**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

 Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompentensi utamanya. Konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki daya saing di pasaran. Dimana iklim persaingan usaha yang semakin ketat perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi. Salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan mengerti bahwa merekrut dan mengontrak karyawan, membayar gaji, lembur dan tunjangan, memberikan pelatihan, dan lainnya merupakan pekerjaan yang menyita waktu, pikiran, dan dana yang cukup besar. Melalui jasa *outsourcing*, perusahaan dapat mengalihkan pekerjaan tersebut kepada jasa *outsourcing,* sehingga lebih efisien dan lebih murah atau menghemat biaya dibandingkan dengan mengerjakan sendiri. (www.dartaoutsourcing.co.id,07/10/2019,20:21)

 *Outsourcing* atau sistem alih daya adalah perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja meliputi pekerjaan yang akan ditempatkan pada perusahaan membutuhkannya. *Outsourcing* yang sering dipandang sebelah mata oleh para pencari kerja, tapi nyatanya tak demikian sebenarnya. Bahkan melalui *outsourcing* dimungkinkan Indonesia dapat menambah pendapatan Negara.

 Perkembangan strategi *outsourcing* di dunia usaha saat ini diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (pasal 64, 65, dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004). (<https://nasional.kontan.co.id/news/indonesia-bisa-jadi-pusat-outsourcing-dunia-jika>,07/10/2018,20:39)

 Dunia yang semakin berkembang akan menciptakan juga masyarakat yang semakin berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting, karena manusia merupakan salah satu faktor utama bagi suatu perusahaan yang menghasilkan suatu produk baik barang atau jasa. Perusahaan dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat menggunakan sumber daya, terutama karyawan yang ada dengan optimal dan professional.

 Dewasa ini dalam sebuah perusahaan peran karyawan sangatlah dibutuhkan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu peran pemimpin juga sangat dibutuhkan. Kartono dalam Rachmat (2014), menyatakan pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan di satu bidang, sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu untuk pencapaian tertentu.

 Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam penanganan sumber daya yang tepat tergantung dari bagaimana seorang pemimpn dalam mengelola perusahaan tersebut. Suatu perusahaan diharuskan untuk memiliki seorang pemimpin yang handal dan mampu mengantisipasi masa depan perusahaan dan mengambil peluang dari perubahan yang ada serta menyelesaikan permasalahan yang ada dalam perusahaan sehingga dapat mengarahkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkannya. Kemudia elemen yang bernilai penting dalam perusahaan selain kepemimpinan adalah motivasi kerja (Encep Saefullah, 2018)

 Kemampuan seseorang dalam menyelenggarakan berbagai fungsi manajerial merupakan bukti yang paling nyata dan efektivitasnya sebagai seorang pemimpin, sehingga banyak gaya yang digunakan untuk mengidentifikasi tipe-tipe kepemimpinan. Kepimpinan merupakan perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Kartono dalam Rachmat (2014), menyatakan Gaya kepemimpinan yang baik dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan motivasi pada karyawan. Pemimpin yang baik tidak akan ada tanpa bawahan yang baik, begitu pula sebaliknya. Antara pimpinan dan karyawan saling membutuhkan untuk menjadikan perusahaan menjadi lebih maju. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja seseorang untuk berprestasi.

 Motivasi membahas bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tingkah laku karyawan dalam bekerja pada dasarnya berorientasi pada tugas, maksudnya segala perilaku seorang karyawan akan didorong oleh keinginannya dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya untuk perusahaan. Rachmat berpendapat bahwa motivasi ini dapat dijalankan dengan cara memberikan pujian dan dukungan. Pujian dapat diberikan dalam bentuk penghargaan dan insentif. Penghargaan adalah bentuk pujian yang tidak terbentuk uang, sedangkan insentif adalah pujian yang berbentuk uang atau benda yang dapat dikuantifikasi (Rachmat, 2014).

 Peran dari seorang pimpinan sangat berpengaruh pada motivasi karyawan, maka suatu perusahaan, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakan dan mengarahkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian pengabdian dan partisipasinya secara efektif, karena tercapainya tujuan secara efektif sangat tergantung pada akan kemampuan kepemimpinan seorang pemimpin.

 Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap segala kegiatan atau pekerjaan yang dilakukannya. Seluruh kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan seseorang pada dasarnya dikarenakan adanya faktor kebutuhan yang harus dipenuhi, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, dan kebutuhan fisik maupun rohaninya, (Putrianti, 2014). Selain itu, dengan penanganan sumber daya yang tepat dapat menjadikan perusahaan semakin dinamis dan berkembang pesat. Oleh sebab itu, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar atau penekanan tingkat *turnover intention* haruslah bertitik tolak pada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, yang selanjutnya akan dijadikan pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia, (Putrianti, 2014)

 *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alas an yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan lebih baik (Rismayanti, 2018). *Turnover* dalam dunia kerja merupakan hal yang biasa terjadi, tetapi hal tersebut bisa menjadi suatu masalah bagi perusahaan jika terjadi *turnover* karyawan yang tinggi. *Turnover* karyawan yang tinggi akan merugikan perusahaan karena karyawan yang keluar akan menyebabkan perusahaan menjadi tidak efektif dan efisien. Selain itu, perusahaan kehilangan biaya yang telah diinvestasikan untuk karyawan seperti biaya pelatihan dan pengembangan. Perusahaan membutuhkan biaya lagi untuk perekrutan karyawan baru.

PT. Indah Megah Sari (PT. IMS) adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang jasa *manpower supplier* dimana PT. IMS ini menyediakan jasa *crew* pelayaran kapal. Didirikan pada tahun 2000 hingga sekarang, PT. IMS telah mengalami pasang surut dalam persaingan bisnis sejenis yang ada di Indonesia. Dengan semakin maraknya Perusahaan sejenis PT. IMS harus memiliki strategi yang efektif dan efisien. Oleh karena itu PT. IMS berusaha untuk memberikan *services* yang baik, baik kepada konsumen dan juga kepada *crew*/ karyawan PT. IMS yang notabene sebagai sumber penghasilan utama PT. IMS.

**Tabel 1.1**

**Data *In-Out* Karyawan PT. IMS tahun 2016 – 2018**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Tahun | Jumlah Karyawan awal Tahun | Karyawan Keluar | Karyawan Masuk | Jumlah Karyawan akhir Tahun |
| 2016 | 82 | 19 | 14 | 77 |
| 2017 | 77 | 17 | 15 | 75 |
| 2018 | 75 | 14 | 12 | 73 |

 Sumber; HR & GA Supervisor PT. Indah Megah Sari (IMS), 2018.

Tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa dari tahun 2016 terdapat karyawan keluar sejumlah 19 orang dan karyawan masuk sejumlah 14 orang. Pada tahun 2017 terdapat penurunan karyawan keluar sejumlah 17 orang, sementara karyawan masuk mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya yaitu 15 orang. Pada tahun 2018 jumlah karyawan keluar mengalami penurunan menjadi 14 orang, sedangkan karyawan masuk menurun dari tahun sebelumnya yaitu 12 orang. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa penurunan jumlah karyawan selalu terjadi disetiap tahunnya. Hal ini didasari beberapa faktor yaitu, adanya dukungan sosial, lingkungan kerja, tidak mendapat penghargaan atau apresiasi dan yang terakhir adalah faktor usia.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Indah Megah Sari di Duren Sawit Jakarta Timur”

1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan yang ada, yakni:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. IMS?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap tingginya tingkat *turnover intention* karyawan PT. IMS?
3. **Batasan Masalah**

 Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. IMS
2. Penelitian ini hanya menganalisa kepemimpinan, motivasi kerja dan *turnover intention* PT. IMS

**D.** **Batasan Penelitian**

 Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai masalah yang ada dalam perusahaan, dan mengingat keterbatasan yang ada sepertil kemampuan, waktu, dan biaya, maka penulis akan memberikan batasan-batasan masalah hanya dilakukan pada masalah kepemimpinan, motivasi kerja dan *turnover intention* karyawan di PT. Indah Megah Sari (IMS).

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan permasalah yang ada di PT. IMS, tahun 2018, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap *turmover intention*  karyawan di PT. IMS?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap *turmover intention*  karyawan di PT. IMS?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap *turmover intention*  karyawan di PT. IMS?
4. **Tujuan Penelitian**

 Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian skripsi adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. IMS?
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. IMS?
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. IMS
4. **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kejra seperti apa yang diharapkan oleh karyawan, sehingga mereka menghindari *turnover* dan melakukan perbaikan-perbaikan kedepannya.

1. Bagi Akademik

Sebagai bahan pembanding sejenis dan bahan bacaan untuk menambah pengetahuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan topik yang sama.

1. Bagi Peneliti

Semoga hasil penelitian ini dapat merupakan sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.