# BAB 1
# PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Persaingan dunia saat ini sangat kompetitif karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur serta mengolah sumber daya masnusia yang dimilikinya. Salah satu sumber organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai sebuah tujuan adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasioanal perusahaan menurut Ardana *et al*. (harahap 2018:1). Selain itu pengeloaan sumber daya manusia yang efektif dan efesian yang akan mengoptimalkan kinerja perusahaan baik pengeluaran dan pendapatan. Salah satu contoh dari sumber merupakan elemen daya manusia adalah karyawan.

Karyawan penting dalam perusahaan karena kinejanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka untuk mendapatkan kinerja karyawan yang lebih baik perusahaan melakukan beberapa kegiatan seperti merekrut, menyeleksi, melatih dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal. Karyawan yang tidak mendapatkan perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpuaskan biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover*).

Dalam dunia bisnis *Turnover* merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika hal tersebut terjadi turnover karyawan yang sangat tinggi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan inidividu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian baik itu dalam perusaahaan Menurut Rivai *et al*. (harahap, 2018:2). Pemberian kompensasi yang baik oleh perusahaan dinilai efektif untuk meningkatkan kesetiaan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Tentu hal ini akan mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) karyawan yang bekerja di perusahaan, sehingga *turnover* terhadap karyawan bisa ditekan dengan biaya perekrutan karyawaan dapat berkurang. Pengurangan biaya tersebut akan menimbulkan penghematan keungan dan stabilitas kinerja operasional yang akan berdampak pada kinerja keungan dan non keuangan pada perusahaan.

Turnover intention merupakan suatu keadaan pekerja yang memiliki niat atau kecendrungan yang di lakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatife diorganiasasi yang berbeda, menurut Abdillah (Harahap, 2018:2) *turnover* adalah keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja. Sedangkan menurut Rendhawa (Harahap, 2018:2). Dalam perkembangan karir ini perputaran karyawan telah dilihat sebagai masalah organisasi yang sangat penting, arti pentingnya terlatak pada kenyataan bahwa ada banyak konsekuensi negatif dalam orgnisasi jika tingkat *turnover* karyawan tinggi.

Proses turnover pada dasarnya diawali oleh kondisi yang disebut *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan Widjaja *et al*. (2009) dan menurut Jimad (2011) adalah keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului dengan niat seorang karyawan yang dipicu dengan ketidak puasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawan memberikan hasil yang maksimal dalam bekerja. Dalam satu organisasi maupun didalam sebuah perusahaan, kepemimpinan memiliki peran penting dalam memberikan pengaruh untuk menggerakan atau memberi arahan kepada anggota organisasinya. Sehingga di butuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan atau organisasi melalui kepemimpinannya. Organisasi adalah suatu sistem persrikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu menurut penelitian yang dilakukan Hasibuan (Harahap, 2012:7). Maka dengan jelas menyatakan organisasi akan berjalan dengan baik karena adanya kerja sama antara atasan dengan bawahan. Pemimpin harus memiliki sifat perseptive artinya mampu mengamati dan menemukan kenyataan dari suatu lingkungan menurut Heidrachman dan Husnan (Harahap, 2018:4).

Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan tergantung pada pemimpinnya yaitu apakah pemimpinnya mampu mengarahkan semua sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana dan waktu secara

efektif, efesien serta terpadu dalam proses manajemen. Menurut Bangun (Harahap, 2018:4) kepemimpinan adalah proses psikologis dalam menerima tanggung jawab, diri sendiri, dan orang lain. Kepemimpinan merupakan inti dari organisasi, manajemen dan administrasi. Terdapat bukti yang sangat jelas bahwa kepemimpinan memang sangat bermakna. Para pemimpin membanu mengurangi keraguan dan ketidak pastian dalam hidup kita. Mereka melakukannya lewat tindakan-tindakan konstruktif yang menggunakan kekuatan-kekuatan sosial yang kompleks untuk mencapai tujuan dan sasaran konkret jangka panjang. Tetapi, mereka melakukan lebih dari itu mereka membuat makna. Maksudnya, mereka memberikan alasan-alasan yang jelas dan positif untuk tujuan, tindakan dan pencapaian mereka. Maka, salah satu alasan bahwa kepemimpinan menjadi bermakna ialah karena para pemimpin menambahkan kejelasan dan arahan bagi kehidupan dan membuat kehidupan itu menjadi lebih berarti menurut Sashkin *et al.* (2011:9).

