yang juga menjelaskan kendala sehingga peneliti / penulis dapat memberikan solusi untuk hasil yang diamati untuk studi lebih lanjut.