

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dunia pendidikan merupakan jenjang yang wajib ditempuh, pendidikan dasar dimana merupakan suatu upaya pembinaan yang ditunjukkan bagi anak sejak lahir. memunculkan pendidikan formal, non formal serta informal seperti biMBA AIUEO khususnya di Jakarta, untuk memenuhi Tujuan pendidikan Nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. menjadikan kondisi pendidikan lebih meningkatkan keterampilan metode baru dalam mengelola kualitas guru atau karyawannya agar memiliki keunggulan kompetitif dalam menjalankan segala aspek pembelajar yang berkesinambungan. mengingat kondisi tersebut sangat signifikan berubah seiring waktu berjalan maka dari itu di butuhkan pengaruh efektifitas kepemimpinan. Menurut kemampuan pemimpin dalam menggerakkan, mempengaruhi dan memberi motivasi dalam suatu organisasi sehingga tujuan dapat tercapai dengan tepat waktu dan dapat berjalan dengan baik.

Perkembangan zaman dan teknologi yang semakin cepat membuat dunia pendidikan khusus nya pendidikan anak melakukan inovasi dan inspirasi baru dalam mengembangkan karyawan. pengembangan karyawan adalah usaha – usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan atau guru agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dalam hal inilah diperlukan juga kompensasi yang sesuai. Setiap organisasi atau perusahaan pun perlu memberikan kompensasi kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih semangat dan efisien dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2017 :119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. adapun kompensasi yang di berikan oleh organisasi terhadap *Work Engement*. menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker, 2002, dalam Bakker 2010, h. 13) *Work Engement* adalah suatu penghayatan positif dan rasa terpenuhi pada pekerjaan

yang ditandai dengan adanya vigor, dedication, dan absorption. Karena itu *turnover intention* sangat di khawatirkan seperti yang di jelaskan, menurut Meliana (2014) *Turnover intention* merupakan keinginan berpindah kerja kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Darma (2013) *Turnover Intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang.

Menurut Harnoto (2016) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, diantaranya:

a. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

b. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja lebih malas bekerja, karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya

Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa *Turnover intention* merupakan niat atau keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya sekarang secara sukarela

untuk mendapatkan pekerjaan di tempat lain. Berikut hasil yang di temui oleh penulis :

**Tabel 1. 1 Jumlah Keluar Masuk karyawan biMBA AIUEO Pengelola Unit Wilayah Jakarta**

<b>Keterangan</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Karyawan yang Ada</b>	360	549	574
<b>Karyawan Keluar</b>	114	260	380
<b>ToI</b>	32%	53%	34%

Sumber : biMBA Pengelola Unit Wilayah Jakarta

Tabel diatas menunjukkan fenomena bahwa di tahun 2018 biMBA AIUEO Pengelola Unit Wilayah Jakarta memiliki jumlah karyawan atau guru yang ada lebih kecil sebesar 360 karyawan dan jumlah karyawan atau guru yang keluar lebih kecil jumlahnya sebanyak 114 karyawan dalam priode 1 tahun artinya jumlah *turnover* lebih kecil dari jumlah karyawan masuk. Dalam hal ini Pengelola unit wilayah jakarta terus melakukan inovasi serta efektivitas kepemimpinan dalam mengembangkan karyawannya. Pada tahun 2019 jumlah karyawan atau guru masuk lebih besar yaitu 549 karyawan dari jumlah karyawan keluar 260 dalam priode 1 tahun, hal ini menentukan bahwa jumlah karyawan atau guru yang ada lebih tinggi dari pada tahun 2018. Kemudian pada tahun 2020 diawali adanya covid-19 mulai pergerakan yang signifikan artinya dari 574 karyawan atau guru yang ada mengalami banyak penurunan yang artinya jumlah *turnover* lebih besar dari tahun 2018 dan 2019 yaitu jumlah karyawan atau guru yang keluar sebanyak 380.

Dari total banyaknya karyawan atau guru yang ada dari tahun sebelumnya, pada tahun 2018 jumlah *turnover* lebih kecil dari tahun 2019 dan 2020, dimana *turnover* tahun 2018 yaitu mencapai 32%. dari jumlah *turnover* tahun 2019 yaitu 53%. dan pada tahun 2020 jumlah *turnover* meningkat 34% yang artinya banyak karyawan atau guru yang ada keluar atau di keluarkan pada tahun 2020.

Dari fenomena di atas membuat penulis tertarik untuk melanjutkan penelitian *turnover* di karenakan jumlah karyawan atau guru yang ada mengalami tingkat penurunan yang sangat drastis di setiap tahunnya mengingat situasi dan kondisi yang ada pada saat ini. Berdasarkan pengaruh efektivitas kepemimpinan serta kompensasi. *Turnover* telah banyak di teliti contohnya oleh Saklit (2017) berdasarkan pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap intensi turnover, kepuasan kerja sebagai mediator. Penelitian juga dilakukan oleh Hidayat (2018) yang meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen oraganisasi dan *Turnover intention*

Mengingat penelitian *turnover intention* telah di lakukan oleh Wardoyo (2019) yang meneliti pengaruh *work – life balance*, kepuasan kerja, *work engagement* terhadap *turnover intentions* dan juga pengaruh *work – life balance*, kepuasan kerja, *work engagement* yang dimoderasi oleh mentoring terhadap *turnover intentions*. *Turnover intention* telah dilakukan juga oleh Hidayati (2020) mengenai *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi antara *Talent Management Knowledge sharing* dan *Employee Capability*. Dan di lanjutkan penelitian terkait *turnover* oleh Astuti (2021) terkait analisis pengaruh model kepemimpinan, kepuasan serta tekanan pikiran kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Dari Penelitian *Turnover Intention* diatas belum ada yang melakukan penelitian tenaga pengajar di biMBA AIUEO Pengelola Unit Wilayah Jakarta untuk melihat pengaruh Efektivitas kepemimpinan pengembangan karyawan dan kompensasi terhadap keterikatan kerja dan *turnover intention*.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap *Turnover intention* ?
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan karyawan terhadap *turnover intention* ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* ?

4. Bagaimana pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap keterikatan kerja ?
5. Bagaimana pengaruh Pengembangan terhadap keterikatan kerja ?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap keterikatan kerja ?
7. Bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap *Turnover intention* ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui secara langsung pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap *Turnover intention*.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung Pengembangan karyawan terhadap *Turnover intention*
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung kendala kompensasi terhadap *turnover intention*
4. Untuk mengetahui peran efektivitas kepemimpinan terhadap keterikatan kerja
5. Untuk mengetahui lebih dalam mengenai keterikatan kerja
6. Untuk mengetahui keterikatan kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention*
7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap keterikatan kerja

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti,  
bermanfaat sebagai penambah wawasan ataupun pengetahuan mengenai Pengaruh Efektivitas kepemimpinan terhadap pengembangan karyawan dan kompensasi terhadap keterikatan dan *turnover intention*.
2. Bagi pihak biMBA AIUEO di Jakarta,  
dapat dijadikan sumber informasi dalam usaha meningkatkan Efektivitas kepemimpinan terhadap pengembangan karyawan dan kompensasi terhadap keterikatan agar dapat menurunkan tingkat *turnover intention*.
3. Bagi Karyawan  
Sebagai Informasi dalam pengambilan keputusan tentang Pengaruh Efektivitas kepemimpinan, pengembangan karyawan dan kompensasi terhadap keterikatan dan *turnover intention* di biMBA AIUEO di Jakarta.