Dari hasil tersebut menyatakan bahwa perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kekuasaan untuk mencapai sasaran yang di harapkan perusahaan maupun organisasi melalui karyawannya, sehingga setiap tenaga kerja memiliki kejelasan dalam tugas.

Pola kepemimpinan ada berbagai hal, seperti gaya pemimpin, kepemimpinan karismatik dan *tranformasional*. Tiga kepemimpinan ini memiliki pengaruh kuat dalam menstraformasi karyawannya. Gaya kepemimpinan menurut locke dan Associates

(1997) adalah gaya perilaku yang ditunjukan seorang pemimpin sebagai suatu proses membujuk orang-orang lain menuju sasaran bersama. Sedangkan menurut Grimes (1978), Hollander (1978) dan Gibson et al. (1996) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara dari seorang pemimpin untuk memotivasi anggota organisasi dalam memperbesar energi untuk berperilaku dalam upaya mencapai tujuan kelompok. Sehingga berdasarkan defenisi gaya kepemimpinan para ahli tersebut, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya untuk mencapai tujuan suatu kelompok organisasi.

Menurut Ivancevich *et al.* (2007) bahwa kepemimpinan karismatik, karisma dari bahasa Yunani yang berarti "anugrah". Kekuatan yang tidak bisa dijelaskan secara logika disebut kekuatan karismatik. Karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filososfi dan gaya mereka dalam diri bawahannya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Burns ((Agustin, 2010:3) "kepemimpinan *transformasional* menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran merekan tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi isntitusi." Kepemimpinan *Transformasional* mengubah dan memotivasi para pengikut dengan membuat para pengikut lebih menyadari pentingnya hasil tugas, membujuk para pengikut untuk mementingkan

organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi, dan mengaktifkan para pengikut yang lebih tinggi Yukl ( 2010:305)).

Menurut penelitian terdahulu Yulita Tangkudung, David P.E Saerang dan Marian V.J Teelung (2015) yang berjudul Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap keinginan karyawan untuk pindah (study kasus: PT. Meares Soputan Mining/PT. Tambang Tondano Nusajaya) dimana hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk pindah. Namun secara parsial, hanya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk pindah, sedangkan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk pindah. Menciptakan lingkungan yang baik sangat penting untuk mengurangi keinginan karyawan untuk pindah.

Menurut penelitian Maria Sri Agustin (2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Dan Kepemimpinan *Transformasional* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Doulos Tritunggal Lanchano Di Sidoarjo Kepemimpinan karismatik dan kepemimpinan *transformasional* mempunyai hubungan kuat dan positif terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,532 yang berarti variasi yang dapat dijelaskan oleh kepemimpinan karismatik dan kepemimpinan *transformasional* terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 53,2%. Dan variasi yang dijelaskan oleh variabel lain selain kepemimpinan

karismatik dan kepemimpinan *transformasional* terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 46,8%.

Penelitian yang dilakukan Ni Kadek Novalia Citra Dewi dan Made Subudi (2015) dengan judul "pengaruh kepemimpinan *transformasional* terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* pada CV. Gita Karya Persada Denpasar". Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, menggunakan metode kuantitatif serta mengunakan metode sensus dalam menentukan sampel. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama penelitian ini dan analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan *transformasional* berpengaruh positif dan siginfikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 33,1 persen. Kepemimpinan *transformasional* berpengaruh negatif dan siginfikan terhadap *turnover intention*. Dengan pengaruh langsung sebesar 3 persen. Dan pengaruh tidak langsung sebesar 9% (persen). Total pengaruh kepemimpinan *transformasional* terhadap *turnover intention* sebesar 90 persen. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan siginfikan terhadap *turnover intention* dengan besar pengaruh langsung sebesar 77 persen.

