

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Ketika seorang karyawan merasa tidak nyaman atau tidak cocok dengan atasannya rasa atau niat untuk mengundurkan diri itu pasti akan muncul. Niat untuk mengundurkan diri itu adalah tindakan karyawan menuju untuk mengundurkan diri dikarenakan beberapa faktor pendukung. Faktor pendukung utama yaitu gaya kepemimpinan seorang atas terhadap anggotanya. *Transformational Leadership* atau yang sering kita dengar dengan gaya kepemimpinan yang transformasi adalah gaya atau perilaku seorang pemimpin yang dimana lebih melibatkan anggota atau karyawannya dalam pengambilan keputusan. Seringkali seorang pemimpin perusahaan tidak menyadari bahwa hal ini sangat berpengaruh terhadap anggota atau karyawan yang turut serta mendukung kegiatan operasional perusahaan. Kemudian seorang pemimpin cenderung menganggap keputusan yang diberikan adalah keputusan yang paling benar. Memang tanpa dipungkiri seorang pemimpin bisa dipilih itu tidak semerta-merta hanya dipilih begitu saja tetapi dilihat dari pencapaian yang telah diraih selama ini, pengalaman, dan lain sebagainya.

Tetapi seorang pemimpin juga tidak boleh lupa Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) itu juga penting dan harus dipikirkan untuk kedepannya. Karena, ketika karyawan atau anggota yang dilibatkan dalam pengambilan keputusan karyawan tersebut akan merasa dihargai dan merasa puas akan hasil kerja yang dilakukan selama ini dihargai oleh atasan atau pemimpinnya. Kemudian karyawan tersebut akan mempunyai reputasi karyawan (*Employee Branding*) yang baik ketika merasa dihargai dan diayomi oleh pemimpinnya bukan malah dikucilkan dan tidak dirangkul demi kemajuan bersama. Selain itu secara psikologis (*Psychological Attachment*) ketika karyawan tersebut merasa dihargai dan puas dengan hasil kerjanya secara otomatis kinerja karyawan tersebut akan meningkat dengan sendirinya karena mereka merasa senang dengan apa yang mereka kerjakan selama ini.

Batam merupakan kota yang banyak sekali masyarakat pendatang yang berasal dari luar kota Batam. Dengan demikian kebutuhan akan transportasi di

kota Batam ini cukup tinggi. Melihat peluang bisnis yang cukup menjanjikan, para perusahaan sepeda motor mulai membuka dealer di Batam. Diantaranya Dealer Honda, Yamaha, Suzuki, dan Kawasaki. Market Leader sepeda motor masih dipegang oleh brand Honda. Bersumber dari data Asosiasi Industri Sepeda motor Indonesia (AISI) yang diperoleh pada Januari 2019 menyatakan bahwa Honda mampu melakukan penjualan mencapai 441.165 unit dan berhasil menggarap 77,5 persen pasar.

Dengan demikian ada beberapa pengaruh yang menyebabkan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Salah satu faktornya yaitu Keterlibatan Karyawan, Reputasi Karyawan, dan Kelekatan Psikologis yang memediasi antara Gaya Kepemimpinan yang mempengaruhi terhadap karyawan untuk mengundurkan diri menurut (Sahu et al. 2018). Menurut (Memon et al. 2016) salah satu unsur yang membawa imbas karyawan untuk mengundurkan diri adalah antara Keterlibatan Karyawan yang memediasi pelatihan dengan keputusan untuk mengundurkan diri. Contoh nyata lainnya dalam perusahaan game mobile yang membawa Farmville mendunia yaitu Zynga (ZNGA). Saham Zynga turun 75 persen sepanjang tahun ini karena perusahaan kehilangan bakat pimpinnya atau dapat dikatakan Gaya Kepemimpinannya. Padahal dari sisi *background* pendidikan gelar yang diperoleh adalah dalam bidang ekonomi dan gelarnya *MBA* dari *Harvard Business School* pada 1993. Tetapi dia membuat beberapa kesalahan dalam masa kepemimpinannya membiarkan perusahaannya masuk ke *Facebook* (*FB*), sehingga Zynga begitu menggantungkan sebagian besar pendapatnya dari sini bersumber dari (<https://www.liputan6.com/bisnis/read/472576/5-pemimpin-perusahaan-terburuk-di-2012>).

Oleh sebab itu setiap perusahaan perlu memperhatikan bagaimana gaya kepemimpinan yang benar, karena sangat mempengaruhi tingkat yang berimbas kepada tingkat pengangguran di kota Batam meningkat. Selain itu keterlibatan karyawan dalam proses kemajuan perusahaan itu juga sangat penting agar setiap karyawan memiliki reputasi yang baik dan merasa mendapat apresiasi baik dari perusahaan ataupun dari atasannya sendiri. (Azanza 2015) peneliti sebelumnya melakukan penelitian mengenai keterlibatan karyawan (*Work Engagement*) terhadap keputusan untuk mengundurkan diri (*Turnover Intention*). Kemudian

(Memon et al. 2016) meneliti mengenai *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*. Setelah itu (Burch 2014) sebagai peneliti sebelumnya meneliti *Follower Engagement* terhadap *Turnover Intention*. (Kashyap & Rangnekar 2016) melakukan penelitian mengenai *Servant Leadership* dengan *Turnover Intentions* yang dimediasi oleh *Employer*. Peneliti lain yaitu (Uen et al. 2012) mengatakan dalam penelitiannya mengenai *Transformational Leadership* terhadap *Employee Branding*.

