

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu elemen penting dalam suatu organisasi adalah adanya sumber daya manusia yang mampu menggerakkan seluruh aktifitas guna pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia yang diinginkan, seorang pemimpin dalam perusahaan harus mampu dan perlu memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat bekerja secara optimal.

Motivasi sangat diperlukan oleh karyawan, karena dengan adanya motivasi yang baik karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Motivasi kerja secara tidak langsung dapat berpengaruh dalam keberhasilan suatu organisasi, Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. (Sutikno, 2014:16). Setiap pemimpin memiliki sifat, watak, dan karakter masing-masing yang dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu tumbuh dan berkembang. Karakter yang berbeda-beda ini menimbulkan penerapan

gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang dilaksanakan oleh masing-masing pemimpin.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang mereka lihat (Thoha, 2013:49), jadi pemimpin dalam suatu organisasi harus mempunyai jiwa kepemimpinan, harus bisa mempengaruhi bawahan, harus bisa mengatur, mengelola, memimpin bawahan dengan kekuatan yang dimilikinya. Semua itu terkait dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Dalam kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan anggotanya dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktifitas yang tinggi.

Seperti yang diungkapkan Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Para pegawai juga memiliki kebutuhan yang semakin meningkat. Pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah atau gaji untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang saat ini sangat begitu diperlukan dari hal yang paling pokok/primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, pendidikan, perlu mendapat prioritas utama dalam pemenuhannya.

Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan apa yang dilaksanakan oleh pegawai dapat memotivasi kerja mereka, penerapan gaya kepemimpinan dan motivasi yang sesuai tersebut diharapkan agar mampu memperkecil tingkat perputaran karyawan Menurut L. Mathis (2013:125) seperti ketidakhadiran, perputaran berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Perputaran

adalah proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan, Keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang dirasakan di tempat

Satu aspek yang cukup menarik perhatian adalah mendeteksi faktor-faktor motivasional yang akan dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, karena niat untuk pindah sangat kuat pengaruhnya dalam menjelaskan *turnover* yang sebenarnya. CV. Rahmad Jaya Sidoarjo adalah perusahaan yang bergerak dibidang *Service* dan penjualan *sparepart* mesin pabrik yang sangat membutuhkan karyawan untuk bekerja dengan cepat dan terampil ketika tuntutan perbaikan mesin dari pelanggan yang memerlukan ketepatan waktu, dari kondisi tersebut, selain itu adanya karyawan yang keluar dari organisasi memerlukan biaya yang besar dalam bentuk kerugian yang besar akan tenaga ahli, yang mungkin juga memindahkan pengetahuan spesifik perusahaan kepada pesaing, demikian adanya perputaran karyawan, tingkat pengunduran diri karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. Pengunduran diri karyawan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan, juga peningkatan biaya rekrutmen. Oleh karena itu suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya betah untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan, sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Terhadap Perputaran Karyawan Dan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di CV. Rahmad Jaya Sidoarjo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi di CV.Rahmad Jaya Sidoarjo?
- 2) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap perputaran karyawan di CV. Rahmad Jaya Sidoarjo?
- 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap perputaran karyawan di CV.Rahmad Jaya Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian dalam skripsi ini sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Di CV. Rahmad Jaya Sidoarjo.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap perputaran karyawan Di CV. Rahmad Jaya Sidoarjo.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Terhadap perputaran karyawan Di CV. Rahmad Jaya Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Selain sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi STIE Mahardhika Surabaya, diharapkan penelitian ini juga bermanfaat bagi:

1) Aspek akademis

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang gaya kepemimpinan, motivasi, perputaran karyawan.

2) Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, perputaran karyawan

3) Aspek praktis

Sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya tentang variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan perputaran karyawan.