

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam setiap kegiatan bisnis karena menentukan kualitas kinerja perusahaan. Sumber daya manusia membantu menutup kesenjangan antara kinerja karyawan. Selain itu, sumber daya manusia yang efisien dapat memberikan keunggulan bagi perusahaan dalam persaingan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan membutuhkan proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan (Amni Hayati, Chasanah, & Surya Ningsih, 2021). Sumber daya manusia dianggap sebagai aset perusahaan yang penting karena sumber daya manusia merupakan sumber daya dinamis yang selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang dan jasa serta dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya.

Suatu perusahaan pasti memiliki suatu goals nya masing masing terkait tentang bagaimana perusahaan tersebut terus berkembang dan memunculkan inovasi inovasi baru, untuk menciptakan goals tersebut perusahaan harus mempunyai pemimpin yang bisa mengembangkan perusahaan tersebut karna peran pemimpin bagi perusahaan sangat lah penting untuk mengkoordinir karyawan untuk selalu berkembang.

Pada bisnis, gaya kepemimpinan memiliki dampak yang kuat pada bagaimana sebuah perusahaan beroperasi dalam kelangsungan hidupnya. Sebagai salah satu penentu keberhasilan pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi, peran kepemimpinan sangat penting dan strategis dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, tantangan untuk mengembangkan strategi perusahaan yang jelas terletak pada bagaimana gaya kepemimpinan seseorang (Kismiati & Sitorus, 2019). Kemajuan suatu perusahaan bergantung dari motivasi seorang pemimpin perusahaan serta seluruh karyawan yang berpartisipasi secara aktif. Peran pemimpin perusahaan dalam melakukan integrasi dan memotivasi semangat karyawan untuk mendapatkan target perusahaan (Santoni, Heryono, Sudirman, & Endri, 2021).

Fenomena yang terjadi di perusahaan yaitu gaya kepemimpinan kerap menjadi bahan pertimbangan karyawan dimana pemimpin yang bersikap memerintah, otoriter, emosional, dan tidak menghargai pendapat karyawan dapat membuat karyawan tidak nyaman dan tidak betah bekerja.

Faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan ialah seorang pemimpin. Pemimpin dianggap berhasil jika dapat memberikan motivasi kerja karyawan dalam memberikan semangat dan perhatiannya kepada bawahan agar dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan.

Kepemimpinan adalah perilaku seseorang dapat memberikan motivasi kepada orang lain agar bekerja keras untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Kepemimpinan mempunyai peran yang dominan dan krusial dalam upaya meningkatkan kinerja pada individu, kelompok, dan organisasi (Parashakti & Setiawan, 2019).

Pemimpin yang baik dapat memberikan teladan yang baik kepada karyawan. Sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan percaya diri, nyaman serta bertanggung jawab. Tantangan seorang pemimpin cukuplah berat salah satunya bagaimana pemimpin dapat memberikan gerakan kepada karyawan agar karyawan tersebut mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Pemimpin yang memimpin dengan gaya kepemimpinan yang sesuai bisa membuat hubungan harmonis antar karyawan secara professional. Kemudian memimpin suatu organisasi haruslah benar dengan menjaga sikap dan perilaku agar karyawan bekerja jauh lebih keras dan menghasilkan kinerja terbaiknya.

Banyak pemimpin sekarang menggunakan kekuasaannya untuk menekan karyawannya tanpa memikirkan keadaan karyawan tersebut sehingga hubungan antar pemimpin dan karyawan menjadi tidak harmonis dalam organisasi tersebut (Amni Hayati et al., 2021). Hubungan yang tidak harmonis juga bisa terjadi di dalam suatu lingkungan kerja antar para karyawan yang disebabkan oleh beberapa hal seperti pekerja sulit akrab dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai terpacu untuk berkembang dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya begitupun sebaliknya, karena lingkungan kerja merupakan

segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya (Putri & Irfani, 2020).

Lingkungan kerja juga merupakan tempat awal pekerja merasa betah dan nyaman dalam bekerja di suatu perusahaan, mereka juga bisa mendapatkan support dari pemimpin dan para pekerja agar bisa terus berkembang dan memotivasi sesama pekerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Kunci sukses sebuah perusahaan adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya. Hal ini menjadi PR penting bagi pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Lingkungan kerja adalah segala faktor yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi suatu organisasi atau perusahaan, yang dapat berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, sebagaimana dikemukakan oleh Soetjipto (2008:87). Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga jika karyawan dapat memberikan kontribusi yang signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemajuan perusahaan, maka lingkungan kerja tersebut baik (Sihaloho & Siregar, 2019).

Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan menurunkan kinerja pegawai, dan waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan tidak dapat berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga hasil dari sistem kerja yang diterapkan tidak efektif dan efisien, namun lingkungan kerja yang menyenangkan akan bermanfaat bagi diri sendirimaupun perusahaan memberikan dampak yang baik, sehingga karyawan puas Ketika mencapai kinerjanya, dan perusahaan mendapatkan apa yang ingin dicapai perusahaan (Sihaloho & Siregar, 2019).

Dengan demikian karyawan berfikir jika lingkungan kerja dan pemimpin yang tidak baik untuk dia sendiri maka karyawan tersebut akan mengambil niat untuk resign dari perusahaan tersebut atau bisa dibilang tindakan *turnover intention*.

Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya atas keinginannya sendiri. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimediasi oleh

lingkungan kerja (Kismiati & Sitorus, 2019). Faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada suatu perusahaan salah satunya adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sikap seorang pemimpin dalam mengatur dan berkomunikasi pada karyawan yang tidak meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan tersebut merasa tertekan dan mengambil langkah untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Ketika karyawan merasa nyaman dengan pemimpin mereka, karyawan lebih memilih untuk tetap di perusahaan tersebut. Sedangkan dari faktor lingkungan kerja yang sehat dan baik karyawan merasa betah karena mempunyai partner yang bisa memotivasi untuk maju begitu sebaliknya (Asmiyati & PRDA, 2020).

Salah satu perusahaan yang pernah mengalami *turnover intention* adalah PT. Chiyoda Kogyo Indonesia yang beralamat di Kawasan Industri Jababeka II, SFB Blok JJ No. 18, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530 perusahaan tersebut merupakan sebuah perusahaan asing yang bergerak di bidang industri manufaktur pembuatan mesin-mesin khusus, pembuatan ball bearing dan lain-lain (Kristanto & Nurdiansyah, 2018).

Berdasarkan data tiga tahun terakhir sering terjadi *turnover intention*, sehingga berdampak pada perusahaan. Jika dilihat dari data keseluruhan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2019 sebesar 17 orang. Keseluruhan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2020 sebesar 5 orang. Keseluruhan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2021 sebesar 5 orang. Jika jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten dan cenderung mengalami peningkatan, maka dapat dikatakan terjadi masalah tingginya keinginan untuk berhenti bekerja begitupun sebaliknya. Berikut data selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Table 1.1 Data *turnover* karyawan PT. Chiyoda Kogyo Indonesia tahun 2019-2021

Tahun	Kategori Karyawan	Total Karyawan	Masuk	Keluar	<i>Persentase Turnover</i>
2019	Office	145	20	17	20%
2020	Office	138	10	5	8,4%
2021	Office	123	5	5	6,1%
2022	Office	125	10	2	7,2%

Sumber: Human Resource Chiyoda (2019-2021)

Tabel 1 menunjukkan bahwa angka *turnover intention* pada PT. Chiyoda Kogyo Indonesia tertinggi pada tahun 2019 mencapai 20% dengan rata-rata *turnover* selama tiga tahun terakhir mencapai 11,5%. Fenomena ini merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan yang dirasa mempunyai kinerja yang baik agar dapat menguntungkan perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis, maka penelitian ini dilaporkan hasilnya berbentuk karya ilmiah berupa skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Chiyoda Kogyo Indonesia”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan penulis beberapa rumusan masalah antara lain:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Chiyoda Kogyo Indonesia ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Chiyoda Kogyo Indonesia ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Chiyoda Kogyo Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai penulis antara lain adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada PT. Chiyoda Kogyo Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Chiyoda Kogyo Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan masalah diatas, manfaat yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

2. Bagi Universitas

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan khususnya bagi Manajemen SDM serta menjadi referensi bacaan di perpustakaan dan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan kedepannya.

3. Bagi Perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan kepada pihak perusahaan, mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* untuk pengembangan dan perbaikan perusahaan yang diteliti.

1.5 Batasan Masalah

Untuk memperjelas sekaligus mencegah terjadinya pembahasan meluas yang tidak berkaitan dengan pokok permasalahan, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Penelitian dilakukan di PT. Chiyoda Kogyo Indonesia pada bagian office.
2. Variabel independen adalah gaya kepemimpinan (X1) dibatasi dengan Pengambilan keputusan, perilaku pemimpin, tanggung jawab, kemampuan berkomunikasi.
3. Variabel lingkungan kerja (X2) dibatasi dengan hubungan antar atasan, rekan kerja, dan bawahan.
4. Sedangkan variabel dependen (Y) adalah *turnover intention* pada karyawan PT. Chiyoda Kogyo Indonesia.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah di pahami dan memudahkan penyusun. Di bawah ini adalah bentuk sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Penjelasan bab ini mencakup gambaran umum dan ringkasan setiap isi dari bab per bab yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup tentang literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan berisi literatur ilmiah.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang memuat jenis penelitian, populasi dan sampel serta desain waktu penelitian, subjek objek penelitian dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama