

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada didalamnya. Perusahaan yang efektif semakin menyadari bahwa faktor yang sangat berkontribusi terhadap perkembangan dan keberlangsungan suatu perusahaan adalah manusia atau karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan baik perusahaan berskala besar atau kecil. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kemajuan atau kemunduran perusahaan tersebut. Jika sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan dapat berkembang dengan baik maka perusahaan/perusahaan tersebut akan mengalami perkembangan yang baik pula. Begitupun sebaliknya, jika sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tidak dapat berkembang dengan baik (mengalami masalah) maka hal tersebut akan berakibat pada mundurnya kualitas perusahaan yang bersangkutan (Husaini, 2017).

Dalam dunia pekerjaan seringkali kita menemukan fenomena dimana banyak karyawan yang memilih untuk pindah perusahaan dan banyak pula karyawan yang memilih untuk tetap bertahan/tinggal dalam perusahaan. Karyawan yang memutuskan untuk pindah ataupun tetap bertahan dalam perusahaan/perusahaan umumnya didasarkan pada berbagai macam alasan. Karyawan yang memilih untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja dapat dipicu oleh rasa ketidaknyamanan yang mereka rasakan. Dimana rasa ketidaknyamanan tersebut dapat disebabkan oleh banyak hal seperti misalnya ketidakpuasan kerja, pimpinan,

rekan kerja, beban kerja, stress kerja dan lain sebagainya. Karyawan yang memilih untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja dapat dipicu oleh keinginan mereka untuk mendapatkan pekerjaan di tempat yang lebih baik ataupun karena rasa nyaman dengan lingkungan yang baru sehingga membuat mereka lebih memilih untuk meninggalkan pekerjaannya (Husaini, 2017)

Menurut (Adi dan Ratnasari, 2015) memberikan pengertian jika *turnover intentions* merupakan pergerakan karyawan perusahaan untuk keluar dari perusahaan. Adanya *turnover intention* dari karyawan dapat merugikan perusahaan karena dapat menimbulkan dampak negatif terhadap perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi kerja.

Salah satu faktor menyebabkan karyawan perusahaan memiliki keinginan untuk keluar atau *turnover intention* adalah kepemimpinan. (Diatmika dan Supartha, 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk berperilaku sesuai dengan keinginan pemimpin. Kepemimpinan yang berhasil adalah pemimpin yang berhasil mencapai tujuan perusahaan tanpa mempertimbangkan apakah orang lain merasa terpaksa atau tidak untuk melakukannya. Peran kepemimpinan sangat penting karena pemimpin mempunyai fungsi sebagai penentu pencapaian tujuan perusahaan. Peran pemimpin dalam perusahaan menurut (Sutrisno, 2015) diantaranya adalah peran yang bersifat interpersonal, peran yang bersifat informasional dan peran pengambilan keputusan. Jika pimpinan dari suatu perusahaan dapat menjalankan peranan tersebut, maka sangat mungkin para karyawannya memiliki *turnover intention* yang rendah. Pada peran interpersonal misalnya pemimpin dapat memberikan motivasi dan arahan

ketika karyawan perusahaannya mendapatkan permasalahan. Kehadiran pemimpin pada kondisi semacam ini dapat membuat karyawan merasa diperhatikan, sehingga *turnover intention* akan menjadi berkurang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Diatmika & Supartha, 2017) membuktikan jika efektifitas pemimpin secara negatif mempengaruhi *turnover intention*. Hasil serupa juga dibuktikan oleh (Hariawan, 2018) bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin baik kepemimpinan maka dapat mengurangi *turnover intention* karyawan perusahaan.

Penyebab kedua yang menyebabkan *turnover intention* adalah stress kerja. (Tunjungsari, 2011) menyatakan jika stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan karyawan perusahaan untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan perusahaan dalam menghadapi pekerjaan (Nurmalasari, 2015).

Pendapat dari (Sulistyowati, 2018) menyebutkan bahwa indikasi adanya stres kerja antara lain disebabkan adanya pemberian tugas yang terlalu berat dari pimpinan, sering mengalami konflik akibat tugas yang tidak sesuai dengan pekerjaan, sering di beri tugas yang belum di jelaskan oleh pimpinan, sering mendapat masalah dalam menjalankan pekerjaan dan harus bertanggung jawab dengan pekerjaan rekan kerja. Penelitian pernah dilakukan oleh (Elçi et al., 2012) menyimpulkan kepemimpinan secara negatif mempengaruhi stres terkait pekerjaan dan *turnover intention*. Ini menjelaskan bahwa jenis kepemimpinan yang etis pada saat yang sama membantu mengurangi stres dan *turnover intention*

Penelitian ini dilakukan di PT Sampoerna MPS Ploso berlokasi di Jalan Raya Kedung Glagah, Kedungdowo, Kec. Ploso, Kabupaten Jombang. Berdasarkan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan pihak PT Sampoerna MPS Ploso penulis memperoleh informasi bahwa karyawan sering menyampaikan keluhan terkait dengan ketidaknyamanan yang mereka rasakan. Diantaranya adalah karyawan merasa bahwa pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT Sampoerna MPS Ploso belum termasuk dalam kategori yang baik. Hal ini disebabkan oleh pimpinan mereka yang bersifat terlalu otoriter, serta kurang terjalinnya rasa kekeluargaan antara jajaran atasan dengan karyawan, sehingga hal tersebut seringkali membuat karyawan menjadi tidak nyaman dan merasa tidak terikat secara emosional terhadap perusahaan.

Menurut keluhan yang telah disampaikan oleh karyawan terhadap pihak supervisor, pimpinan (bos) mereka sulit untuk menerima aspirasi dari karyawan dan pimpinan PT Sampoerna MPS Ploso selalu mengutamakan pada pencapaian target kinerja karyawan tanpa memperhatikan kebutuhan psikologis karyawan ataupun memberikan reward terhadap karyawan (Hasil wawancara terlampir). Hal ini seringkali membuat karyawan jadi tidak semangat bekerja karena karyawan merasa tidak mendapat apresiasi dari hasil pekerjaan mereka. Selain itu berdasarkan hasil wawancara lapangan dengan beberapa karyawan yaitu T dan F ada pikiran untuk keluar dari perusahaan dan juga mulai mencari pekerjaan di tempat baru. Subjek T mengatakan ingin pindah dari perusahaan, mulai malas untuk bekerja dan tugas yang diberikan padanya seringkali ditunda. Perilaku lain ditunjukkan oleh subjek F di mana subjek merasa tidak begitu betah sehingga seringkali memiliki *mood* yang

buruk saat bekerja. Akibatnya hal tersebut berdampak pada permikiran karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. Keinginan atau niat seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya dikenal sebagai *turnover intention*.

Penelitian yang berkaitan dengan *turnover intention* penting untuk dilakukan, karena karyawan yang memiliki *turnover intention* pada suatu perusahaan dapat menurunkan SDM yang dapat merugikan perusahaan. Maka penulis tertarik dan bermaksud ingin melaksanakan penelitian dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Turnover intention Melalui Stres Kerja (Studi PT Sampoerna MPS Ploso bagian Produksi)*”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* di PT Sampoerna MPS Ploso?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja di PT Sampoerna MPS Ploso?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di PT Sampoerna MPS Ploso?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* melalui stres kerja di PT Sampoerna MPS Ploso?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* di PT Sampoerna MPS Ploso

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap stress kerja di PT Sampoerna MPS Ploso
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* di PT Sampoerna MPS Ploso
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja sebagai variabel pemoderasi hubungan kepemimpinan terhadap *turnover intention* di PT Sampoerna MPS Ploso

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat yaitu:

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dimanfaatkan bagi PT Sampoerna MPS Ploso secara khusus. Manfaat tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan-kebijakan yang tepat agar *turnover intention* karyawan yang bertugas di PT Sampoerna MPS Ploso dapat ditekan.
2. Sebagai bahan bagi kepala PT Sampoerna MPS Ploso dalam memimpin agar *turnover intention* dapat dicegah atau bahkan di hindari.

2. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan manfaat praktis. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan penelitian ini dapat bermanfaat untuk:

1. Menambah kasanah keilmuan terutama yang berkaitan dengan *turnover intention*.

2. Penelitian ini dapat membuktikan atau memperkuat dari berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya..