

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam meraih tujuan dari setiap organisasi, SDM sangat berpengaruh dari setiap aspek yang terkait dengan organisasi, maka dari itu pentingnya organisasi memiliki dan mempertahankan SDM yang handal di bidangnya dan yang berkualitas. Organisasi harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Fenomena saat ini di hadapi oleh beberapa organisasi sering mendapatkan masalah terkait dengan perilaku dari individu itu sendiri pada suatu organisasi. *Turnover Intentions* merupakan salah satu dari tindakan dan perilaku dari karyawan yang berpikiran atau melakukan keputusan untuk meninggalkan perusahaanya (sitorus 2019).

Aktivitas manajemen sumber daya manusia yang buruk dapat mengakibatkan kerugian besar, seperti meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau disebut juga *turnover intention*. Apabila berujung dengan *turnover* yang sebenarnya, berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja dan harus mengganti dengan karyawan baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Karyawan baru juga membutuhkan waktu untuk proses penyesuaian dan adaptasi. Selain mengalami kerugian dalam hal biaya dan waktu, *turnover* dapat berpengaruh juga terhadap kelangsungan operasional produksi perusahaan. Selain itu keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan bersama, tidak lepas dari tingkat

konsentrasi yang tinggi untuk semua bagian. Apabila dibiarkan dalam jangka panjang kondisi tersebut merupakan indikasi yang buruk dan bisa mempengaruhi kinerja organisasi (*Forbes Coaches Council, 2019*).

Saat ini, *turnover intention* yang berujung pada *turnover* telah banyak dilakukan oleh karyawan. Menurut hasil survei *Hay Group* tingkat *turnover* karyawan secara *global* meningkat dari tahun ke tahun, dengan puncak peningkatan pada tahun 2014. Dan hal ini didukung dari data presentase tingkat *turnover* di dunia mulai dari tahun 2010-2018.

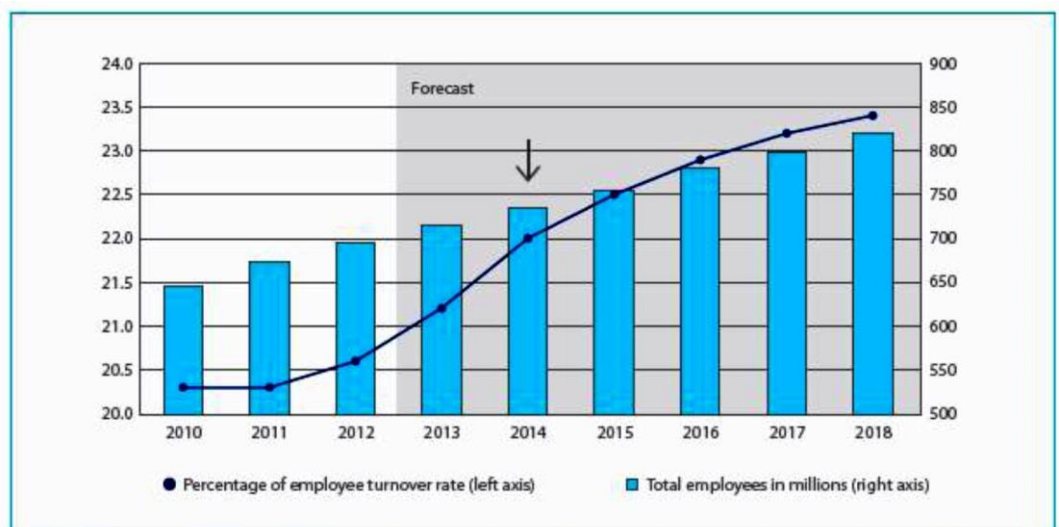


Fig. 2 Global turnover and number of employees
Source: Hay Group Cebr analysis

Gambar 1 Turnover Intention 2010-2018

Sumber : Laporan Hasil Survei Hay Group (2014)

Dari data di atas rata-rata rasio *turnover* karyawan dalam lima tahun meningkat menjadi 23,4%. Kemudian di lingkup Regional, diperoleh presentase tingkat *turnover* hasil *Survei Hay Group* Indonesia dengan persentase sebesar

25,8% berhasil menempati peringkat ke 3 negara dengan tingkat *turnover* karyawan tertinggi dibanding negara Brazil (24,4%), US (21,8%), China (21,3%), dan UK (14,6%).

