

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Lasem merupakan sebuah Kota yang berada di Kabupaten Rembang. Lasem merupakan salah satu Kota penghasil batik terbesar yang ada di Indonesia. Persaingan batik pada era sekarang sudah cukup luas. Mengingat berbagai macam tawaran yang diberikan oleh pengrajin batik. Mulai dari coraknya yang beranekaragam, warna, hingga jenis kain yang digunakan. Tak heran jika banyak orang mulai dari warga Indonesia hingga masyarakat luar Negeri menyukai akan keindahan budaya yang disajikan oleh masyarakat Indonesia yang berkompeten dalam hal ini. Banyak orang yang sudah mulai penasaran akan proses membatik hingga menjadi kain yang seperti kita pakai dalam acara formal, sehingga mereka berkeinginan untuk berkontribusi dalam bidang ini.

Pada saat ini sudah banyak pengusaha batik di Kota Lasem. Mereka berlomba-lomba untuk menghasilkan karya terbaik melalui perusahaan-perusahaan yang mereka dirikan dan harus menghadapi dunia dengan era digital seperti sekarang ini . Bukan hanya dengan mengandalkan upah sebagai sarana untuk memperbaiki kualitas perusahaan tetapi salah satunya menggunakan atau menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dari pemimpin perusahaannya. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang mana pemimpin mengikut sertakan karyawan dalam upaya untuk memajukan perusahaan maka karyawan akan merasa bahwa dirinya memang dibutuhkan. Selain itu karyawan juga menerima atau mendapatkan segudang ilmu yang diberikan oleh pemimpinnya. Ilmu yang didapatkan bisa berupa workshop, atau dengan terjun langsung membimbing karyawan bagaimana cara kerja yang baik, mencari solusi dalam penyelesaian masalah yang berkaitan

dengan pekerjaannya dan lain sebagainya. Dengan demikian apabila perlakuan pemimpinnya baik, ramah dan peduli terhadap karyawan akan sedikit menurunkan atau mengurangi tingkat keinginan untuk berbindah dari karyawan tersebut. Pada kali ini penulis melakukan penelitian di Perusahaan Batik Ningrat yang berada di Kecamatan Lasem , Kabupaten Rembang tempat tinggal peneliti pada saat ini. Alasan mengapa penulis memilih tempat ini karena dirasa perusahaan ini lebih mendominasi dibanding dengan perusahaan-perusahaan yang lain. Perusahaan ini juga telah mendapatkan berbagai penghargaan yang luar biasa. Tentu dalam sebuah perusahaan mempunyai seorang pemimpin yang sudah pasti memiliki gaya tersendiri dalam mengelola karyawannya agar berjalan sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan tersebut (Winarto & Purba, 2018). Visi dan misi dari suatu perusahaan perlu dicapai guna untuk memperbaiki dan mencapai eksistensi, sehingga masyarakat akan lebih mengenal dan lebih tertarik untuk melakukan jual beli pada perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan dan pemimpinnya tentu menginginkan karyawannya memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan. Hal tersebut tidak terlepas dengan bagaimana seorang pemimpin memimpin persusahaanya. Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin. Salah satunya yaitu gaya kepemimpinan transformasioanal. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan sebuah gaya dari seorang pemimpin yang banyak menginspirasi karyawannya untuk lebih mementingkan kepentingan organisasi dari pada kepentingan individu demi terciptanya kebaikan organisasi yang mempunyai pengaruh baik bagi para pengikut atau karyawannya , Robbins (2008). Dengan demikian tidak hanya pemimpinnya saja yang dapat melakukan perubahan dan mewujudkan visi misi perusahaan tercapai, akan tetapi di sini pemimpin mengajarkan para karyawannya untuk bekerjasama secara maksimal dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Kesuksesan dari perusahaan juga dapat bersumber dari kerja keras karyawan. Karyawan akan lebih merasa dihargai dan bermanfaat bagi perusahaanya apabila

pemimpinnya mengikutsertakan karyawan dalam melakukan perbaikan perusahaannya sehingga apa yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai dan karyawan akan merasa puas dengan apa yang dikerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Winarto & Purba, 2018) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berhubungan positif dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, akan tetapi berbeda halnya dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Sugeng & Amboningtyas, 2017) bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang positif tentang pekerjaan yang sedang ditekuninya atau sedang dilakukannya yang dihasilkan dari evaluasi yang berasal dari karakteristik-karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi maka akan memiliki perasaan kerja yang positif, begitu pula sebaliknya apabila seseorang tersebut mempunyai perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya maka tingkat kepuasannya akan semakin rendah pula, Robbins (2015). Tingkat kepuasan seseorang tidak dapat disamaratakan, karena dalam hal kepuasan kerja setiap individu mempunyai standart tersendiri. Terdapat karyawan yang merasakan kepuasan kerja hanya dengan mendapatkan imbalan yang lebih dari biasanya yang individu dapatkan. Akan tetapi belum tentu hal serupa dirasakan oleh karyawan lainnya. Menurut individu lain itu bukanlah suatu kepuasan kerja, bisa jadi kepuasan kerja yang mereka maksud adalah mendapatkan penghargaan atas karya yang telah berhasil individu berikan kemudian hasil karya tersebut mendapatkan respon yang baik dari masyarakat. Ketika sudah terjadi hal seperti itu, maka keinginan berpindah karyawan akan semakin menurun ketika apa yang individu inginkan telah mencapai standart yang telah ditentukan oleh individu tersebut sendiri.

Banyak hal yang membuat terjadinya *turnover intention*. Bahkan kepuasan kerjapun menjadi salah satu faktor yang menyebabkan adanya *turnover intention*. Keinginan untuk berpindah bisa saja dapat di cegah atau bahkan dapat ditanggulangi dengan cara pemimpin

tersebut memberikan perhatian, layanan dan juga memberikan atau menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi para karyawannya. Karena *turnover intention* merupakan keinginan keluar dari suatu organisasi atau perusahaan yang timbul dari dalam dirinya di mana keadaan ini dapat terjadi karena adanya evaluasi mengenai posisi saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan yang memicu untuk keluar dan mencari pekerjaan lain yang lebih dari pekerjaan sebelumnya Andini (2006) dalam Deborah dkk (2018). Keinginan berpindah juga bisa terjadi apabila dari perusahaan lain lebih baik dari sistemnya dan lain sebagainya. Dengan demikian *turnover intention* dapat mempengaruhi aktivitas suatu perusahaan jika tidak segera diselesaikan. Hal ini didukung oleh pendapat dari Mahdi et al.(2012) yang menyatakan bahwa “*Turnover Intention* tersebut merupakan kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Keputusan karyawan meninggalkan perusahaan inilah yang menjadi masalah besar bagi perusahaan”.

Berdasarkan pemaparan di atas dan penelitian yang telah dilakukan oleh (Kumbara, 2018) yang mempunyai hasil bahwa pengaruh kepuasan kerja *intention turnover* karyawan BSM cabang Padang adalah bersifat langsung dan bernilai negative, akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang di dapat oleh (Carin & Sutanto, 2013) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Seseorang yang mempunyai keinginan untuk berpindah berasal dari bagaimana seorang pemimpinnya dalam memimpin perusahaan dan bagaimana cara pemimpin menyelesaikan masalah yang terjadi di perusahaan. Karena sebagian berfikir bahwa pemimpin merupakan seorang motivator dan inspirator bagi setiap karyawannya. Jadi apabila melihat dari pemimpinnya yang kurang bisa mengendalikan karyawannya, bisa saja karyawan tersebut mempunyai keinginan untuk berpindah. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Lubis & Rodhiyah, 2017) diperoleh informasi bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Kepemimpinan transformasioanal akan sedikit mencegah timbulnya *turnover intention*, karena salah satu penyebab karyawan mempunyai niat untuk melakukan keinginan untuk berpindah juga dapat berasal dari pemimpinnya. Akan tetapi melalui kepuasan kerja akan sedikit mengurangi rasa atau niat untuk berpindah dari perusahaan. Dalam artian kepuasan kerja dapat mengintervening kepemimpinan transformasional dan *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lim, Loo, & al, 2017) yang menganalisis tentang *The Impact of Leadership on Turnover Intention : The Mediating Role of Organizational Commitment and Job Satisfaction*. Dengan membuahakan hasil Kepemimpinan transformasional memengaruhi intensi turnover karyawan secara tidak langsung melalui mediasi variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Persaingan merupakan sebuah kata atau ungkapan yang tidak dapat terlepas dari dunia perbisnisan. Banyak pebisnis-pebisnis muda yang memang piawai dalam menjalankan bisnisnya dengan berbagai macam cara yang dilakukan. Tak heran jika pada saat ini dunia bisnis banyak digemari oleh masyarakat. Bukan karena untuk meraih keuntungan saja, tetapi juga untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan dan juga untuk meraih eksistensi di kalangan masyarakat.

Perusahaan Batik Ningrat merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang batik, perusahaan ini mampu menjual banyak batik dalam satu hari, dan mampu memproduksi batik dalam jumlah banyak untuk setiap minggunya. Mengingat proses pembuatan batik sangat membutuhkan waktu yang lama.

Berdasarkan pembahasan dan masih adanya *research gap*, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL ETNIK JAWA TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM UPAYA PENCEGAHAN TURNOVER INTENTION”** penelitian ini merupakan bentuk modifikasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Lim, Loo, & al, 2017).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan pokok yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Batik Ningrat?
2. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di Perusahaan Batik Ningrat?
3. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* di Perusahaan Batik Ningrat?
4. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Perusahaan Batik Ningrat?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Batik Ningrat.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di Perusahaan Batik Ningrat.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* di Perusahaan Batik Ningrat.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Perusahaan Batik Ningrat.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Akademisi, hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi atau sebagai acuan untuk Manajemen dalam upaya mengatasi pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.
- b. Bagi instansi terkait, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian lebih lanjut.

### 2. Manfaat Praktis

Manfaat bagi Perusahaan Batik Ningrat , hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan guna sebagai bahan evaluasi untuk memperbaiki kinerja karyawan agar lebih baik untuk kedepannya.

### 3. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan, ilmu pengetahuan, dan pengalaman di bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai perbedaan Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.