

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini, kompetisi antara perusahaan semakin intens, mendorong mereka untuk berkompetisi di berbagai bidang agar tetap relevan dalam ranah bisnis. Kinerja sebuah perusahaan sangat bergantung pada keunggulan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya, karena SDM yang unggul akan memberikan dampak yang maksimal (Pratama, 2017). Kedudukan manusia dalam proses pembangunan tidak dapat disaingi oleh sumber daya lain. Meskipun teknologi canggih dapat menjadi alat bantu untuk meningkatkan efisiensi, manusia tetap bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi tindakan yang diambilnya (Yunus & Sukartini, 2013).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi krusial dalam mengelola SDM agar dapat meningkatkan kualitas dan daya saing perusahaan. MSDM, menurut Zaid (2018), memiliki peran yang signifikan dalam membantu manajer organisasi mencapai tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam aktivitas bisnis, yang secara langsung memengaruhi kesejahteraan perusahaan. MSDM mencakup berbagai aspek, seperti perencanaan, rekrutmen, pengembangan, manajemen karier, evaluasi kinerja, kompensasi, dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik.

Konsep dasar MSDM adalah menganggap setiap karyawan sebagai manusia, bukan mesin. Oleh karena itu, sebuah perusahaan dianggap baik jika mampu mengelola karyawan dengan cara yang memotivasi mereka untuk memberikan

dampak positif dan meningkatkan produktivitas. MSDM juga berkaitan dengan penyelesaian berbagai masalah yang terkait dengan karyawan dalam konteks perusahaan.

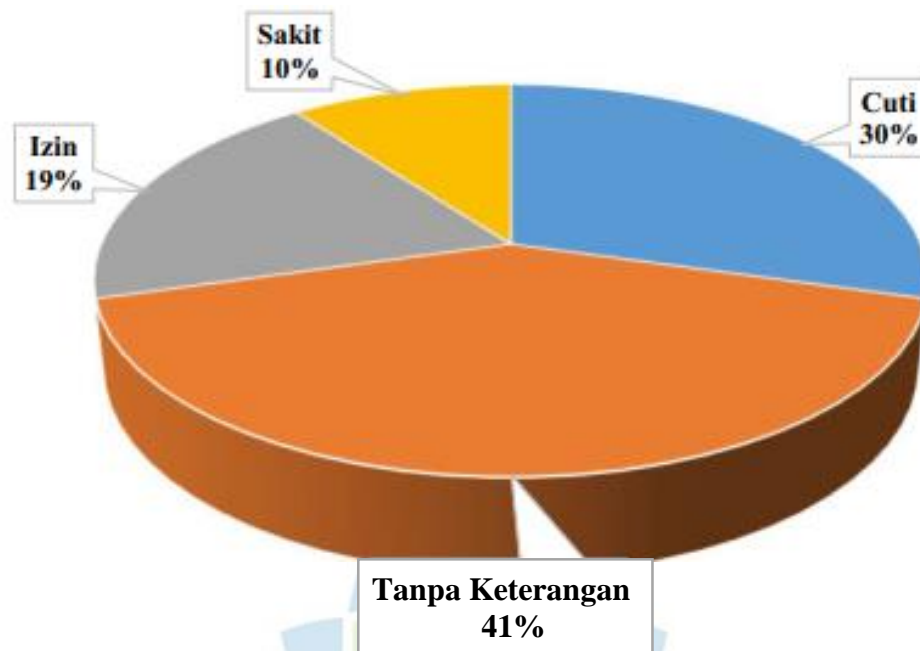
Namun, seiring dengan pertumbuhan persaingan yang pesat, terutama dalam industri ini, Sumber Daya Manusia (SDM) menghadapi tantangan, di mana karyawan mungkin mempertimbangkan untuk pindah tempat kerja (*turnover intention*) jika mereka menerima tawaran yang lebih menguntungkan dibanding sebelumnya. Ketertarikan karyawan pada penawaran dari perusahaan pesaing dapat berpotensi meningkatkan keinginan untuk pindah kerja yang dapat berdampak pada perusahaan.

Tabel 1. 1

Rekapitulasi Daftar Hadir Karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta - Bandung

| No. | Bulan / Tahun | Keterangan | | | |
|---------------|------------------|------------|------------------|------|-------|
| | | Cuti | Tanpa Keterangan | Izin | Sakit |
| 1. | September / 2023 | 5 | 11 | 3 | 2 |
| 2. | Oktober / 2023 | 7 | 9 | 4 | 1 |
| 3. | November / 2023 | 8 | 8 | 6 | 4 |
| Jumlah | | 20 | 28 | 13 | 7 |

Sumber: HRD PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta - Bandung (Data Diolah oleh Penulis)



Gambar 1.1

Grafik Daftar Hadir Karyawan bulan September-November 2023 pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta - Bandung
Sumber: HRD PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta - Bandung (Data Diolah oleh Penulis)

Berdasarkan informasi yang terdapat pada Tabel 1.1 dan Gambar 1.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi dan kehadiran karyawan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta - Bandung selama periode September hingga November 2023 masih menunjukkan tingkat rendah. Meskipun demikian, terdapat sejumlah karyawan yang tetap tidak masuk tanpa keterangan, mencapai tingkat sebesar 41%. Hal ini mengindikasikan bahwa kesadaran terhadap kewajiban hadir bekerja masih rendah.

Untuk mengurangi tingkat keinginan untuk pindah kerja dari para karyawan, perusahaan perlu menetapkan strategi untuk meningkatkan daya tarik yang mampu memotivasi karyawan untuk tetap tinggal dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di luar perusahaan seringkali

dipicu oleh ketidaknyamanan yang dirasakan oleh karyawan di lingkungan kerja mereka. Berdasarkan berbagai penelitian dan literatur, seperti yang disebutkan oleh Helmy (2018), keinginan untuk berpindah pekerjaan bukanlah fenomena baru dalam domain Sumber Daya Manusia (SDM). *Turnover Intention* seringkali terjadi dalam organisasi atau perusahaan dan dapat disebabkan oleh berbagai faktor.

Menurut Helmy (2018), setiap perusahaan atau organisasi perlu mengambil langkah-langkah preventif untuk menghindari kepergian karyawan. Tingkat keinginan seseorang untuk pindah kerja yang tinggi dapat menimbulkan dampak negatif bagi organisasi atau perusahaan. Hal ini dapat menciptakan situasi yang tidak stabil dan meningkatkan ketidakpastian terkait kondisi tenaga kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang dapat memicu keinginan karyawan untuk pindah agar dapat mempertahankan stabilitas dan kesejahteraan organisasi.

Tabel 1. 2

Rekapitulasi Daftar Karyawan yang Telat Masuk Kerja pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta - Bandung

| No. | Jam | Shift | Bulan / Tahun | | |
|-----|---------------|-------|----------------|--------------|---------------|
| | | | September 2023 | Oktober 2023 | November 2023 |
| 1. | 07.30 – 08.00 | Pagi | 5 orang | 2 orang | 1 orang |
| 2. | 08.00 – 08.30 | | - | 1 orang | 3 orang |
| 3. | 18.30 - 19.00 | Malam | 2 orang | - | 2 orang |
| 4. | 19.00 – 19.30 | | 1 orang | - | 4 orang |

Sumber: HRD PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta - Bandung (Data Diolah oleh Penulis)

Dari Tabel 1.2 yang tercantum di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta - Bandung pada shift pagi dari bulan September hingga November masih relatif tinggi. Meskipun di shift malam tingkat keterlambatan terlihat lebih baik dibandingkan dengan shift pagi, namun kondisi tersebut masih tetap mengganggu kelancaran aktivitas perusahaan. Keterlambatan ini tidak hanya berpotensi menghambat pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan jika dibiarkan terus-menerus.

Gambaran ini mencerminkan kemungkinan rendahnya tingkat *Organizational Commitment* di kalangan sebagian karyawan. Selain itu, mungkin juga beberapa karyawan telah kehilangan harapan terhadap pekerjaan mereka di perusahaan ini, sehingga mereka tampak kurang peduli terhadap keterlambatan masuk kerja. Penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi tingkat komitmen karyawan dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkannya guna mendukung kelancaran operasional dan pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor *Leadership Style* dari seorang pemimpin merupakan elemen yang dapat memiliki dampak terhadap keinginan karyawan untuk pindah pekerjaan atau bahkan keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, peran seorang pemimpin menjadi sangat penting untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan, di mana kepemimpinan yang efektif dianggap sebagai prasyarat utama dalam mendukung perusahaan (Hom & Griffeth seperti yang disebutkan dalam Helmy, 2018).

Salah satu strategi dalam mempertahankan komitmen dan peningkatan kinerja karyawan adalah melalui kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan, diartikan sebagai cara dan pola tingkah laku seorang pemimpin, memiliki peran krusial dalam membentuk persepsi bawahan terhadap *Leadership Style*. Thoha (2012, dalam Ivansyah, 2019) menjelaskan kepemimpinan sebagai aktivitas untuk memengaruhi individu-individu agar mengarah ke pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang berhasil adalah mereka yang mampu mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan seorang pemimpin dinilai dari kemampuannya menciptakan situasi yang memotivasi bawahannya untuk sadar dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas sesuai dengan yang diinginkan.

Salah satu *Leadership style* yaitu *Transactional Leadership Style* muncul sebagai respons terhadap kebutuhan organisasi untuk memiliki struktur dan keteraturan yang jelas dalam mengelola sumber daya manusia. Pada dasarnya, *Leadership Style* ini berkembang sebagai hasil dari pemikiran dalam model-model kepemimpinan situasional, di mana kebutuhan akan aturan dan supervisi yang tegas diidentifikasi. Pendekatan ini juga dapat dilihat dalam konteks teori kontingensi, yang menegaskan bahwa efektivitas seorang pemimpin tergantung pada kondisi dan konteks tertentu. Dalam hal ini, kepemimpinan transaksional dianggap sesuai ketika tugas-tugas yang jelas dan tanggung jawab yang terdefinisi dengan baik diperlukan.

Penting untuk dicatat bahwa esensi utama dari kepemimpinan transaksional terletak pada pengukuran kinerja dan penggunaan insentif. Pemimpin transaksional menciptakan lingkungan di mana kinerja dapat diukur secara objektif, dan insentif atau hukuman diberikan sesuai dengan pencapaian hasil-hasil tertentu. Dengan demikian, *Leadership Style* ini sering kali diidentifikasi dengan usaha untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas di dalam organisasi. Meski memberikan kepastian dan keteraturan, kepemimpinan transaksional bukan tanpa kritik, terutama terkait dengan kurangnya penekanan pada inovasi dan perkembangan individu. Seiring dengan evolusi organisasi dan kebutuhan yang semakin kompleks, penting bagi pemimpin untuk memahami konteks di mana kepemimpinan transaksional dapat diterapkan secara efektif.

Transactional Leadership Style mencirikan hubungan antara pemimpin dan bawahan sebagai pertukaran yang bersifat transaksional. Pemimpin transactional memotivasi bawahan dengan memberikan imbalan dan hukuman berdasarkan kinerja mereka. *Leadership Style* ini fokus pada pencapaian tujuan dan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur. Namun, pertanyaan mendasar adalah sejauh mana pengaruh *Transactional Leadership Style* dapat mempengaruhi tingkat turnover intention di antara karyawan.

Dalam konteks kepemimpinan, efektivitas organisasi sering diukur berdasarkan pencapaian tujuan, dan keefektifan seorang pemimpin sering dihubungkan dengan pencapaian tujuan tersebut. Namun, terdapat permasalahan mengenai apakah keefektifan pemimpin hanya dapat diukur dari pencapaian output yang cenderung bersifat jangka pendek. Ketika tujuan utama terfokus pada hasil,

pemimpin cenderung mengabaikan aspek manusia, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan dampak negatif seperti peningkatan *turnover*, penurunan kepuasan kerja, dan penurunan produktivitas (Badeni, 2013, dalam Paripurna, Supartha, & Subudi, 2017).

Setelah perusahaan berhasil mengorganisir Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan menggunakan berbagai *Leadership Style*, tahap selanjutnya yang kritis adalah memelihara komitmen karyawan. Komitmen karyawan menjadi sangat penting karena mencerminkan hubungan positif antara individu dan organisasi, di mana individu memiliki keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, bersedia berusaha sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi, serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Organizational Commitment memiliki dampak signifikan terhadap *Turnover Intention*, di mana peningkatan komitmen terkait dengan peningkatan produktivitas dan penurunan *turnover intention*. Allen & Meyer (1996, dalam Amdiar, 2015) menyimpulkan bahwa *Organizational Commitment* berhubungan secara signifikan dengan keinginan individu untuk tetap aktif dalam organisasi.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Transactional Leadership Style* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Organizational Commitment* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung)”**.

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Transactional Leadership Style* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta - Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Transactional Leadership Style* terhadap *Organizational Commitment* pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta - Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta - Bandung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Transactional Leadership Style* terhadap *turnover intention* yang di mediasi oleh *Organizational Commitment* pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta - Bandung.

C. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjelasan awal dan identifikasi masalah yang disajikan, masalah dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Penulis:

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan wawasan baru kepada penulis, memungkinkannya untuk mengaplikasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan dengan situasi nyata di lapangan.

2. Manfaat bagi Akademis:

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada dunia akademis dengan menyumbangkan informasi baru dan menjadi referensi bahan penelitian di masa mendatang, khususnya dalam konteks manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

3. Manfaat bagi Perusahaan (PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta - Bandung):

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi perusahaan, khususnya PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta - Bandung. Hasil penelitian dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang signifikan berpengaruh pada niat untuk pindah kerja karyawan (*turnover intention*) dan memberikan arahan untuk mengurangi tingkat *turnover*. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai alat evaluasi untuk sistem kepemimpinan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), memberikan wawasan berharga kepada para atasan dalam upaya meningkatkan kinerja dan retensi karyawan.

D. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan uraian dari latar belakang belakang diatas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya *Turnover Intention*. Tingkat *Turnover Intention* pada Bandung PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta - Bandung dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya berasal

dari faktor pemimpin yang kurang memperhatikan kebutuhan karyawannya dalam bekerja.

2. Kurang adanya *Organizational Commitment* karyawan Bandung PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta - Bandung terhadap perusahaan. *Organizational Commitment* karyawan masih dalam ranah *Continuance Commitment*, hal ini berarti masih mengandalkan keterikatan yang bersifat materi, belum sampai pada tingkatan keterikatan emosional.
3. Pemimpin kurang membantu terhadap permasalahan yang ada dalam perusahaan, sehingga karyawan merasa tidak diberikan dukungan oleh pimpinan perusahaan dalam menyelesaikan setiap tugas atau permasalahan, sehingga kurang terlibat secara emosional terhadap perusahaan.
4. Dalam penelitian terdahulu yang telah dilakukan memperlihatkan hasil yang tidak konsisten mengenai Pengaruh *Transactional Leadership Style* terhadap *Turnover Intention* dengan *Organizational Commitment* sebagai variable Mediasi.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, secara spesifik rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Transactional Leadership Style* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta - Bandung ?

2. Bagaimana pengaruh *Transactional Leadership Style* terhadap *Organizational Commitment* pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta - Bandung ?
3. Bagaimana pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta - Bandung ?
4. Bagaimana pengaruh *Organizational Commitment* dalam memediasi *Transactional Leadership Style* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta - Bandung ?

