

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada awal abad 21, setiap organisasi diharuskan untuk melakukan dinamika perubahan. Oleh karena itu setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi, sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Sudarmanto, (2009:6).

Mengembangkan kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu cara guna menjawab tuntutan tersebut. Pengembangan kualitas sumber daya manusia pada perusahaan menjadi cara utama untuk memenangkan persaingan global. Pernyataan ini diperkuat oleh Hadi et al., (2015) bahwasannya sumber daya manusia adalah sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan.

Dalam hubungannya dengan sumber daya manusia, dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi iklim organisasi yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat untuk pindah bagi karyawan (*turnover intention*) yang pada akhirnya dapat menimbulkan *turnover* yang sebenarnya. Handoko (2000:322) menambahkan perputaran (*turnover*) merupakan tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia. Karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat karyawan yang keluar.

Faktor penyebab *turnover* menurut Michael (1995) adalah: gaji/upah, desain pekerjaan, pelatihan dan pengembangan karir, komitmen, kurang kekompakan dalam kelompok/organisasi, ketidakpuasan dan bermasalah dengan atasan atau pengawas, rekrutmen, seleksi dan promosi.

Dari beberapa faktor yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk keluar atau *turnover intention* diatas salah satunya adalah kepemimpinan. Paripurna dkk., (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk berperilaku sesuai dengan keinginan pemimpin. Kepemimpinan yang berhasil adalah pemimpin yang berhasil mencapai tujuan organisasi tanpa mempertimbangkan apakah orang lain merasa terpaksa atau tidak untuk melakukannya. Pemimpinan memiliki peranan yang sangat penting, karena pemimpin itulah yang menggerakkan dan mengarahkan tujuan organisasi Sutrisno (2015:5). Kepemimpinan mengambil fungsi penting dalam pengawasan dan motivasi karyawan sehingga kepemimpinan tersebut dapat dikatakan berhasil. Hal tersebut juga dapat mempengaruhi komitmen karyawan dalam suatu perusahaan Mathieu and Zajac (1990).

Intensi *turnover* erat hubungannya dengan komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi sendiri dapat diartikan keinginan karyawan untuk mempertahankan keikutsertaannya dalam organisasi atau suatu perusahaan. Pernyataan ini relevan karena didukung dengan penelitian yang menyatakan terdapat hubungan yang bersifat negatif antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover* karyawan Darmawan, (2015).

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai sebuah tahapan dimana karyawan setia dan melekat secara psikologis pada organisasi mereka, dan cenderung tidak pergi dari organisasi Allen & Meyer, (1996). Meyer dan Herscovitch, (2001) menjelaskan lebih lanjut komitmen secara umum dikenal sebagai sebuah kekuatan mengikat berupa pola pikir atau tahap psikologis yang mendorong individu untuk melakukan suatu perilaku. Karyawan dengan komitmen yang tinggi cenderung untuk melakukan tugas melebihi dari tuntutan atau tujuan yang ditentukan Akehurst et al.,

(2009). Sehingga komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Oleh karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari dasar sampai puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi yang tinggi membuat seorang karyawan berusaha untuk mempertahankan statusnya di suatu perusahaan. Status sebagai karyawan itu tidak akan hilang jika karyawan memiliki prestasi kerja yang baik, perusahaan akan mempertahankan keberadaan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik karena merupakan salah satu hal yang sangat diperlukan oleh perusahaan. Kualitas karyawan yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tidak terlepas dari situasi dan kondisi yang terjadi pada organisasi itu sendiri, atau yang sering disebut dengan iklim organisasi. Menurut Kusdi (2011:76) “Iklim organisasi yang kondusif akan menambah semangat dalam bekerja, apabila iklim organisasi yang kurang baik berpengaruh negatif bagi pegawai dan sebaliknya iklim organisasi yang positif akan memberikan pengaruh yang baik pula sehingga dapat melancarkan pelaksanaan seluruh program di lembaga tersebut”.

Reichers dan scheneider (1990), mendefinisikan iklim sebagai suatu persepsi atau anggapan bersama mengenai kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan dan prosedur-prosedur baik formal maupun informal. Iklim sebagai suatu presentasi dan tujuan-tujuan organisasi, alat-alat, cara cara yang ditiru dan dijalankan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sumardiono (2005) menyebutkan bahwa Iklim organisasi adalah karakteristik yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain dan mempengaruhi perilaku para karyawan di organisasi. Sebagai contoh, karyawan yang baru mulai masuk kerja biasanya akan mengalami tingkatan permulaan komitmen yang rendah dan cenderung punya keinginan kuat untuk pindah ke perusahaan lain karena merasa belum bisa beradaptasi dengan iklim organisasi tersebut, sebaliknya karyawan yang sudah lama bekerja, sudah terbiasa dengan kondisi dan iklim organisasinya akan merasa menjadi bagian dari organisasi setelah

melalui tahun-tahun bekerja di perusahaannya. Apabila mengalami hambatan atau tekanan-tekanan, maka karyawan dengan masa kerja yang lebih lama akan lebih kuat bertahan dibandingkan karyawan baru yang belum banyak terlibat di dalam organisasi. Idrus (2006) mengatakan, iklim organisasi merupakan nyaman atau tidaknya seorang karyawan bekerja di organisasi atau perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, penting untuk menciptakan Gaya kepemimpinan, komitmen organisasional dan iklim organisasi yang baik untuk menurunkan tingkat turnover intention di perusahaan perusahaan alat tulis kantor di surabaya.

Perusahaan Expedisi ff djya trans di surabaya adalah bisnis yang bergerak di bidang pengiriman barang. Bisnis ini terletak di lokasi Jl sulung mas. Expedisi KM Trans, Bisnis ini terletak di lokasi jl sulung mas No.89. Perusahaan ini berkecimpung dalam aktivitas bisnis Layanan pengiriman barang. Fenomena yang terjadi pada kedua perusahaan Expedisi ini yaitu dimana terjadi tingkat turnover yang cukup tinggi di tahun 2017 dan hingga saat ini masih ada terjadinya turnover pada karyawan di perusahaan tersebut. Dengan adanya turnover yang terjadi sangat membebankan perusahaan dimana mencari kembali karyawan baru dan perusahaan menjadi sulit karena kehilangan beberapa karyawan sesuai dengan jabatan yang ada. Hal ini menjadi permasalahan perusahaan sehingga mencari jalan keluar untuk dapat mengatasi permasalahan yang terjadi terutama turnover karyawan.

Perusahaan kantor expedisi di surabaya Standar tingkat turnover karyawan yang bisa ditolerir pada setiap perusahaan berbeda-beda. Standar turnover karyawan yang normal adalah 10% namun angka tersebut kini dianggap terlalu kecil mengingat tenaga kerja baru begitu mudah beralih tempat kerja. Menurut penelitian Nahusona dkk. (2004) dan Grant et al. (2001) komitmen organisasional yang tinggi akan berpengaruh terhadap penurunan keinginan karyawan untuk pindah, yang artinya semakin tinggi komitmen organisasional karyawan kepada perusahaan, maka semakin rendah keinginan untuk keluar. Ini mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan mengenai komitmen organisasional.

Dengan melihat fenomena dan penelitian terdahulunya, maka penelitian ini akan mengkaji mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional, Iklim Organisasi sebagai Varibel Mediasi pada Perusahaan Expedisi di Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat diajukan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Perusahaan Expedisi di Surabaya?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Perusahaan Expedisi di Surabaya?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Iklim Organisasi pada Perusahaan Expedisi di Surabaya ?
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Perusahaan Expedisi di Surabaya?
5. Apakah Iklim organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Perusahaan Expedisi di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat diajukan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* pada Perusahaan Expedisi di Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpina terhadap Komitmen Organisasi pada Perusahaan Expedisi di Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Iklim Organisasi pada Perusahaan Expedisi di Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Perusahaan Expedisi di Surabaya.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Epedisi di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Menjadi sumber untuk penelitian di masa depan dan diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu terutama yang berkaitan dengan pengelolaan SDM dalam aspek Gaya Kepemimpinan, Komitmen organisasi, Iklim organisasi dan *turnover intention* dalam suatu organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat membantu manajer SDM dalam menemukan masalah penyebab *turnover intention* yang terjadi pada karyawan berhubungan dengan Gaya kepemimpinan, Komitmen organisasional, Iklim organisasi.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan skripsi.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas tentang penelitian terdahulu, landasan teori, hubungan antar variabel dan pengembangan hipotesis, model penelitian, hipotesis.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang jenis penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, pengukuran variabel, metode dan alat pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data.

BAB 4 ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas tentang karakteristik responden, statistik deskriptif indikator variabel penelitian, teknik analisis data, pembahasan.

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab berisi tentang simpulan dan saran.