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dipaparkan, dengan demikian perlunya dilakukan penelitian agar mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan, reputasi karyawan, dan kelekatan psikologis terhadap keputusan mengundurkan diri. Dengan demikian penulis melakukan penelitian pada karyawan yang bekerja di Dealer Sepeda Motor Honda khususnya yang menjabat sebagai *Sales Force* yang mengalami tingkat *Turn Over* yang cukup tinggi. Untuk memperoleh hasil apa saja komponen yang mempengaruhi keputusan mengundurkan diri sehingga mengurangi keputusan untuk mengundurkan diri. Judul yang diambil oleh penulis yaitu **“Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Keputusan Mengundurkan Diri Dimediasi *Employee Engagement*, *Employee Branding*, *Psychological Attachment* pada Dealer Sepeda Motor Honda di Kota Batam”**.

1.2 Permasalahan Penelitian

Menurut data *Exit Interview* PT Capella Dinamik Nusantara sebagai Main Dealer Sepeda Motor Honda Kepulauan Riau yang memiliki kantor di Batam, menunjukkan data bahwasanya karyawan yang mengundurkan diri karena pengaruh dari gaya kepemimpinan atasannya rata-rata pada rentang usia Generasi Milenial yaitu pada usia 20 – 30 tahun. Tercatat sepanjang 3 tahun terakhir yang dijelaskan pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1 Data Exit Interview Karyawan yang Mengundurkan Diri di PT Capella Dinamik Nusantara 3 Tahun Terakhir

<i>Tahun</i>	<i>Jumlah Karyawan</i>	<i>Rata-Rata Usia</i>	<i>Masa Kerja</i>
2019	6	20 – 30 tahun	1 – 2 tahun
2018	17	20 - 30 tahun	3 - 4 tahun
2017	9	20 - 30 tahun	3 - 4 tahun

Sumber : Data Internal HRD PT Capella Dinamik Nusantara

Penulis mengambil data ini dengan pertimbangan dapat menjadi data konkrit bahwasanya pengaruh gaya kepemimpinan mempunyai kontribusi yang cukup besar kepada niat karyawan untuk mengundurkan diri. Dapat kita lihat dari data yang paling terbaru di tahun 2019 terdapat 6 karyawan yang mengundurkan diri pada usia Generasi Milenial. Faktor utama dari hasil data Exit Interview tersebut adalah karyawan yang merasa kurang dihargai oleh atasannya dan atasan yang mempunyai gaya kepemimpinan terlalu otoriter atau merasa keputusan yang telah dibuat mutlak 100% benar tanpa melibatkan karyawan atau bawahannya. Sehingga disimpulkan bahwasanya pengaruh gaya kepemimpinan itu cukup berpengaruh terhadap niat untuk mengundurkan diri.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki rumusan masalah yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan dari masing-masing variabel, yaitu : Bagaimana pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap keputusan mengundurkan diri yang dimediasi oleh keterlibatan karyawan, reputasi karyawan, dan kelekatan psikologis pada Dealer Sepeda Motor Honda di Kota Batam.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat, diantaranya :

Manfaat bagi perusahaan

Peneliti berharap dari hasil ini dapat membantu perusahaan dalam evaluasi cara gaya kepemimpinan yang benar. Dengan mempertimbangkan akibat-akibat yang ada, yang datang dari perusahaan ataupun dari karyawannya. Dengan demikian perusahaan dapat melakukan cara atau pencegahan yang dapat mengurangi niat karyawan untuk mengundurkan diri dan melakukan tindakan preventif serta memperbaiki akibat-akibat yang dapat mempengaruhi niat karyawan untuk mengundurkan diri itu sendiri, dengan demikian diperolehnya wawasan mengenai gaya kepemimpinan yang benar, kedepannya perusahaan dapat meminimalisir karyawan untuk niat mengundurkan diri karena gaya kepemimpinan atasan yang buruk, dan tentunya proses pekerjaan dalam perusahaan dapat berlangsung secara

efektif dan efisien. Jika memang tetap terjadi, dari pihak perusahaan bisa memberikan kebijakan seperti dimutasi ke cabang lain yang berlokasi dalam ataupun luar kota untuk tetap mengembangkan karyawan yang memiliki potensi kedepannya untuk perusahaan.

2. **Manfaat bagi peneliti**

- a. Dapat menjadi sebuah pedoman baru bahwasanya faktor yang mempengaruhi tingginya niat karyawan untuk mengundurkan diri dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan, reputasi karyawan, kelekatan psikologis, terhadap keputusan mengundurkan diri.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan tolak ukur atau arahan bagi peneliti yang lain dalam pengaruh gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan, reputasi karyawan, kelekatan psikologis, terhadap keputusan mengundurkan diri.
- c. Kemudian dapat menjadi sarana pengembangan intrapersonal *skill* dalam mengetahui cara gaya kepemimpinan yang benar.

1.4 **Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan ini bertujuan untuk menerangkan isi dari penelitian ini dari bab 1 sampai dengan 5 secara umum. Penerangan penelitian akan dibagi menjadi lima, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pertama ini menerangkan apa yang menjadi latar belakang penelitian, masalah yang dihadapi, dan cara penulisan atau sistematika pembahasan.

BAB II : KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pada bab selanjutnya menjelaskan pengertian dan model penelitian sebelumnya. Serta menampilkan model penelitian yang digunakan untuk mendukung dan hasil sementara penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai pelaksanaan penelitian, pengertian dari item-item, cara koleksi data, dan metode-metode analisa.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada tahap ini akan menjelaskan mengenai statistic sedkriptif, hasil analisa, dan penjelasan-penjelasan yang berhubungan dengan objek masalah yang akan diteliti.

BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI

Pada bab terakhir ini akan dijelaskan kesimpulan dari bab 1 – 5, kekurangan yang dialami, dan rekomendasi untuk penelitian berikutnya.