

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan dan karyawan pada dasarnya memiliki hubungan saling membutuhkan, dimana perusahaan membutuhkan karyawan untuk menjalankan usaha yang dijalankan perusahaan, baik dalam bidang produksi, penjualan, sewa menyewa, maupun jasa. Sedangkan karyawan juga membutuhkan perusahaan sebagai tempat bekerja dan mencari penghasilan (Sari E. W., 2021), sehingga kondisi tersebut menunjukkan hubungan antara perusahaan dan karyawan yang sejatinya saling membutuhkan.

Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun karyawan tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor penunjang produksi lainnya. Karyawan juga harus selalu diikutsertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Hal ini dikarenakan tanpa peran aktif dari karyawan, alat-alat canggih yang dimiliki tidak akan ada artinya tanpa adanya karyawan yang menjalankan alat-alat maupun instruksi yang sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan (Sari E. W., 2021).

Disatu sisi perusahaan sendiri merupakan tolak ukur dari perkembangan perekonomian di Indonesia, salah satunya adalah perusahaan dibidang konstruksi, yang berpengaruh sentral dalam membantu perkembangan pembangunan di Indonesia. Perusahaan konstruksi adalah badan usaha yang bergerak di bidang pembangunan, infrastruktur, sarana, dan prasarana fisik. Perusahaan konstruksi bertanggung jawab atas berbagai aspek dalam siklus proyek, termasuk perencanaan, perizinan, desain, pembangunan, dan pengawasan (Liza Consulting, 2021).

Gaya kepemimpinan pada dasarnya menjadi kunci dalam menjalankan perusahaan yang diketahui sedikit banyaknya, gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja sebagaimana hasil penelitian dari Nurjaya (Nurjaya, Achsanuddin UA, & Mukhtar, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja

Pegawai, 2020) berdasarkan uji statistik t, nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan $3.233 > t \text{ tabel } 1,695$ dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam praktiknya, tidak jarang kinerja karyawan yang menjalani pekerjaan, dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebagaimana terdapat dalam penelitian Kiranie (Kiranie, Suryaman, & Prihadi, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Di Kelurahan Cigugur Tengah, 2023) yang menunjukkan Hasil penelitian nilai signifikansi yang terdapat sebesar $(0,032 < 0,050)$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel $(2,335 > 2,110)$ maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan menurut Pratiwi, Syahrudin dan Kamaruddin (2023) sendiri merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dari bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan atasannya.

Selain gaya kepemimpinan, terkadang kinerja juga dipengaruhi dari adanya situasi *turnover*, dimana *Turnover* adalah pergunduran diri karyawan secara permanen baik sukarela atau tidak sukarela. Turnover dibedakan menjadi dua macam, *voluntary turnover* yaitu keluarnya karyawan disebabkan karena kehendak individu itu sendiri, seperti pensiun, dan mengundurkan diri, sedangkan *involuntary turnover* adalah keluarnya karyawan disebabkan oleh faktor organisasi atau pergunduran diri karena adanya hal mendesak, seperti PHK, pemutusan hubungan kerja karena kematian, dan kecelakaan. Terjadinya turnover

diawali dengan adanya *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan (Saleh & Budiwinarto, 2024).

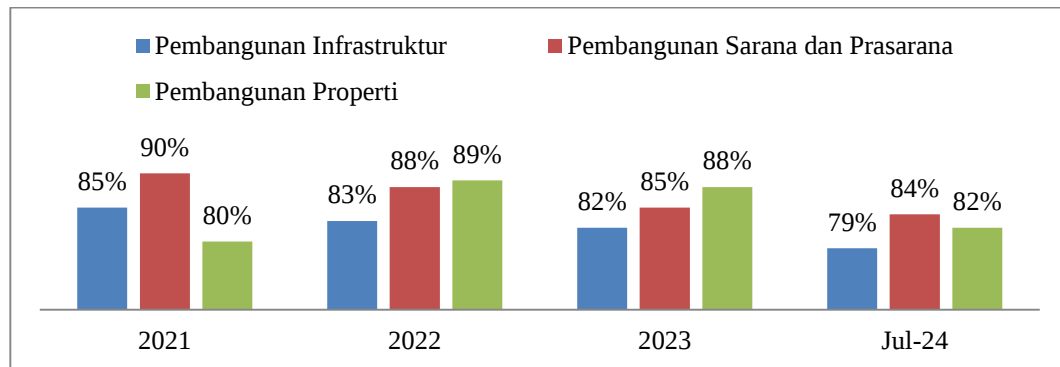
Penjelasan tersebut sesuai dengan hasil dari penelitian Arif (Arif & Sarwoto, 2023), dimana dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *Turnover* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai thitung $13,171 > 1,988$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. *Turnover* dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dalam penelitian tersebut dijelaskan disebabkan oleh adanya pergantian karyawan yang sudah tua maupun kurang produktif, yang digantikan oleh karyawan baru yang masih muda, cukup produktif, maupun karyawan baru yang lebih berpengalaman, serta memiliki kapabilitas menguasai peralatan dan perlengkapan produksi (Zakaria & Ali, Pengaruh Pengembangan Karir Beban Kerja dan Kinerja terhadap Turnover Intention Karyawan, 2024). Disatu sisi *turnover* juga dapat berpotensi menurunkan kinerja perusahaan, dimana situasi tersebut memungkinkan terjadi, bila karyawan lama yang berpengalaman dan cukup produktif, digantikan oleh karyawan baru yang justru kurang berpengalaman sehingga kurang produktif dalam bekerja (Zakaria & Ali, Pengaruh Pengembangan Karir Beban Kerja dan Kinerja terhadap Turnover Intention Karyawan, 2024).

Disatu sisi menurut Yanuar (2023) Gaya kepemimpinan dan turnover karyawan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan turnover karyawan yang tinggi dapat berdampak negatif pada perusahaan.

PT Gapeksindo diketahui merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi, diketahui tingkat kinerja karyawan cukup beragam disetiap tahunnya, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat capaian kinerja maupun tingkat profit yang diperoleh PT Gapeksindo. Adapun tingkat produksi PT Gapeksindo dapat dilihat pada gambar berikut dibawah ini:

Gambar 1.1.

Pencapaian Kinerja Karyawan Gapeksindo



Sumber : Laporan Tahunan PT. Sertifikasi Badan Usaha Gapeksindo 2024

Kemudian terkait beban kerja, diketahui, pencapaian target kerja yang dimiliki PT Gapeksindo setiap tahunnya adalah sebagai berikut:

Gambar 1.2

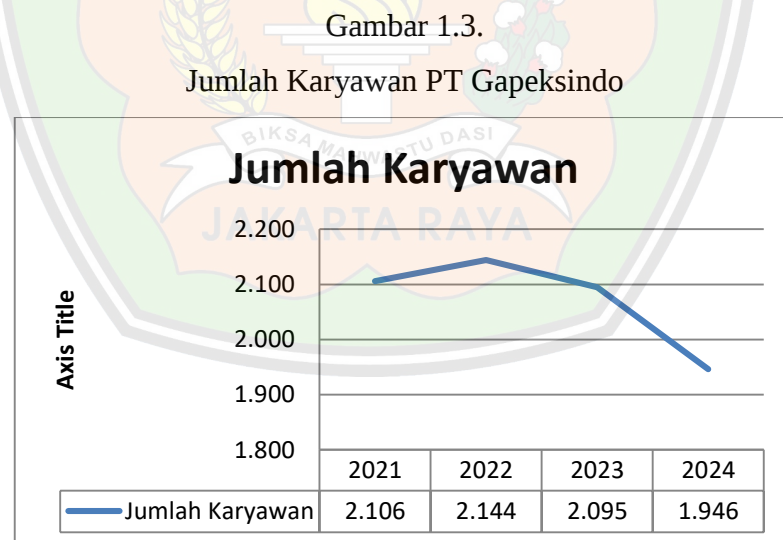
Gaya Kepemimpinan Pimpinan Di PT Gapeksindo

No	Gaya Kepemimpinan	Divisi yang Dipimpin				Koordinator lapangan
		HRD	Pemasaran	Manajemen	Administrasi	
1	Otokratik	√	√	-	-	√
	Otoriter	√	√	-	-	√
	Komunikasi satu arah	√	√	-	-	√
	tegas	√	√	-	-	√
	Tidak ada Penghargaan	√	√	-	-	√
2	Demokratik	-	-	√	√	-
	Terbuka pada Pendapat	-	-	√	√	-

