

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Di dalam krusialnya kontribusi SDM terdapat suatu upaya, tenaga kerja menjadi faktor yang menjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan yang dituntut oleh organisasi, selain sebagai konsumen produk perusahaan karyawan disini juga berfungsi selaku pekerja di perusahaan. Organisasi menjadi bagian terpenting dalam memilih keberhasilan yaitu sumber daya manusia. Perlu dilakukannya investasi dalam organisasi yakni untuk mengajak, menyeleksi dan menjaga SDM, yang terpenting tidak menyebabkan peralihan pegawai (*employee movement*) pada potensial sumber daya manusia. Dampak negatif organisasi ditimbulkan oleh Tingkat *turnover* yang tinggi, seperti halnya menciptakan stabilisasi terhadap keadaan pekerja dan kenaikan anggaran SDM. Kehilangan pegawai yang berpengalaman dan melatih kembali pegawai baru menjadikan suatu organisasi tidak efektif terhadap perusahaan.

Sesuai pernyataan dari Anggraeni dan Martoatmodjo (2015:10) yang mengemukakan pertimbangan antara masuknya dan keluarnya pegawai disebuah industri yang disebabkan oleh pergantian pegawai *atau turnover intention*.

Untuk membawa organisasi kepada tujuan yang sudah dirancang maka sangat dibutuhkan seorang pemimpin didalam suatu organisasi atau perusahaan. Didalam menjalankan tugas seorang pemimpin memiliki jenis model kepemimpinan yang mewarnai perilaku seorang pemimpin . Demi kepentingan bersama ,kepemimpinan seorang pasti hendak diarahkan kedalam keperluan anggota dan organisasi. Perilaku dapat menggambarkan individualitas kepemimpinan seseorang , kinerja bawahan juga di akibatkan oleh pengaruh dari

dampak kepemimpinannya. Penyesuaian masalah yang dihadapi dengan dilandasi oleh situasi yang terjadi membuat kepemimpinan harus mengambil sesuatu keputusan yang tepat.

Thoha berpendapat (2013:78) yang mengemukakan sesungguhnya kepemimpinan adalah keahlian untuk mempengaruhi orang lain bersifat perilaku baik selaku perorangan ataupun kelompok yang dimiliki oleh pemimpin atau manajer dalam menyertai arahan baik langsung maupun tidak langsung. munculnya kepemimpinan dilandasi oleh peranan selaku manajer. fungsi manajer memfokuskan karyawan ke kesadaran, interpretasi, dan kesiapan yang lebih besar.

Semangat kerja karyawan juga mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Ada beberapa alternatif mengenai perilaku individu yang erat kaitannya dengan semangat kerja, pemilihan alternatif-alternatif kekuatan perilaku seseorang dan penentuan perilaku.

Robbins (2013 : 88) menyatakan yakni semangat kerja adalah desakan yang mendorong orang untuk melakukan atau bertingkah dengan sistem khusus yang memungkinkan mencapai arahan atau kepentingan individu di tempat kerja. Pemimpin dapat mencegah suatu rivalitas dan tujuan kinerja yang telah diputuskan bersama oleh karyawan, kejelasan beban kerja karyawan telah menjadi sesuatu yang telah diarahkan pada tujuan kinerja yang dirumuskan, kewajiban ,dan tujuan kinerja beberapa tahun, sekalian selaku penantang yang meningkatkan semangat bekerja dan pegawai. Dengan semangat kerja tujuan menggapai keinginan sesuai pencapaian yang telah ditetapkan.

Selain kepemimpinan yang baik dan semangat kerja yang bagus, diperlukanlah disiplin kerja karyawan yang memegang kontribusi pokok dalam perputaran tenaga kerja pada perusahaan, Guna terwujudnya tujuan yang tepat dan ampuh perlu memperhatikan aspek yang mempengaruhi yaitu disiplin kerja.

Pernyataan ini sependapat dengan Hasibuan (2015 : 444) yakni disiplin kerja adalah hati nurani maupun kehendak seseorang. Mematuhi segala aturan perusahaan maupun sosial yang berlaku.

Pertumbuhan berbagai merek dalam usaha otomotif di Indonesia merupakan masalah yang banyak dipakai oleh perusahaan, karena dapat jadi salah satu cara bagi perusahaan untuk mengembangkan dan mempertahankan kepuasan pelanggan. Dalam hal menaikkan pelayanan serta memuaskan kepuasan pelanggan Suzuki, termasuk perluasan pasar penjualan, pemeriksaan dan suku cadang untuk produk-produk calon pelanggan dilakukanlah standarisasi 3S (penjualan, servis, penggantian suku cadang) United Motor Center (UMC). Mendekatkan Suzuki dengan pelanggan dan pengguna di Surabaya dan sekitarnya menjadi sangat penting dengan hadirnya diler UMC-Waru.

PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A, Yani Surabaya menjadi sebuah objek penelitian yang akan dilakukan. Gejala tengah berlangsung sementara di PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A, Yani Surabaya adalah terpaut atas melonjaknya susunan pertukaran pegawai (*Turnover Intention*) dalam perusahaan. Menurut penglihatan penulis membuktikan yakni pergantian staf PT. United Motor Centre (UMC) cabang A. Yani Surabaya memiliki jumlah pegawai terbesar di departemen penjualan, namun tak menutup peluang serta untuk karyawan di departemen lain. Melonjaknya tingkat perubahan staf (*turnover intention*) pada PT. United Motor Centre (UMC) cabang A. Yani Surabaya bisa diakibatkan oleh sebagian aspek. Salah satunya adaah karena kepemimpinan yang rendah, disiplin kerja yang minim dan semangat kerja karyawan.

Bersumber pada permasalahan di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja

dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Pada PT. United Motors Center (UMC) Cabang A Yani Surabaya”

### 1.2. Rumusan”Masalah

Bersumber pada riwayat masalah di atas, yakni bisa disimpulkan suatu masalah seperti ini :

1. Apakah semangat kerja disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* di PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A Yani Surabaya,?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover, Intention* di PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A Yani Surabaya?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover Intention* di PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A Yani Surabaya?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap *turnover Intention* di PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A Yani Surabaya?
5. Variabel bebas (semangat kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan) yang berpengaruh dominan terhadap PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A Yani Surabaya?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Bersumber pada latar belakang masalah serta rumusan masalah di atas, yakni tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Bertujuan guna mencari tahu pengaruh secara simultan antara semangat kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* di PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A Yani Surabaya

2. Bertujuan guna mencari tahu pengaruh secara parsial antara semangat kerja terhadap *Turnover Intention* di PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A.Yani Surabaya.
3. Bertujuan guna mencari tahu pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap *Turnover Intention* di PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A Yani Surabaya
4. Bertujuan guna mencari tahu pengaruh secara parsial antara kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* di PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A Yani Surabaya
5. Bertujuan guna mencari tahu variabel bebas (semangat kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan) yang berpengaruh dominan terhadap *Turnover Intention* di PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A Yani Surabaya

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini dimaksudkan bisa mempersembahkan manfaat seperti berikut :

##### **1. Aspek Akademis**

Membagikan penjelasan kepada bagian lain untuk melakukan penelitian selanjutnya dan memperbanyak literatur selaku bahan pertimbangan informasi dengan penelitian lain dan demi bentuk Dharma Bakti bagi (STIE) Mahardhika Surabaya pada biasanya serta study Management.

##### **2. Aspek perkembangan Ilmu**

Menjadi pangkal kajian/Informasi untuk menjadi bahan refrensi bagi penelitian serta peningkatan ilmu lebih lanjut terutama pada aspek manajemen sumber daya manusia.

### 3. Aspek Praktis

Supaya bisa menjadi pembanding bagi seluruh perusahaan, khususnya pusat penelitian dan karyawan, dalam hal etika, disiplin kerja, kepemimpinan dan kebijakan yang dimaksudkan untuk *turnover intention* dari perusahaan.