

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Salah satu aset berharga yang perlu dipertahankan perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM), karena sumber daya manusia merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi kearah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Maka dari itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Perusahaan akan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki oleh individu dengan memberikan kesempatan bagi tiap individu untuk mengembangkan karirnya. Faktor penting dari peningkatan kinerja adalah dari sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan itu sendiri. Semakin berkualitasnya sumber daya manusia yang menjalankan perusahaan maka semakin meningkat kinerja perusahaan tersebut. Namun, upaya pencarian sumber daya manusia yang berkualitas serta mempertahankan sumber daya manusia tersebut merupakan suatu hal yang cukup sulit dilakukan oleh perusahaan karena banyak faktor-faktor hambatan baik dari dalam internal perusahaan itu sendiri maupun dari eksternal perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja kerja dari sumberdaya manusia di

dalam perusahaan hingga keinginan untuk pindah kerja terhadap sumberdaya manusia tersebut (Amani, 2016)

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. (Ardana dkk, 2012) dalam (Septiari, 2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan.

Saat ini permasalahan tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti menciptakan ketidak stabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Beberapa penelitian dan literatur menunjukkan bahwa *intention to leave* atau *turnover intention* mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam perilaku. *Turnover* karyawan yang tinggi, secara lambat tetapi pasti, akan menyebabkan perusahaan mengalami

kemunduran kinerja. *Turnover* merupakan kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas perusahaan dan dapat mencerminkan kinerja dari perusahaan. Perpindahan karyawan sangat dibutuhkan bagi perusahaan pada karyawan yang memiliki produktifitas rendah. Namun perpindahan yang terlalu tinggi memberikan kerugian yang besar bagi perusahaan (Yuliasia et al., 2012) dalam (Nasution, 2017).

Banyak hal yang menjadi fokus perhatian dari pihak manajemen guna dapat menurunkan tingkat *Turnover Intention* karyawan, diantaranya adalah peran seorang dalam memimpin. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku atau tindakan ketika melakukan tugas manajemen dalam suatu organisasi. Jika gaya manajemen digunakan dengan benar untuk mengelola karyawan yang ada, maka karyawan akan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja secara optimal.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku individu adalah peran dari seorang pemimpin dan pola kepemimpinannya. Sebagaimana yang telah dikemukakan (Katamba, H. S. 2011) dalam (Ahsan, dkk 2014) Kepemimpinan merupakan segala hal yang dilakukan oleh pemimpin yang membuat suatu tujuan organisasi tercapai dan kemudian membawa kesejahteraan bagi para anggotanya. Seorang pemimpin yang baik akan memfokuskan dirinya pada beberapa aspek seperti “bagaimanakah dia”, “apa yang diketahuinya”, serta “apa yang dilakukannya”. Salah satu model kepemimpinan yang cukup menarik perhatian dari para pengamat dan praktisi sosial yaitu model kepemimpinan transformasional. Pada dasarnya konsep kepemimpinan transformasional terfokus

pada adanya pemberian motivasi secara inspiratif, pemberian pengaruh seorang pemimpin pada anggotanya, pemberian stimulus intelektual, serta dilakukannya pertimbangan secara individual (Mahdi, A.F., 2012) dalam (Ahsan, 2014).

Munculnya keinginan seorang karyawan untuk meinggalkan perusahaan disebabkan pula oleh stres kerja. Stres kerja muncul dari banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan juga diiringi oleh beban kerja yang begitu besar, target yang terlalu tinggi, tekanan dari atasan juga dari pelanggan adalah gejala yang memicu stres kerja sehingga akan berdampak pada keinginan untuk keluar dari perusahaan (Octaviani, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siddiqui dan Raja (2015) dalam (Ardana dan Septriari, 2016) menunjukkan bahwa stress kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Stress merupakan isu utama yang menjadi perhatian, karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan, dan sulit untuk menghindari stres dalam pekerjaan (Paryaiz, *et al.*, 2015). Penyebab stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor penyebab saja, namun stres bisa terjadi karena penggabungan dari beberapa sebab sekaligus yang antara lain: beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tekanan atau desakan waktu (*time pressure*), kualitas supervisi yang jelek (*poor quality of supervision*), iklim politis yang tidak aman (*insecure political climate*), umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai (*lack of recognition/reward*), wewenang yang tidak mencukupi untuk melakukan tanggung jawab (*inadequate authority to match responsibilities*), kemenduaan peran (*role ambiguity and conflict*), frustrasi (*frustration*), konflik antar pribadi dan antar kelompok

(*interpersonal conflict*), perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan (*differences between company and employe value*) dan berbagai bentuk perubahan (*change of anytipe*).

Faktor yang dapat mempengaruhi presentase *turnover* karyawan selain stres kerja salah satunya adalah kompensasi. Pemberian kompensasi pada karyawan merupakan salah satu tugas yang paling kompleks bagi perusahaan dan menjadi salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Minimnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan apabila tidak sesuai dengan *output* yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan tersebut dapat memperkuat *turnover intention* karyawan tersebut. Kompensasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lain. Manthis dan Jackson (2006) Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu perusahaan dan bukan perusahaan lainnya. Menurut Simamora (2004) kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Adanya sistem kompensasi yang baik ini selain dapat menekan tingkatan dari *turnover intention* karyawan, dapat juga meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Kepuasan atas tingkat gaji didefinisikan sebagai persepsi kepuasan atas gaji atau upah langsung, sedangkan kepuasan atas struktur atau pengadministrasian gaji didefinisikan sebagai persepsi kepuasan dengan hirarki gaji internal dan metode yang digunakan untuk mendistribusikan gaji. Kepuasan atas peningkatan gaji berkenaan dengan persepsi kepuasan dalam perubahan

tingkat gaji. Kepuasan atas tunjangan menekankan pada persepsi kepuasan dengan pembayaran tidak langsung yang diterima karyawan. Menurut (Siagian, 2008) dalam (Amani, 2016) sistem imbalan atau gaji yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan kerja para anggota organisasi sehingga organisasi tersebut memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah anggota yang memiliki sikap perilaku produktif bagi kepentingan organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta, Waroeng Spesial Sambal “SS” adalah sebuah merek yang menyajikan sambal segar dan masakan khas Indonesia. Waroeng Spesial Sambal “SS” didirikan pada tahun 2002 di Yogyakarta oleh Yoyok Hery Wahyono. Usaha ini berdiri atas *ketidaksengajaan* Yoyok atau yang akrab dipanggil Mister Huuh-Haah dalam mengatasi himpitan ekonomi yang dihadapinya. Yoyok bersama rekannya mendirikan Waroeng Spesial Sambal “SS” dalam bentuk warung tenda di pinggiran jalan Kaliurang yang saat ini dikenal sebagai sentra kuliner mahasiswa karena berdekatan dengan beberapa kampus ternama.

Meningkatnya animo konsumen terhadap kuliner pedas pun merangsang lahirnya cabang di beberapa titik di kota pelajar. Bahkan gaung tentang Waroeng Spesial Sambal “SS” pun mulai terdengar di kota tetangga, Solo, yang akhirnya membuat Yoyok mencoba mendirikan cabang pertama di Manahan, Solo pada tahun 2006. tak lama kemudian, Waroeng Spesial Sambal “SS” menyapa penikmat pedas lainnya, seperti Semarang, Tangerang, Purwokerto dan beberapa kota di Jawa Timur.

Berikut adalah data *voluntary turnover* Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta tahun 2017 – 2019, yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut :

Tabel 1.1 Hasil Mini Riset Penelitian

Bulan	2017			2018			2019		
	Jml Kary.	In	Out	Jml Kary.	In	Out	Jml Kary.	In	Out
Januari	66	0	1	70	8	1	79	3	0
Februari	65	1	1	77	0	0	82	1	0
Maret	65	0	0	77	1	1	83	0	1
April	65	6	0	77	0	0	82	0	0
Mei	71	0	0	77	0	0	82	1	0
Juni	71	5	1	77	0	0	83	0	0
Juli	75	1	0	76	0	1	83	0	1
Agustus	76	0	0	78	2	0	82	0	0
September	76	0	1	78	3	0	82	0	0
Oktober	75	0	1	81	0	0	82	1	1
November	74	1	2	81	0	1	82	0	0
Desember	73	0	3	80	0	1	82	0	2
Rata-Rata	71	14	10	77	14	5	82	6	5

Sumber : HR Departemen Waroeng “SS”

Berdasarkan data tersebut, terhitung dari Januari 2017 sampai dengan Desember 2019, karyawan Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta yang keluar mencapai angka 20 orang dari keseluruhan karyawan. Data menunjukkan bahwa setiap bulannya jumlah karyawan yang keluar tidak terlalu konsisten dan cenderung mengalami peningkatan maka dapat dikatakan terjadinya masalah tingginya *turnover intention*.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti memilih Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta sebagai objek penelitian. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara kepemimpinan, stress kerja dan kepuasan gaji terhadap turnover intention. Penelitian ini berfokus pada Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta yang beralamat di Pogung Rejo Rt.14 Rw.51 No.414 Sinduadi, Mlati,

Sleman, Yogyakarta dengan judul “ PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN KEPUASAN GAJI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA WAROENG SPESIAL SAMBAL “SS” YOGYAKARTA”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti ingin merumuskan suatu permasalahan yang akan diterjemahkan menjadi suatu pertanyaan umum, yaitu :

1. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* pada Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta?
2. Apakah stres kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* pada Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta?
3. Apakah kepuasan gaji mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* pada Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, stress kerja dan kepuasan gaji terhadap *turnover intention* karyawan Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta.

2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* karyawan Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, stres kerja dan kepuasan gaji terhadap *turnover intention* karyawan Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber referensi tentang pengaruh kepemimpinan, stres kerja dan kepuasan gaji terhadap *turnover intention*.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak manajemen Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta dalam mengambil keputusan terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia.

1.5. Batasan Masalah

Pembatasan masalah oleh peneliti dengan maksud agar pembatasan dapat lebih terfokus. Tujuan adanya pembatasan masalah ini agar ruang lingkup peneliti tidak perlu luas untuk menghindari kesalahan dan menyimpang dari pokok permasalahan serta tujuan yang dicapai. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja dan Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention* Karyawan Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta”. *Turnover* dipilih karena adanya tingkat *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan kerugian dari sisi moral maupun finansial.