

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja profesional yang menuntut setiap perusahaan cepat dan tanggap dalam menyelesaikan sebuah masalah,, manajemen sebuah perusahaan harus bisa mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dengan cepat dan tanggap, baik perubahan yang meliputi eksternal organisasi perusahaan maupun perubahan yang meliputi internal organisasi perusahaan. Internal organisasi perusahaan yang paling penting dan krusial adalah bagian Sumber Daya Manusia. Menurut Sutrisno (2014:3) SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Maka dari itu SDM sangat di perlukan untuk di kelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi organisasi semakin meningkat baik.

Sumber daya terdiri dari sumber daya manusia, sarana dan prasarana maupun pembiayaan sangat menentukan keberhasilan organisasi untuk menjalankan tugasnya atau beroperasi dengan baik dalam mencapai tujuan. Aspek penting yang mendukung suatu keberhasilan tidak lain adalah tersedianya sumber daya yang memadai. Sejalan dengan Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat di hitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Dari sumber daya yang tersedia dalam organisasi, SDM memegang peranan sentral dan penting menentukan. Tanpa sumber daya manusia yang handal, pengolahan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya akan menjadi tidak efektif, efisien dan produktif.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan fokus pada unsur kinerja manusia yang di kelola sedemikian rupa guna mencapai target-target yang di canangkan oleh perusahaan. Dalam hal ini sebuah perusahaan harus memiliki pemimpin di bidang MSDM yang kompeten, agar setiap target-target perusahaan bisa berjalan dengan baik dan di capai dengan maksimal, pemimpin juga harus memiliki kepekaan terhadap bawahannya karena dalam mengelola manusia, ada potensi fisik dan psikis yang di miliki masing-masing individu manusia, ada potensi fisik dan psikis yang di miliki masing-masing individu manusia pasti berbeda dan sudah menjadi tugas pokok dari seorang manajer SDM untuk memaksimalkan setiap potensi karyawan yang ada dalam lingkup organisasi perusahaan.

Kepemimpinan dalam perusahaan sendiri adalah segala aktivitas dalam rangka mempengaruhi karyawan agar mau bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan, kepemimpinan juga rekat erat hubungannya dengan kedisiplinan, yang di pengaruhi oleh cara atasan memerlakukan bawahannya. Menurut Iqbal et. al (2015) kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin dapat secara langsung membimbing dan mempengaruhi perilaku dan pekerjaan lainnya untuk menuju pencapaian dalam situasi tertentu. Selain itu kepemimpinan juga merupakan kemampuan seorang manajer atau pemimpin untuk memberikan dorongan kepada bawahannya agar bekerja dengan penuh keyakinan dan semangat.

Dalam kegiatan organisasi ada beberapa gaya kepemimpinan yang di gunakan, salah satu yang paling utama adalah gaya kepemimpinan demokratis, karakteristik pemimpin demokratis adalah kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan organisasi pada peran dan porsi yang tepat, lebih luas di jelaskan kemampuan tersebut erat kaitannya dengan kecerdikan seseorang dalam menempatkan diri berada di tengah, tidak condong ke kiri atau ke kanan dan tidak membawa hal-hal berbau pribadi ke dalam urusan pekerjaan yang menuntut profesionalitas tinggi. Gaya kepemimpinan demokratis juga dapat bergerak dari titik ekstrim tertinggi yang menggambarkan gaya atau perilaku

kepemimpinan sangat demokratis, sampai titik ekstrim rendah yang bertolak belakang menjadi tipe kepemimpinan otoriter.

Kepuasan kerja adalah Kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja atau pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Menurut Mila Badriyah (2015), Kepuasan Kerja adalah sikap atau kepuasan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Tingkat kepuasan kerja adalah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan karena yang akhirnya berpengaruh pada efektivitas organisasi. Dan juga kepuasan kerja pegawai tidak cukup hanya diberikan insentif saja akan tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas hasil pekerjaannya, situasi kerja yang tidak monoton dan adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi.

Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan di kaitkan dengan pegawai merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Apabila dilihat lagi penjelasan tersebut terkandung dalam dua dimensi, dimensi pertama adalah kepuasan yang dirasakan individu yang titik beratnya adalah individu anggota masyarakat, dimensi kedua adalah kepuasan yang merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiapharinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan

menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito (dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Turnover intention pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, Harnida dalam Gracia (2017). Harnoto dalam Putra (2018) menyatakan turnover intentions adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intentions ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa turnover intentions adalah keinginan untuk berpindah tempat kerja tapi belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, keinginan tersebut banyak di dasari oleh beragam faktor tentu saja, baik faktor internal yaitu diri karyawan sendiri maupun faktor eksternal yang meliputi banyak indikator.

PT. Citra Expressindo adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang *Ekpedisi, Penyewaan Angkutan* dan *Export-Import*. Perusahaan ini berdiri

pada tahun 1998, berpusat di Jl. Kelapa Dua No.14, Mustika Jaya, Kota Bekasi, Jawa Barat. Perusahaan ini meliputi *Pengiriman Barang, Pindahan Rumah/Kantor, Pengepakan Barang, Trucking*, meliputi darat, laut dan udara. Beberapa perusahaan nasional yang telah bekerjasama di antaranya PT. Fastfood Indonesia (KFC), PT. Sucofindo, PT. Gulf Oil Lubricant Indonesia.

Tabel 1.1

Tabel *Turnover* Karyawan PT. Citra Expressindo Periode 2014-2018

Tahun	Masuk	Keluar	<i>Turnover</i> Rasio
2014	18	22	40
2015	30	25	55
2016	10	17	27
2017	27	8	35
2018	5	13	18

Sumber : PT. Citra Expressindo (2014-2018)

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis kinerja karyawan dalam perusahaan. Dengan demikian peneliti mengangkat konsep ini sebagai landasan penulisan skripsi, yaitu dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intentions* (Studi Kasus pada PT. Citra Expressindo).”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap *Turnover Intentions*?
2. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions*?
3. Seberapa besar Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intentions*?

4. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intentions*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap *Turnover Intentions*.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions*.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intentions*.
4. Untuk mengetahui secara simultan seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intentions*.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi cara berfikir dan cara bekerja seorang pemimpin atau manajer dalam menjalankan pekerjaannya, dan untuk keseharian berguna untuk mengetahui cara mengatur kehidupan sosial ketika dalam bermasyarakat.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi Perusahaan dalam memahami karyawannya dapat memberikan kontribusi kepada para pimpinan Perusahaan untuk memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan turnover intentions.

3. Bagi Lembaga/STEI

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan ide untuk pengembangan penelitian selanjutnya, selain itu dapat dijadikan sebagai sarana penambah wawasan dan sumbangan pengetahuan yang berhubungan dengan kualitas audit serta dapat dijadikan referensi bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan masalah ini.

4. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru bagi pembaca, dan dapat dijadikan sumber informasi untuk menambah wawasan dan masukan bagi penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang berhubungan dengan studi Manajemen Sumber Daya Manusia.