Penelitian Dwi Sartika (2014), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan *Transformasional* Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya, hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja dan *turnover intention* pada perusahaan dimana dengan kepuasan kerja yang dirasakan langsung oleh karyawan mengakibatkan karyawan nyaman pada

perusahaan sehingga tidak memiliki keingianan untuk meninggalkan perusaahan. Selanjutnya gaya kepemimpinan yang dirasa sudah baik dalam perusahaan memiliki pengaruh yang negatif namun tidak signifikan sehingga semakin sesuai gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin pada perusahaan menyebabkan berkurangnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Pola kepemimpinan diatas ada pada PT. Doulos Tritunggal Lanchano, dimana perusahaan ini memiliki seorang pemimpin yang memiliki motivasi yang kuat atas dasar komitmen yang ditunjukkan pada diri bawahannya. Terlihat dari pimpinan PT. Doulos Tritunggal Lanchano yang selalu memotivasi karyawannya agar menyadari pentingnya hasil tugas dan kerja sama antara team. Pemimpin tersebut menyatakan bahwa pelayanan jasa 1 unit dengan 100 unit memiliki tanggung jawab, semangat dan pelayanan yang sama baik. Jumlah proyek yang diperoleh tidak mempengaruhi kinerja dalam menanganinya tetapi bagaimana cara satu team bisa bekerja untuk memperolehnya sehingga kenyamanan terhadap karyawan tetap terjaga.

Dari beberapa judul di atas penulis tertarik meneliti dengan judul yang berbeda dan jumlah variabel yang beda pula yang dimana penulis mengambil tiga kepemimpinan yang memiliki pengaruh besar dalam suatu kinerja karyawan dalam memberikan tekanan positif untuk melaksanakan tugas masing-masing dan mengambil variabel mengapa karyawan keluar dari perusahaan tersebut (*Turnover Intention)*. Tugas yang dikerjakan akan menjadi lebih efektif dan efesien dari

hasil yang akan di capai. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik melakukan penelitian judul "Pengaruh *Personal Style Leadership*, Kepemimpinan Karismatik Dan Kepemimpinan *Transformasional* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Doulos Tritunggal Lanchano Di Sidoarjo".

## 1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah *Personal Style Leadership* mempengaruhi *Turnover Intenion* PT. Doulos Tritunggal Lanchano di Sidorjo?
2. Apakah kepemimpinan karismatik mempengaruhi *Turnover Intention* PT. Doulos Tritunggal Lanchano di Sidorjo?
3. Apakah kepemimpinan Transformasional mempengaruhi *Turnover Intention* PT. Doulos Tritunggal Lanchano di Sidorjo?
4. Apakah gaya kepemimpinan, kepemimpinan karismatik dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Doulos Tritunggal Lanchano di Sidorjo?

## 1.3. Tujuan Penelitian

### 1.3.1. Tujuan Umum

Tujuan umum dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
2. Memenuhi salah satu syarat tugas akhir bagi mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Adibuana Surabaya.

### 1.3.2. Tujuan Khusus Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Personal Style Leadership* terhadap *Turnover Intenion* PT. Doulos Tritunggal Lanchano di Sidorjo?
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap *Turnover Intention* PT. Doulos Tritunggal Lanchano di Sidorjo?
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan *Transformasional* terhadap *Turnover Intention* PT. Doulos Tritunggal Lanchano di Sidorjo?
4. Untuk mengetahui pengaruh *Personal Style Leadership*, gaya kepemimpinan karismatik, kepemimpinan *tranformasional* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Doulos Tritunggal Lanchano di Sidorjo.

## 1.4. Manfaat Penelitian

**1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang kepemimpinan, khususnya dalam hal *Personal Style Leadership,* kepemimpinan karismatik, kepemimpinan *Transformasional dan Turnover Intention*

**2. Manfaat Praktis**

1. Bagi Perusahaan

   Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang pentingnya perusahaan untuk mengetahui *Personal Style Leadership,* kepemimpinan karismatik, kepemimpinan *Transformasional* yang dirasakan para karyawan, sehingga bisa menjadi faktor penting bagi perusahaan dalam memimpin perusahaannya, dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih baik dan

bisa mendorong karyawan dapat menencapai tujuan perusahaan dengan maksimal.

2. Bagi Peneliti

   Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman khususnya tentang pengaruh *Personal Style Leadership,* kepemimpinan karismatik, kepemimpinan *Transformasional* terhadap *Turnover Itention,* dan dapat menjadi bahan refrensi informasi atau masukan dalam kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga megurangi terjadinya *Turnover Itention* pada perusahaan.

3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

   Sebagai lembaga pendidikan tinggi yang mencetak calon-calon sarjana sesuai dengan bidangnya, maka kegiatan penelitian melalui mahasiswanya merupakan bentuk kepedulian dan pengabdian selama menjadi mahasiswa di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya dan dapat digunakan sebagai tambahan dokumentasi di Universitas apabila dibutuhkan nanti.

4. Bagi Pihak Lain

   Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa.