# BAB IPENDAHULUAN

## **Latar Belakang Masalah**

Dalam zaman globalisasi sekarang ini, persaingan sesama perindsutrian makin meningkat apakah itu bisnis produk ataupun layanan, menjadikan perindustrian harus mengembangkan *performance* nya pada setiap sektor,apakah itu pada aspek pengembangan finansial, SDA, teknologi maupun SDM, walaupun suatu perindustrian sudah mempunyai finansian yang hebat, bahan pokok yang ada, mempunyai teknologi yang mumpuni, juga didukung terhadap strategi manajemen yang efektif, apabila SDM nya tak mencukupi jadi setiap aspek produksi itu tak bisa mendorong diraihnya maksud perindustrian. Aspek tersebut sebagai SDM sebagai suatu aset pokok untuk seluruh perindustrian (Syalman, 2017), bisa disimpulkan perihal pegawai merupakan suatu aspek utama pada penetapan terciptanya maksud sebuah perindustrian. Pada penggapaia maksud yang maksimal pastinya perindustrian membutuhkan performa pegawai. Sketsa kaitan yang berlangsung dari pimpinan bersama staff bisa mengakibatkan pegawai merasa gembira maupun tak senang bekerja pada perindustrian itu, maka dari itu, pada instansi senantiasa dilaksanakan perancangan pengolahan SDM agar menemukan individu yang sesuai bagi kedudukan yang setara. Suatu target pengolahan SDM dalam peran manajemen instansi yaitu melibatkan persoalan kepemimpinan, suatu individu yang ditetapkan menjadi pimpinan ataupun yang diakui terhadap bawahan menjadi orang yang layak memimpin mereka, ialah yang melaksanakan peran instansi itu. Strategi serta skema perilaku pimpinan dimaknai terhadap staff yang berkerjasama bersamanya menjadi gaya kepemimpinan (Syalman, 2017).

Pendapat Rivai (2015), Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan tahap mendampaki maupun menggambarkan untuk setiap kalangannya melewati tahap komunikasi pada maksud penggapaian misi intstansi. Seorang pemimpin pada instasi perlu mampu membentuk integrasi yang selaras bersama setiap staff nya tak terkecuali pada pembentukan kombinasi, menuju serta menumbuhkan semangat kerja setiap staff menjadikan terwujudnya motivasi positif yang mampu menciptakan niat serta usaha (performa) yang optimal ditunjang pula dari setiap kelengakapan instansi guna menggapai target instansi. Bisa dijamin perihal sikap sesosk pemimpin merupakan dampak yang dapat mendatangkan wawasan khusus yang mampu berdampak akan keadaan psikologis staff, terdapat staff yang meninjau, mengamati serta mengikuti sikap pimpinan yang ditampilkan atasan dirasakan menjadi sebuah hal yang diinginkan staff jadi dapat mempunyai pengaruh yang makin positif atas performa pegawai, sebaliknya jika sikap kepemimpinan yang ditampilkan pimpinan menjadi sebuah hal yang tak sejalan terhadap ekspektasinya jadi dapat berdampak kurang positif akan performa pegawai. Dengan demikian, guna mengembangkan ulang. Performa pegawai itu, jadi suatu aspek yang harus dilihat yaitu perihal gaya kepemimpinan yang diaplikasikan dari setiap pimpinan dalam perindustrian ialah bagaimana supaya gaya kepemimpinan yang diapliaksikan kalangan pimpinan bisa mendorong performa pegawai supaya makin maksimal (Suryadarma, 2013).

Menurut Mangkunegara (2020:22) performa karyawan merupakan produktifitas kerja berdasarkan kualitas serta kuantitas yang diraih terhadap suatu pegawai setelah menjalankan tanggung jawabnya berdasarkan tugas yang dibebankan untuknya. Hasil yang dicapai oleh pegawai dapat dilihat dari tujuan dan prestasi yang diperoleh karyawan itu sendiri. Melampaui target yang sudah ditentukan, sesuai terhadap tujuan maupun bahkan tidak sesuai dengan tujuan tersebut (Arief, 2020). Apabila hal tersebut dapat terpenuhi maka karyawan akan menghasilkan performa yang maksimal serta mampu memenuhi keinginan serta target yang sudah ditentukan dari perindustrian ( Yucel, 2021). Namun kerberhasilan yang dicapai terhadap pegawai, apakah itu dengan individual ataupun team tak terhindar dari faktor setiap variabel yang mengikatnya diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja serta *employee turnover* (Fajarianto, *et al*., 2023).

Gaya kepemimpinan termasuk suatu aspek terpenting pada penggapaian maksud serta standard suatu perusahaan (Arief, *et al*., 2020). Menurut gaya kepemimpinan termasuk sebuah nilai sikap yang diterapkan suatu individu, ketika individu itu berupaya mendampaki sikap individu lain sesuai dengan pandangannya. Gaya kepemimpinan adalah sebuah metode atau perilaku yang dipilih dalam mempengaruhi perilaku, perasaan anggota organisasi/bawahan di dalamnya mencapai tujuan kinerja yang optimal (Syukri & Heryanto, 2019). Dalam suatu perusahan, gaya kepemimpinan memiliki dampak yang kuat dengan berjalannya perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk efektivitas yang optimal, diperlukan pimpinan yang kuat, yang memiliki kesanggupan mendampakis sikap karyawannya.

Jadi suatu pimpinan sebuah perusahaan hendak diterima menjadi pimpinan jika ia dapat mendampaki serta mampu menujukan karyawannya kepada target perusahaan (Saputra, *et al.,* 2021). Penelitian lain, juga terbukti perihal terdapat kaitan yang begitu erat dari gaya kepemimpinan serta performa pegawai (Yuniarti & Suprianto, 2020). Namun dalam penelitian yang dilaksanakan terhadap (Tegmini, *et al.,* 2021) gaya kepemimpinan terbukti tak berdampak signifikan pada performa pegawai.

Disiplin kerja termasuk sebuah perilaku menaati peraturan serta ketentuan perusahaan (Arief, *et al.,* 2020). Dengan demikian, disiplin kerja bisa dipahami menjadi penerapan untuk memantapkan pedoman perusahaan (Mangkunegara, 2019:129). Berdasarkan temuan penelitian yang dilaksanakan dariTegmini, *et al.,* (2021), menunjukkan perihal disiplin kerja berdampak positif serta signifikan pada performa pegawai.

Menurut penelitian Chrisnanto & Riyanto (2020) mengindikasikan perihal kedisiplinan berdampak positif pada performa pegawai. Temuan penelitian mengindikasikan perihal disiplin kerja serta pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada performa pegawai, sedangkan disiplin kerja mempunyai pengaruh negatif serta signifikan akan performa pegawai (Saripudin, *et al.,* 2023). Sedangkan hasil penelitian Maskur, *et al.,* (2023) mengindikasikan perihal kedisiplinan berdampak tidak signifikan pada performa pegawai Pada variabel disiplin kerja setiap karyawan harus lebih ditingkatkan dan dimodifikasi semakin bagus untuk menambah performa pegawai.

Menurut Yucel (2021) *turnover* karyawan adalah niat pegawai agar berhenti pada pekerjaannya yang merupakan perilaku menarik diri dari pekerjaan. Berbagai alasan yang dirasakan terhadap seorang pegawai,lalu menjadi dasar baginya agar keluar atau berhenti pada pekerjaannya. Selain itu, tingginya pergantian karyawan dapat berdampak pada tingginya biaya perekrutan, pelatihan karyawan baru, dan beban kerja karyawan yang masih tinggal di perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan perubahan lingkungan kerja sehingga dapat mengakibatkan perubahan pada karakter karyawan yang masih tinggal di perusahaan tersebut, seperti malas bekerja, dan stres karena banyaknya tanggung jawab yang mereka terima dari sebelumnya. Faktor ini dapat memicu keinginan karyawan untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain yang lebih stabil. (Budi dan Yahya, 2023). Hubungan antara turnover karyawan dan kinerja karyawan adalah kuat. Penelitian telah dilakukan oleh Paijan (2022) dalam Saripudin, *et al.,* (2023) menunjukkan bahwa turnover karyawan mempunyai pengaruh negatif yang signifikan akan performa pegawai. Tetapi, penelitian Jamal *et al.,* (2021) menyimpulkan perihal turnover karyawan tak berpengaruh signifikan pada performa pegawai.

Pada penelitian ini, yang sebagai objek penelitian yaitu pegawai PT P & I Indonesia, dengan Alamat Karawaci *Office Park* Blok Excelis No.23, Tangerang Selatan. Perusahaan bergerak dibidang jasa asuransi kapal laut dan *protection and indemnity* (P&I). Disamping itu perusahaan juga bergerak di bidang perbaikan mesin dan perawatan mesin kapal laut.

Hasil observasi peneliti di PT P & I INDONESIA, sering ditemukan peristiwa karyawan pada memberikan pelayanan yang tak optimal semisal karyawan yang telat, karyawan yang tak masuk, para atasan bila diperlukan menggunakan alasan mendatangi rapat atau agenda resmi sebagainya. Jika pun terdapat atasan titipan, mereka bekerja sama serta mengabdi sesuka hati, bahkan menyerahkan pekerjaannya kepada bawahan lain karena berbagai alasan. Kurangnya disiplin yang tercermin pada tindakan karyawan seumpama tersebutlah yang harus mendapat tinjauan tambahan terkhusus oleh pimpinan tertinggi sebab mampu menghalangi tahapan operasional perusahaan. Selain itu hak karyawan juga selalu terlambat diberikan. Sehingga sebagian karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan akhirnya karyawan berpindah tempat kerja, akibatnya pelayanan terhadap customer terganggu. Hal ini berpengaruh terhadap ketidak puasan customer yang memerlukan pelayanan oleh perusahaan. Dengan demikian, untuk mengubah keadaan seperti itu perlu diwujudkan sikap kerja karyawan yang baik, diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif, hak karyawan yang tepat waktu yang akan berdampak pada kinerja pegawai pada penggapaian maksud perindustrian.

Berlandaskan uraian-uraian di atas, peneliti menyimpulkan mengangkat judul “Analisis Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap *turnover* karyawan berdampak pada kinerja karyawan pada PT P&I INDONESIA”.

## **Rumusan Masalah**

Berlandaskan latar belakang masalah di atas, jadi rumusan penelitian ini adalah antara lain:

* + 1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *employee turnover* di PT P&I Indonesia?
		2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap *employee turnover* di PT P&I Indonesia?
		3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT P&I Indonesia?
		4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT P&I Indonesia?
		5. Apakah *employee turnover* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT P&I Indonesia?
		6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *employee turnover* berdampak pada kinerja karyawan di PT P&I Indonesia?
		7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap *employee turnover* berdampak pada kinerja karyawan di PT P&I Indonesia?

## **Batasan Masalah**

 Ruang lingkup pada penelitian ini mencakup masalah dan fenomena yang berhubungan terhadap objek gaya kepemimpinan, disiplin kerja, *employee turnover* serta performa pegawai. Serta subyek pada penelitian yang akan diteliti yaitu karyawan PT P & I Indonesia.

## **Tujuan Penelitian**

Berlandaskan rumusan masalah tersebut, tujuan pada penelitian ini yaitu antara lain:

* + 1. Untuk mengetahui dan menganalis berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *employee turnover* di PT P&I Indonesia
		2. Untuk mengetahui dan menganalis berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap *employee turnover* di PT P&I Indonesia.
		3. Untuk mengetahui dan menganalis berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT P&I Indonesia.
		4. Untuk mengetahui dan menganalis berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT P&I Indonesia.
		5. Untuk mengetahui dan menganalis berapa besar pengaruh *employee turnover* terhadap kinerja karyawan di PT P&I Indonesia.
		6. Untuk mengetahui dan menganalis berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *employee turnover* berdampak pada kinerja karyawan di PT P&I Indonesia.
		7. Untuk mengetahui dan menganalis berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap *employee turnover* berdampak pada kinerja karyawan di PT P&I Indonesia.

## **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diinginkan bisa menyajikan manfaat untuk kelompok yang membutuhkan, sebagai berikut ;

* + 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diinginkan mampu menyajikan informasi, teori, dan pengetahuan serta bukti terkait dampak dari gaya kepemimpinan serta disiplin kerja pada *employee turnover* yang berdampak terhadap performa pegawai. Kemudian, diinginkan pula penelitian ini mampu menjadi sarana pengembangan ilmu atau referensi ilmu untuk penelitian berikutnya.

* + 1. Manfaat Praktis
			1. Bagi ITB Ahmad Dahlan Jakarta dan peneliti

Penelitian ini diinginkan mampu menyajikan kegunaan bagi para akademisi serta peneliti terhadap ilmu pada sektor sumber daya manusia mengenai kinerja karyawan di masa depan.

* + - 1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diinginkan mampu sebagai referensi perindustrian supaya dapat mengatasi permasalahan gaya kepemimpinan serta disiplin kerja pada *employee turnover* yang berdampak pada performa pegawai.