

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hambatan dan tantangan pasti akan muncul selama proses kegiatan bersosial untuk mencapai tujuannya. Karena masalah peningkatan sumber daya manusia, banyak orang mengalami kemunduran dan terkadang gagal mencapai tujuannya. Kehidupan dari manusia dan berorganisasi tidak akan pernah terpisahkan dalam kehidupan sehari-hari karena kita ialah makhluk sosial yang lebih memilih hidup bersama dan berdampingan. Ini terlihat dalam setiap hal aspek kehidupan, termasuk interaksi sosial dan tempat kerja. Individu tersebut akan bersosialisasi dan berintegrasi dengan perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut Kartono (2005), Kepemimpinan ialah kapasitas untuk mempengaruhi orang lain dengan cara yang positif. bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Teknik mempengaruhi atau memberi contoh kepada para pengikutnya melalui komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi dikenal dengan istilah kepemimpinan (*Leadership*) Kebahagiaan atau ketidakbahagiaan pegawai dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh pola hubungan antara atasan dan bawahan. Akibatnya, perencanaan manajemen sumber daya manusia terus dilakukan dalam organisasi untuk menemukan kandidat terbaik untuk setiap pekerjaan yang terbuka. Tujuan pengelolaan sumber daya manusia berkaitan dengan masalah kepemimpinan. Orang yang memimpin organisasi ialah orang yang

ditunjuk atau yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka. Bawahan yang bekerja dengan pemimpin menganggap sikap dan pola tindakannya sebagai gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan ialah kapasitas untuk memberikan dampak positif. Bawahan yang bekerja dengan pemimpin menganggap sikap dan pola tindakannya sebagai gaya kepemimpinannya.

Untuk menciptakan motivasi positif yang akan menghasilkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal, didukung oleh sumber daya organisasi, seorang pemimpin dalam organisasi harus mampu menciptakan integrasi yang harmonis dengan bawahannya serta dalam membina kerja sama, mengarahkan, dan mendorong semangat kerja bawahannya. Dimana seorang pemimpin memiliki peran penting dalam mempengaruhi dan menyampaikan sikap, perilaku, dan kelompok sebagai bagian dari manajemen, maka dari itu menentukan gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin. Dapat ditentukan bahwa tindakan seorang pemimpin berdampak pada bagaimana pengikut mereka memandang mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi kesejahteraan psikologis mereka. Akibatnya, ketika atasan bertindak dengan cara yang menurut pengikut mereka seperti yang diharapkan dari mereka, kinerja pegawai meningkat. Di sisi lain, ketika atasan bertindak dengan cara yang tidak sesuai dengan harapan pengikutnya, hal itu berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memperhatikan dengan seksama bagaimana anggota timnya berperilaku saat melakukan pekerjaan

tertentu mereka, dan untuk mengeluarkan peringatan jika perlu jika terjadi kesalahan dalam melakukan aktivitas tersebut.

Setiap pemimpin di perusahaan atau organisasi menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda, dan hal ini berdampak pada budaya, karakter, dan perkembangan perusahaan atau organisasi serta orang-orang yang bekerja di sana. Karena kemampuan pemimpin untuk mengarahkan sumber daya organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkan pada akhirnya akan menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Pemberian hadiah merupakan upaya pemimpin untuk membayar tenaga kerja pegawai agar dapat merangsang kerja lebih aktif dan potensial. Dibutuhkan pekerjaan berkelanjutan untuk merencanakan, mengatur, menggunakan, dan mengelola aktivitas pegawai sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan sukses dan efisien. Ini diperlukan untuk mempekerjakan profesional yang mampu memenuhi kebutuhan peran tersebut. Pemberian *reward* kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi atau kinerja yang baik dianggap penting sebagai bukti nyata hasil pembinaan.

Pemberian penghargaan kepada pegawai sangat penting untuk menumbuhkan rasa motivasi atau dorongan di antara para pekerja, selain gaya kepemimpinan yang digunakan. Semua bentuk kompensasi, baik moneter maupun nonmoneter, yang diterima pegawai sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan disebut sebagai penghargaan (Kadarisman, 2016).

sistem penghargaan bagi pekerja yang menginspirasi mereka untuk bekerja lebih dan lebih bersemangat. Pegawai yang lebih bersemangat akan berdampak pada keberhasilan dan perkembangan bisnis. Kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan dipengaruhi oleh kinerja yang baik dan dimaksimalkan dengan cara demikian.

