

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan, terutama dalam aspek pengembangan dan proses pencapaian tujuan oleh perusahaan. Kesuksesan suatu perusahaan ditentukan dari bagaimana cara perusahaan mengelola sumber daya yang mereka miliki. Perusahaan perlu mengatur dan mengawasi sumber daya manusia demi tercapainya tujuan secara efektif dan senantiasa melakukan investasi untuk melakukan penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan.

Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat kegiatan operasional. Salah satu bentuk kendala tersebut adalah adanya niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya yang menurutnya lebih baik (*Turnover Intention*). Perpindahan karyawan (*turnover*) adalah suatu fenomena yang sering terjadi dalam suatu bisnis, yang dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dan masuk di sebuah organisasi (Ajiputra & Yuniawan, 2016: 1).

Turnover merupakan masalah serius dalam manajemen sumber daya manusia yang berhubungan terhadap perputaran tenaga kerja. Tingginya tingkat *turnover* ini menyebabkan perusahaan mengalami frustrasi dimana perusahaan mengetahui bahwa proses rekrutmen yang mereka lakukan hingga menjaring

karyawan yang berkualitas ternyata sia-sia, karena karyawan tersebut memilih bergabung dengan perusahaan lain.

Turnover memiliki dampak negatif bagi perusahaan, karena selain menimbulkan biaya seperti, biaya rekrutmen atau biaya yang dikeluarkan untuk mencari karyawan baru dan biaya pelatihan yang untuk melatih karyawan baru, juga menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan dan menyebabkan suasana kerja yang tidak kondusif.

Banyak faktor yang mempengaruhi *turnover* dari perusahaan pada karyawan, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi yang tidak sesuai. Untuk itu perusahaan harus mampu meminimalisasi tingkat perputaran karyawan dengan memperhatikan berbagai faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah.

Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat meningkatkan terjadinya *turnover* pada karyawan. Pada perusahaan ini *turnover* disebabkan oleh adanya beberapa pemimpin yang kurang memperhatikan kebutuhan karyawannya dalam bekerja, kurang memperhatikan keluhan-keluhan karyawan sehingga karyawan hanya memendam apa yang dirasakan dan tidak berani menyampaikannya. Beberapa pemimpin bahkan tidak mempercayai kemampuan karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Hal ini dapat membuat karyawan tidak percaya diri dan merasa tidak dihargai oleh perusahaan. Serta hubungan antara karyawan dengan pemimpin yang cenderung kaku, yaitu dimana tidak adanya kedekatan atau hubungan baik yang terjalin di antara karyawan dengan pemimpin, sehingga menyebabkan karyawan menjadi merasa tidak nyaman saat berhadapan

atau berkomunikasi dengan atasan. Hal ini jika terus berkelanjutan dapat meningkatkan tinggi nya *turnover* pada PT Nexelite CP Indonesia. *Turnover intention* dapat dikurangi melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Selain itu, kondisi lingkungan kerja juga mempengaruhi tingkat *turnover*. Lingkungan kerja pada PT Nexelite CP Indonesia, yaitu terdapatnya fasilitas yang diberikan untuk menunjang kegiatan operasional, seperti, adanya mobil atau transportasi yang dapat digunakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, adanya *mess* yang disediakan oleh perusahaan bagi karyawannya yang tidak memiliki tempat tinggal, dan tersedianya kantin serta mushola untuk karyawan serta dengan kondisi lingkungan dimana penerangan cahaya, sirkulasi udara yang baik, serta keamanan yang terjaga. Namun permasalahan yang terjadi pada karyawan *worker* atau pekerja yang ditugaskan dilapangan terganggu dengan adanya suara kebisingan dan juga gangguan getaran mekanik dari pekerjaan yang mereka lakukan, yaitu mereparasi kapal proyek. Selain itu, pekerjaan yang mereka lakukan cukup berisiko, karena dapat berdampak pada masalah kesehatan karyawan tersebut, diantaranya adalah pendengaran yang makin berkurang, gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain (Sedarmayanti, 2011: 33).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh cukup besar dalam perusahaan. Pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan akan dapat berjalan dengan baik jika didukung dengan lingkungan kerja yang baik pula.

Sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik maka dapat menyebabkan terjadinya *turnover*. Untuk mengurangi terjadinya *turnover intention* maka diharapkan perusahaan mampu melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya.

Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi menunjukkan pada semua hal baik berwujud pada balas jasa berupa finansial maupun non finansial dari perusahaan kepada karyawannya. jika kompensasi yang diterima karyawan adalah tinggi, maka karyawan akan merasa semakin puas.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover* adalah kompensasi, dimana karyawan yang sudah senior di perusahaan (berpengalaman) menuntut adanya kenaikan gaji, tetapi belum ada keputusan pasti yang diberikan oleh manajemen perusahaan terkait dengan tuntutan yang dilakukan oleh karyawan, dan karyawan senior yang ingin memperoleh kenaikan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya, juga tidak bisa langsung memperoleh jabatan tersebut karena harus melalui proses seleksi yang cukup lama, bahkan tidak adanya tanggapan ataupun balasan dari manajemen perusahaan mengenai tuntutan ini, sehingga karyawan merasa bosan untuk terus menunggu keputusan yang tidak pasti dan melakukan *turnover*.

PT Nexelite CP Indonesia merupakan salah satu perusahaan di Batam yang tergabung dalam grup *Beng Kuang Marine Limited* sejak tahun 1990-an

yang bergerak di bidang *Ship repair*. Dimana lokasi perusahaan berada pada jalan Brigjen Katamso Kampung Taroka, Tanjung Uncang. Dari survei awal yang penulis lakukan diperoleh data pada PT Nexelite CP Indonesia yang menunjukkan tingkat *turnover* karyawan yang relatif tinggi seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Tingkat *Turnover* Karyawan PT Nexelite CP Indonesia

Bulan	Total Karyawan diawal bulan	Total karyawan masuk	Total karyawan keluar	Total karyawan diakhir bulan
Januari	199	0	12	187
Februari	187	5	14	178
Maret	178	3	23	158
April	158	8	12	154
Mei	154	3	14	143
Juni	143	0	1	142
Juli	142	0	5	137
Agustus	137	2	2	137
September	137	1	4	134
Oktober	134	2	6	130
November	130	0	5	125
Desember	125	1	11	115
Total		25	109	115

Sumber : *Human Resources Department* PT Nexelite CP Indonesia, 2016

Adapun jumlah karyawan yang masih terdaftar pada PT Nexelite CP Indonesia hingga periode Desember 2017 adalah sebanyak 137 orang. Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* pada PT Nexelite CP Indonesia mengalami peningkatan. Analisis terhadap *turnover intention* diharapkan dapat membantu para manajer perusahaan agar dapat mengatasi masalah *turnover intention* pada karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara gaya

kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada PT Nexelite CP Indonesia”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dibahas, maka identifikasi masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan yang berlebihan dapat menyebabkan *turnover intention* pada karyawan.
2. Lingkungan Kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan karyawan tidak nyaman bekerja dan stres kerja sehingga menyebabkan *turnover intention* pada karyawan.
3. Kompensasi yang tidak sesuai merupakan salah satu penyebab *turnover intention* pada karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah tentang variabel yang diteliti, yaitu Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Nexelite CP Indonesia. Data dari penelitian dimulai pada Januari 2016 sampai dengan Desember 2017.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Nexelite CP Indonesia. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Nexelite CP Indonesia?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Nexelite CP Indonesia?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Nexelite CP Indonesia?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Nexelite CP Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian memiliki tujuan tersendiri, adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Nexelite CP Indonesia.

2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Nexelite CP Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Nexelite CP Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Nexelite CP Indonesia.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan pengetahuan pada ilmu manajemen SDM (sumber daya manusia) dalam hal *turnover intention* dan kaitannya dengan Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kompensasi pada karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kompensasi serta pengaruhnya terhadap

turnover intention, sehingga diharapkan dapat dilakukan pencegahan terjadinya *turnover* yang merugikan perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh antara Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention*.