Sejalan dengan *trans turnover* yang di laporkan oleh *hay group* di lingkup perusahaan PT. Borneo Karyadaya Ekspasindo Group juga mengalami *turnover*. Perusahaan PT. Borneo Karyadaya Ekspasindo Group adalah perusahaan yang bergerak dibidang *label* (kesehatan, obat-obatan herbal, dan kosmetik). Hasil wawancara bersama salah satu manajer menyatakan bahwa setiap tahun banyak karyawan milenial yang berumur sekitar 20 tahun keatas tidak aktif dalam bekerja sampai ada karyawan yang secara sepihak keluar dari perusahaan (Hasil wawancara). Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* pada PT. Borneo Karyadaya Ekspasindo Group tinggi, merujuk pada karyawan-karyawan baru terutama pada karyawan milenial yang tidak bertahan lama.

Penelitian menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi tindakan dari karyawan untuk melakukan *turnover intentions* yakni salah satunya *transformational leadership*. Ketika karyawan merasa nyaman dan percaya dengan pemimpin, maka mereka akan cenderung untuk tetap berada dalam organisasi, namun sebaliknya jika pemimpin tersebut tidak dapat memberikan kenyamanan dan tidak dapat di percaya maka karyawan akan melakukan tindakan *turnover intentions* yakni cenderung untuk berpikir meninggalkan perusahaan dan kemungkinan besar *turnover intentions* akan meningkat (Setiyanto & Hidayati, 2017).

Robbins dan Judge (2017) mengemukakan *transformational leadership* adalah menginspirasi anggotanya dengan cara meningkatkan komitmen untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Gaya kepemimpinan *transformational* ini dikenal sebagai gaya yang mengedepankan interaksi positif dengan bawahan melalui pemberian motivasi, mendorong komitmen organisasional, dan menekankan bahwa pencapaian tujuan organisasi akan berdampak positif bagi capaian individu. Hal ini didukung dengan pernyataan dari Hakam & Ruhana (2015) bahwa kepemimpinan *transformational* menginspirasi bawahan untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi.

Komitmen organisasional juga mempengaruhi tingkat *turnover* pada karyawan karena komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus terhadap keberlanjutan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan (Forbes Coaches Council, 2019). Menurut Bass (2018) saat ini tingkat perputaran karyawan mencapai angka tertinggi dalam sepuluh tahun terakhir. Pendapat ini dikuatkan oleh Natalia (2018) yang memaparkan fakta bahwa jumlah karyawan yang keluar naik 3,58 juta atau 2,4% dari keseluruhan tenaga kerja AS. Angka ini terakhir kali terjadi pada tahun 2001. Organisasi senantiasa mengupayakan agar tingkat perputaran karyawan berada pada tingkat relatif rendah. Perputaran karyawan meski tidak selalu berdampak *negative* namun dapat mempengaruhi kelancaran kegiatan operasional organisasi.

Dari uraian latar belakang diatas, maka diambil kesimpulan judul dalam penelitian ini adalah: “Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Turnover*

Intentions Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi” (Studi Empiris pada karyawan PT. Borneo Karyadaya Ekspasindo Group).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Trasformational Leadership* berpengaruh terhadap *turnover intention*?
2. Apakah *Trasformational Leadership* berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*?
4. Apakah *transformasional Leadership* berpengaruh terhadap *turnover intention* di Mediasi oleh Komitment organisasi ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian, sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Trasformational Leadership* terhadap *turnover intention*.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Trasformational Leadership* terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *transformasional Leadership* terhadap *turnover intention* di Mediasi oleh Komitment organisasi.

Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dan informasi terkait faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yang nantinya dapat dijadikan bahan evaluasi guna meningkatkan kepemimpinan *transformasional* dan komitmen organisasi.

2. Bagi pengembangan diri

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengetahuan yang berhubungan dengan Pengaruh *Trasformasional Leadership* terhadap *Turnover Intetation* yang di mediasi oleh Komitmen Organisasi.

3. Bagi Akademisi

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan dan menjadi referensi bahan untuk penelitian selanjutnya.