Dalam penerapan struktur dan skala upah telah tertuang pada beberapa aturan seperti, Undang-Undang (UU) Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan. Serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah, Struktur dan Skala Upah. Bagi perusahaan yang melanggar aturan tersebut, ditambahnya, dapat dikenakan sanksi berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh produksi, bahkan sampai pembekuan kegiatan usaha.

Menurut Moorhead & Griffin (2013), insentif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya sebagai bagian dari kontrak psikologis termasuk dalam penghargaan. Organisasi dapat berfokus pada sejumlah faktor tambahan, seperti penghargaan, selain disiplin kerja, untuk membantu pegawai mencapai kinerja yang efektif. Pegawai harus menerima imbalan sebagai pembayaran untuk pekerjaan mereka agar majikan dapat memenuhi tuntutan mereka.

Reward ialah insentif yang menghubungkan remunerasi dengan kemampuan untuk meningkatkan output pegawai untuk mendapatkan

keunggulan kompetitif (Simamora, 2004). Imbalan juga memenuhi berbagai kebutuhan yang dipilih pekerja untuk dipuaskan melalui tindakan mereka di tempat kerja. Pemberian hadiah diperlukan sebagai perangsang atau dorongan bagi pegawai untuk berprestasi lebih baik, selain sebagai bentuk kompensasi.

Menurut Berry dan Morris (2009), tingkat perputaran yang tidak sehat akan berdampak signifikan pada organisasi, memaksanya untuk membayar berbagai biaya administrasi ketika seorang pegawai keluar, serta biaya yang terkait dengan mempekerjakan kandidat untuk mengisi pekerjaan yang terbuka dan biaya lainnya. *Turnover Intention* memiliki dampak yang beragam, terutama ketika menyimpang dari kebijakan organisasi atau perusahaan, seperti ketika seorang pegawai mengundurkan diri yang berpotensi mempengaruhi keberlanjutan perusahaan.

Turnover ialah suatu jenis tindakan atau perilaku yang hanya dipengaruhi oleh satu prediktor, yaitu niat atau keinginan dari pelaku turnover itu sendiri, menurut Fisbein dan Azjen (2005). Menurut Career Builder Survey dan Robert Half International (2009), pemberi kerja lebih memilih kandidat pekerjaan yang inovatif (21%), menunjukkan inisiatif (31%), dan pandai melakukan banyak tugas (36%). Temuan survei menunjukkan betapa pengusaha menghargai pekerja yang dapat menangani berbagai tugas. Sayangnya, hal ini menunjukkan kurangnya pemahaman tentang pentingnya tugas dan fungsi deskripsi pekerjaan. Peran karakteristik pekerjaan dalam

fenomena niat berpindah dieksplorasi bersama dengan fenomena masuk dan keluar ini.

Hal ini sesuai dengan Penelitian survei internasional (dalam Berry & Morris, 2008) yang menemukan bahwa kebutuhan akan pengakuan, penghargaan, dan pengembangan karir yang sesuai dengan karakteristik budaya perusahaan pada individu/pegawai menjadi alasan mereka pindah untuk keluar dari perusahaan. Hal ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Simbolon (2012), yang menemukan bahwa persepsi seseorang akan dibentuk sementara oleh bagaimana mereka merasa diakui dan dihormati, seberapa besar ruang yang mereka miliki untuk berkembang secara profesional dalam organisasi, dan seberapa penting pekerjaan mereka. Keinginan untuk meninggalkan organisasi dimiliki bersama oleh staf.

Berikut hasil mini survey yang dilakukan pada 5 pegawai dengan masing-masing 7 pertanyaan PT. Cinquer Agro Nusantara Bandung:

Tabel 1.1

Data Hasil Wawancara Awal

No	Pertanyaan	Hasil Responden
1	Apakah gaya kepemimpinan dari pimpinan sesuai dengan yang dibutuhkan pegawai?	Hampir semua mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dari pimpinan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh para pegawai
2	Apakah Pimpinan sangat terbuka pada masukan dan keluhan pegawai?	Hampir semua menjawab bahwa pimpinan sangat terbuka pada masukan dan keluhan para pegawai.
4	Bagaimana sikap pemimpin di PT. Cinquer Agro Nusantara Bandung ini?	Hampir semua menjawab bahwa pemimpin memiliki standar baik dan bekerja sesuai fungsinya.
5	Apakah terdapat <i>reward</i> di PT.	Hampir semua pegawai menjawab

	Cinquer Agro Nusantara Bandung ini?	bahwa para pegawai yang kinerja baik rutin mendapatkan <i>reward</i>
6	Apakah <i>reward</i> yang diberikan sesuai dengan yang dikerjakan?	Hampir semua pegawai menjawab bahwa mereka mendapat <i>reward</i> yang sesuai dengan yang dikerjakan oleh mereka.
7	Apakah gaya kepemimpinan dan <i>reward</i> dari pimpinan di PT. Cinquer Agro Nusantara Bandung mempengaruhi turnover intention?	Hampir semua pegawai setuju dengan gaya kepemimpinan dan <i>reward</i> dapat mempengaruhi terhadap turnover intention

Sumber: PT. Cinquer Agro Nusantara Bandung (diolah oleh Peneliti, 2022)

Tabel 1.2

Data Turnover Intention Pegawai

Tahun	Jumlah pegawai	Turnover Intention			
		Masuk	%	Jumlah Keluar	%
2018	80	0	0	0	0
2019	80	0	0	3	3,7
2020	77	0	0	2	2,5
2021	75	0	0	2	2,6
2022	73	0	0	1	1,2
Total	72	0	0	8	10

Sumber : PT. Cinquer Agro Nusantara Bandung (diolah oleh Peneliti,2022)

Setelah melakukan wawancara awal dengan para pegawai di PT.CAN (Cinquer Agro Nusantara) dengan hasil yang kemungkinan baik pada tiap variabel dan didukung data yang tidak sesuai dengan yang didapatkan maka Peneliti semakin tertarik untuk meneliti yang terjadi pada perusahaan tersebut dan merupakan lampu kuning pada perusahaan untuk melakukan Penelitian guna mendalami faktor yang terjadi diperusahaannya dan jika memungkinkan sekaligus mencari solusi alternatif untuk memecahkan masalah yang ada dan karena itu Peneliti tertarik untuk melakukan Penelitian dngan judul

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Reward* terhadap *Turnover Intention* (Studi pada PT. Cinquer Agro Nusantara Bandung)”

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka Peneliti dapat mengidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan antara temuan yang ditemukan diwawancara dan dengan fakta yang sebenarnya.
2. Hubungan Gaya kepemimpinan dengan turnover intention pada pegawai PT. Cinquer Agro Nusantara Bandung.
3. Hubungan *Reward* dengan turnover intention pada pegawai PT. Cinquer Agro Nusantara Bandung.
4. Hubungan Gaya kepemimpinan dan *Reward* dengan turnover intention pada pegawai PT. Cinquer Agro Nusantara Bandung.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, dapat dirumuskan masalah dalam Penelitian, yaitu:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Turnover Intention pada pegawai PT. Cinquer Agro Nusantara Bandung?
2. Apakah *Reward* mempunyai pengaruh terhadap Turnover Intention pada pegawai PT. Cinquer Agro Nusantara Bandung?

3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan *Reward* mempunyai pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada pegawai PT. Cinquer Agro Nusantara Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Adapun maksud dalam Penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* pada pegawai PT. Cinquer Agro Nusantara Bandung.
2. Pengaruh *Reward* terhadap *Turnover Intention* pada pegawai PT. Cinquer Agro Nusantara Bandung.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Reward* terhadap *Turnover Intention* pada pegawai PT. Cinquer Agro Nusantara Bandung.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

- a. Memberikan kontribusi Penelitian ilmiah pada ilmu manajemen terutama dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.
- b. Menambah wawasan dan ilmu bagi Peneliti dalam teori maupun praktek tentang Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Turnover Intention*.
- c. Sebagai dasar studi perbandingan dan acuan bagi Penelitian sejenis dikemudian hari.

d. Menambah referensi kajian ilmiah dalam pembahasan tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Reward* terhadap *Turnover Intention*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dari Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

b. Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil Penelitian ini merupakan tambahan kepustakaan serta referensi atau acuan bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut tentang Penelitian sejenis dikemudian hari.

c. Bagi Perusahaan atau Instansi terkait

Memberi sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan terkait pentingnya Gaya Kepemimpinan dan *Reward* serta pengaruhnya terhadap *Turnover Intention*.

d. Bagi pihak lain

Hasil Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau rujukan serta referensi yang bermanfaat bagi pembaca yang mengadakan Penelitian sejenis tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Reward* terhadap *Turnover Intention*.