

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tingkat *turnover* karyawan masih menjadi pembahasan yang paling intens dan penting saat ini bahkan dimasa yang akan datang, karena perusahaan tidak akan berkembang tanpa adanya karyawan, apalagi karyawan tersebut memiliki *trade recored* yang baik. Karyawan sebagai tenaga ahli dalam bidang produksi perusahaan dan dapat menghasilkan produk yang perusahaan inginkan. Upaya mengatasi segala macam permasalahan yang menyangkut masalah ketenagakerjaan tersebut, harus dapat dicari suatu jalan yang terbaik bagi keduanya yaitu bagi perusahaan dan para karyawan, sebab apabila masalah ketenagakerjaan ini berlarut-larut, tidak adil dan tidak terselesaikan, maka akan menyebabkan karyawan tidak taat pada peraturan perusahaan, misalnya ogah-ogahan dalam bekerja, mangkir atau membolos kerja, tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya, kurang bisa bekerjasama bahkan keluar dari pekerjaan tersebut. Terlebih jika kepindahan kerja karyawan terjadi dalam tingkatan menengah, kerugian yang ditanggung perusahaan akan semakin membengkak. Apabila karyawan mulai berpikir untuk pindah kerja, maka mereka akan sibuk untuk mencari kesempatan kerja di luar dan secara aktif akan mencarinya, dan jika mereka memperoleh kesempatan yang lebih baik mereka akan pindah kerja. Namun jika kesempatan itu tidak tersedia atau yang tidak tersedia tidak lebih baik daripada yang sekarang/kurang menarik, maka secara emosional dan mental mereka

akan keluar dari perusahaan. Yaitu dengan datang terlambat, membolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik. (Russ dan McNeily dalam Panggabean, 2004).

Permasalahan intensi *turnover* pada karyawan Mac Mohan banyak merugikan, dari segi mental dan fisik mungkin terjadi pada diri karyawan, selain karyawan itu sendiri terjadi pada perusahaan. Pasalnya, karyawan tidak hanya berpindah secara fisik, namun juga membawa pengetahuan yang ia peroleh dari perusahaan sebelumnya. Serta terdapat banyak perusahaan yang memberikan pelatihan kepada karyawan barunya, namun kemudian menyaksikannya berganti tempat kerja, sehingga perusahaan mengalami kerugian yang tidak sedikit. Kerugian tersebut berupa biaya awal (rekrutmen), pelatihan dan hal yang berhubungan dengan karyawan baru dan pada akhirnya perusahaan mengalami kekurangan tenaga kerja kembali. Selama periode 2012 sampai dengan 2013, perusahaan Mac Mohan telah mencatat ada 46 karyawan yang keluar dan tentunya ada proses perekrutan kembali dari perusahaan. Ketidak seimbangan antara karyawan yang keluar dengan karyawan yang masuk menyebabkan pelayanan terhadap pelanggan kurang maksimal. Adanya intensi *turnover* pada karyawan Mac Mohan menjadikan bahan evaluasi bagi manajemen dalam mengelola perusahaan untuk keluar dari permasalahan tersebut. Adanya intensi *turnover* yang selama ini terjadi, mengakibatkan perusahaan merugi karena banyaknya anggaran untuk rekrutmen serta memulai dari awal bagi pekerja baru, sehingga adaptasipun perlu waktu lama. Adapun setiap harinya pelanggan

banyak yang tidak terlayani, karena minimnya karyawan yang bekerja, hal tersebut mengakibatkan konsumen kurang merasa puas dengan pelayanan yang ada.

Dunia usaha tidak akan lepas dari peran pimpinan dan karyawan, karena seorang pimpinan berada di atas dan sebagai pengendali sebuah organisasi dan karyawan pekerja dan pelayan dari konsumen. Akan tetapi dari hal tersebut muncul adanya gaya dari seorang pimpinan dalam memimpin perusahaan, serta karyawan sebagai pihak yang dirugikan jika pimpinan memberikan tugas yang terlampaui berlebih. Gaya kepemimpinan dari setiap pimpinan tidaklah sama, sehingga terdapat perbedaan-perbedaan yang mendasar dari setiap pemimpin. Perbedaan tersebut menjadikan sebuah model kinerja perusahaan berbeda antara satu dengan yang lain.

Pentingnya peran dari seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan menjadi fokus yang menarik untuk diteliti dan tingkat intensi *turnover* sebagai bukti peran pimpinan yang dirasa kurang memihak terhadap karyawan. Banyak yang menyatakan kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam perjalanan perusahaan atau organisasi dan karyawan sebagai alat penunjang dari keberhasilan perusahaan. Sehingga perlu adanya pimpinan yang berjiwa pemimpin, dalam hal ini seorang pemimpin memiliki sifat-sifat standar dari pemimpin.

Di era global saat ini, sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan, baik itu untuk perusahaan maupun instansi lain yang ingin meningkatkan kinerja dan hasil dari perusahaan. Akan tetapi ada hal yang perlu diingat, bahwa tidak selamanya perusahaan akan berjalan dengan baik dengan kondisi karyawan yang serba terbatas, banyaknya faktor penghalang salah satunya yakni

intensi *turnover* karyawan. *Turnover* menurut Novliadi (2007) adalah keluar atau berpindahnya karyawan dari perusahaan baik secara sukarela maupun terpaksa dan disertai pemberian imbalan. Intensi *turnover* pada karyawan dapat diakibatkan dari berbagai faktor, diantaranya ketidakpuasan karyawan akan kepemimpinan, pembayaran yang diterima dan internal perusahaan itu sendiri.

Pemimpin sebagai nahkoda perjalanan sebuah perusahaan, diharapkan dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai perubahan berupa hasil yang diinginkan bersama. Pemimpin diharapkan mampu mendengarkan dan menilai pikiran-pikiran para bawahannya dan menerima sumbangan pikiran mereka, sejauh pemikiran tersebut dapat dilaksanakan. Pemimpin juga perlu meningkatkan kemampuan mengendalikan diri dan dapat menerima tanggungjawab yang lebih besar dari pada bawahannya. Namun hal tersebut bertentangan dengan sifat kepemimpinan yang otoriter, seperti pendapat pendapat Kartono (Kurniati, Rustam, dan Partini, 2007) yang memaparkan bahwa pemimpin yang otoriter umumnya memberikan perintah, menentukan kebijakan tanpa berkonsultasi lebih dahulu dengan anggota tim, tidak pernah memberikan informasi secara mendetail, memberikan pujian atau kritikan pribadi terhadap karyawan, menggunakan kekuasaan untuk mengendalikan orang lain, bersikap tidak mengorbankan orang, menghukum karyawan yang mengabaikan dan menyimpang dan memutuskan kebenaran ide.

Kenyataannya pada pemimpin perusahaan seringkali memusatkan kekuasaan dan keputusan pada diri pemimpin sendiri. Pemimpin memegang wewenang sepenuhnya dan memikul tanggung jawab sendiri. Para bawahannya hanya diberi

informasi secukupnya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin. Hal ini menyebabkan bawahan atau karyawan menganggap bahwa kurangnya kesempatan yang diberikan atasan untuk mengembangkan karir pegawai yang bersangkutan memunculkan sikap tidak bersemangat serta mengurangi pemahaman untuk bertanggung jawab dalam meningkatkan prestasi dan karir kerjanya dimasa yang akan datang. Dalam hal ini semakin lama karyawan atau bawahan menerima kepemimpinan yang bersifat otoriter, maka akan semakin mengalami tekanan kerja yang berat hingga akhirnya memutuskan untuk keluar kerja dari perusahaan. Hal yang dapat memunculkan intensi *turnover* adalah ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan/bawahan, seperti pandangan dan tanggapan karyawan/bawahan terhadap bentuk perilaku gaya kepemimpinan otoriter yang banyak sedikitnya akan mengganggu suasana kerja dan pada akhirnya dapat pula menimbulkan ketegangan dan rasa tertekan sehingga mengakibatkan kemunduran fisik dan psikologis yang kronis dan akut berdampak pada karyawan/bawahan dan perusahaan

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis menggaris bawahi permasalahan dalam perusahaan. Adanya intensi *turnover* pada karyawan dianggap sebagai ketidaknyamanan karyawan dengan kondisi dalam perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut apakah kepemimpinan yang otoriter memiliki hubungan dengan intensi *turnover* karyawan, hal tersebut perlu di garis bawahi. Sehingga disini peneliti melakukan penelitian yang didasari permasalahan di atas, dengan mengambil

judul “Hubungan antara Persepsi Terhadap Kepemimpinan Otoriter dengan Intensi *Turnover* Karyawan”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan otoriter dengan intensi *turnover* karyawan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar peranan persepsi terhadap kepemimpinan otoriter terhadap intensi *turnover* karyawan.
3. Untuk mengetahui tingkat persepsi terhadap kepemimpinan otoriter.
4. Untuk mengetahui tingkat intensi *turnover* karyawan.

C. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat dikemudian hari, sebagaimana manfaat-manfaat dari penelitian terdahulu. Harapan ini ditujukan bagi ilmuan psikologi dan peneliti selanjutnya, dapat menjadi bahan informasi dan bahan pertimbangan yang bermanfaat untuk penelitian sejenis serta mengembangkan ilmu-ilmu psikologi khususnya didunia industri.

b. Manfaat praktis

1. Bagi pimpinan perusahaan, penelitian memberikan informasi empiris mengenai hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan otoriter dengan intensi

turnover karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu pertimbangan dalam pengambilan kebijakan atau keputusan bagi pimpinan.

2. Bagi karyawan hasil penelitian dapat memberikan informasi mengenai hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan otoriter dengan intensi *turnover* karyawan sebagai umpan balik dalam mencegah munculnya intensi *turnover*

3. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan bahan acuan dalam penelitian yang sejenis khususnya mengenai hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan otoriter dengan intensi *turnover*.