

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting yang berfungsi sebagai kekuatan pendorong di belakang operasi produksi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Akibatnya, untuk mencapai tujuan organisasi, bisnis harus menggunakan manajemen sumber daya manusia yang sangat baik. Secara umum, manajemen SDM diartikan sebagai upaya perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada saat ini. Sumber daya ini kemudian diarahkan sesuai dengan prinsip dan budaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Saat ini perkembangan perusahaan memasuki Era Revolusi Industri 4.0 yang ditandai dengan perubahan yang cepat dan persaingan yang ketat. Kegiatan korporasi terkait erat dengan pengawasan publik, investor, undang-undang, dan masyarakat yang semakin canggih. Akibatnya, perusahaan memiliki efek negatif. Perusahaan harus memahami bahwa manajemen sumber daya manusia dapat dikelola secara memadai karena merupakan salah satu aset terpenting dalam perusahaan. Kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia saling terkait erat.

Kepemimpinan merupakan sebuah proses seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran perasaan atau tingkah laku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan berhubungan dengan masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin.

Kepemimpinan berkembang dan tumbuh sebagai konsekuensi dari kontak otomatis pemimpin dengan orang-orang yang dipimpin. "Seorang pemimpin adalah seseorang yang, dengan bakatnya sendiri, dengan atau tanpa posisi formal, dapat membujuk kelompok yang dipimpinnya untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu." Perusahaan akan berhasil berfungsi jika pemimpin terampil dalam spesialisasinya, dan setiap pemimpin memiliki bakat unik seperti kemampuan teknis, manusia, dan konseptual.

Sedangkan yang dipimpin adalah seorang atau sekelompok orang yang merupakan anggota dari suatu perkumpulan atau pengikut yang setiap saat siap melaksanakan perintah atau tugas yang telah disepakati bersama guna mencapai tujuan. Dalam suatu organisasi, yang dipimpin mempunyai peranan yang sangat strategis, karena sukses tidaknya seseorang pemimpin bergantung kepada para pengikutnya ini. Oleh sebab itu, seorang pemimpin

dituntut untuk memilih bawahan dengan secermat mungkin. Dengan begitu seorang pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan yang mampu mempertahankan setiap individu-individu yang dipimpinya di suatu organisasi agar tercapainya tujuan organisasi yang memiliki kekompakan dan semangat bekerja agar output yang dihasilkan akan sesuai harapan.

Gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Gaya kepemimpinan (*leadership style*), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap filsafat, keterampilan dan sikapnya. Gaya tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu. Diantara beberapa gaya kepemimpinan, terdapat pemimpin yang positif dan negatif, dimana perbedaan itu didasarkan pada cara dan upaya mereka memotivasi karyawan.

Jika metode penyampaian motivasi didasarkan pada insentif (baik moneter maupun non-moneter), hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan positif telah digunakan. Sebaliknya, jika pendekatannya menekankan hukuman atau *punishment*, ia menggunakan gaya kepemimpinan negatif. Strategi kedua ini mungkin memberikan hasil yang dapat diterima dalam banyak hal, tetapi dengan mengorbankan manusia. Dari penjelasan terkait pemimpin dan gaya kepemimpinan disini peneliti akan menganalisis lebih jauh mengenai gaya kepemimpinan yang baik agar setiap individu atau bawahannya akan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan akan termotivasi dalam meningkatkan produktifitas kinerjanya .

Menurut temuan penelitian Suhakim dan Badrianto, gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan substansial terhadap *turnover intention*. Akibatnya, adalah mungkin untuk menyimpulkan bahwa jumlah gaya kepemimpinan transformasional yang dihadapi oleh pekerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang digunakan maka akan semakin rendah jumlah *turnover intention* karyawan.

Selain gaya kepemimpinan *talent management* merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam mengelola Sumber Daya Manusia di perusahaan. Penemuan *talent management* pada organisasi modern saat ini dirasakan sangat penting dikarenakan munculnya ekonomi modern dan kebutuhan bisnis yang semakin strategis. *Talent management* merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencari karyawan yang tepat serta menempatkan di tempat yang tepat melalui proses identifikasi, pengembangan, pertahanan, dan penempatan pada posisi yang sesuai manajemen bakat (*talent management*) memiliki tujuan untuk membantu menurunkan *turnover intention*

karyawan dan pengembangan karyawan dalam rangka memenuhi tantangan yang saat ini dihadapi oleh berbagai organisasi atau perusahaan dan meningkatkan *performance* organisasi melalui pemenuhan kebutuhan organisasi.

Menurut temuan penelitian Gede dan Sunny, *Talent Management* memiliki pengaruh negatif dan substansial terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan manajemen talenta akan dapat menurunkan kemungkinan terjadinya *turnover* karyawan. Setiap perusahaan menginginkan profesional manajemen bakat untuk dapat bekerja dengan sukses. Karyawan dengan talenta yang kuat akan dapat mengurangi *turnover intention* di dalam perusahaan jika manajemen talenta digunakan.

Turnover adalah proses di mana karyawan meninggalkan Perusahaan atau organisasi dan Perusahaan atau organisasi menggantikannya, sedangkan *turnover intention* adalah pengukuran apakah karyawan suatu perusahaan atau organisasi berencana untuk meninggalkan posisi mereka atau organisasi bermaksud untuk menghapus karyawan dari posisi mereka. Maksud *Turnover* mungkin disengaja atau tidak disengaja. *Involuntary turnover intention* terjadi ketika seorang karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya sendiri, yang biasanya terjadi ketika karyawan tersebut merasakan peluang lain yang lebih baik dari posisinya saat ini, sedangkan *involuntary turnover intention* adalah ukuran baik tidaknya organisasi yang bersangkutan. bermaksud untuk menghilangkan seorang karyawan dari suatu posisi, yang menyebabkan pergantian yang tidak disengaja.

Turnover intention adalah suatu keadaan di mana seorang pekerja atau karyawan memiliki sikap predisposisi dan keinginan yang disengaja untuk mencari pekerjaan lain di perusahaan yang berbeda sebagai alternatif. PT. Citra Bina Maju Jaya adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang jasa aksesoris khususnya di bidang sepatu (*Shoes Factory*). Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Lasmanto selaku Manajer *Factory* terdapat permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia, antara lain : masih banyak pemimpin yang belum mengerti tentang gaya kepemimpinan yang benar, efektif dan efisien karena kurangnya pengetahuan dan intelegence dalam kepemimpinan, dalam penerimaan karyawan belum sepenuhnya mampu menempatkan karyawan sesuai dengan bidangnya, sistem kontrak kerja atau PKWT yang hanya per tiga bulan dan enam bulan untuk PKWT kedua, serta tidak adanya sistem karyawan tetap, sering adanya *Layoff* karena order berkurang dan otomatis sumber daya manusia di kurangi sesuai dengan kebutuhan order.

Perusahaan sangat minim memberikan pelatihan dan pendidikan seperti *training on trainer* kepada setiap karyawan. *Talent* yang dimiliki karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Karyawan merasa jarang dilibatkan untuk merancang strategi kedepan untuk meningkatkan pencapaian laba perusahaan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul :” **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Talent Management* Terhadap *Turnover Intention* Studi Pada PT.Citra Bina Maju Jaya**”.

1.2 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan dengan tujuan agar pokok permasalahan yang diteliti tidak terlalu meluas dari yang telah ditetapkan. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Penelitian dilakukan dengan fokus pada permasalahan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan *Talent Management* Terhadap *Turnover Intention* Studi Pada PT.Citra Bina Maju Jaya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah serta pembatasan masalah seperti yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Pada PT.Citra Bina Maju Jaya?
2. Apakah *Talent Management* berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Pada PT.Citra Bina Maju Jaya?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan *Talent Management* secara simultan berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Pada PT.Citra Bina Maju Jaya?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Terhadap *Turnover Intention* Pada PT.Citra Bina Maju Jaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Talent Management* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT.Citra Bina Maju Jaya.
3. Untuk menghitung pengaruh pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Talent Management* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT.Citra Bina Maju Jaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan dan *Talent Management* Terhadap *Turnover Intention*. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Kegunaan bagi perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh saat kuliah serta melengkapi kajian dalam studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Kegunaan bagi teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun civitas akademika lainnya dalam rangka mengembangkan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan *Talent Management* Terhadap *Turnover Intention*.

3. Kegunaan bagi PT Citra Bina Maju Jaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi perusahaan atau bahan pertimbangan dalam meningkatkan dan memperbaiki Gaya Kepemimpinan dan *Talent Management* pada PT Citra Bina Maju Jaya agar mengurangi terjadinya *Turover Intention*.