Komunikasi dua arah	-	-	√	√	-
Masih bisa mengubah keputusan	-	-	√	√	-
Memberikan penghargaan berdasarkan prestasi	-	-	√	√	-

Sumber : (Setiyono, 2017)

Selain itu diketahui juga bahwa jumlah karyawan PT Gapeksindo setiap tahunnya selalu berkurang selama periode 2021 sampai dengan tahun 2024, yang hasilnya dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Sumber : Laporan Tahunan PT. Sertifikasi Badan Usaha Gapeksindo 2024

Diketahui karyawan pada PT Gapeksindo memiliki capaian target kerja yang cukup tinggi, yaitu dengan sejumlah serangkaian proyek pembangunan dari Sumatera, Jawa, Kalimantan, dan Papua, dengan sejumlah pembangunan berupa, Infrastruktur, Sarana dan Prasarana serta Properti, hal tersebut termasuk tingginya

jam kerja lembur, baik lembur yang diwajibkan oleh perusahaan maupun lembur sukarela, sehingga dapat terlihat beban kerja pada karyawan PT Gapeksindo cukup tinggi. PT Gapeksindo sendiri diketahui merupakan salah satu perusahaan dibidang Konstruksi dengan capaian kinerja yang cukup tinggi yang namun jumlah karyawan yang ada setiap tahunnya justru selalu berkurang, sehingga tentunya PT Gapeksindo memiliki para pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang berpengaruh cukup besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga tentunya menarik hal tersebut di bahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

Untuk membahas kondisi tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kondisi di atas. Peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Turnover Terhadap Kinerja Karyawan PT Gapeksindo”**

1.2. Rumusan Masalah

Berkaitan dengan fenomena dan permasalahan yang terjadi, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Gapeksindo?
2. Bagaimana pengaruh *turnover* terhadap kinerja karyawan PT Gapeksindo?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan *turnover* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Gapeksindo?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka diketahui penelitian ini memiliki tujuan yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Gapeksindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh *turnover* terhadap kinerja karyawan PT Gapeksindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan *turnover* secara bersama-sama terhadap terhadap kinerja karyawan PT Gapeksindo.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memperkaya kajian Ilmu ekonomi, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia untuk menjelaskan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan *turnover* terhadap kinerja karyawan PT Gapeksindo.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi peneliti : Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dengan menerapkan teori-teori yang diperoleh dalam perkuliahan dan menghubungkannya dengan kenyataan yang sebenarnya. Sehingga dapat menambah pemahaman penulis dalam bidang ekonomi khususnya praktik manajemen sumber daya manusia terkait penanganan masalah gaya kepemimpinan dan *turnover* serta kinerja karyawan pada PT Gapeksindo.
- b. Manfaat bagi karyawan di PT Gapeksindo, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi para karyawan dalam memahami gaya kepemimpinan yang ideal dan fungsi dari *turnover* bagi kinerja perusahaan.
- c. Manfaat bagi Perusahaan : Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi pimpinan perusahaan agar lebih memperhatikan penanganan dan manajerial karyawan, serta meningkatkan hasil positifnya dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Gapeksindo.
- d. Peneliti selanjutnya : Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber rujukan bagi peneliti lain yang akan meneliti lebih lanjut tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan *turnover* terhadap kinerja karyawan.

1.5. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya diketahui bahwa penelitian ini memiliki batasan masalah yaitu penelitian ini hanya meneliti terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan *turnover* terhadap kinerja karyawan PT Gapeksindo.

1.6. Sistematika Penulisan

Mengenai rencana sistematika penulisan pada penelitian ini, akan dijabarkan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan penjelasan mengenai alasan dilakukannya penelitian, serta batasan dari penelitian ini, yang diuraikan pada latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan batasan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisikan teori-teori hukum yang dipergunakan untuk menganalisa objek penelitian diantaranya, teori dan indikator gaya kepemimpinan, teori dan indikator gaya kepemimpinan dan *turnover*, dan teori dan indikator kinerja karyawan, serta penelitian terdahulu sebagai pembanding dengan penelitian ini, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisikan pembahasan mengenai jenis penelitian yang dilakukan, populasi, sampel serta uji apa saja yang dipergunakan untuk membahas dan menganalisa penelitian.

