

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Saat ini, dunia perjuangan mengalami perkembangan yang sangat cepat, sehingga perusahaan dituntut buat bisa bersaing serta mempertahankan eksistensinya. Keliru satu taktik yang bisa dilakukan merupakan dengan mengelola asal daya yg dimiliki secara efektif serta efisien. sumber daya manusia (sendok makan) menjadi aset krusial bagi organisasi sebab berperan pada menggerakkan aneka macam sumber daya yang lain. Ketika ini semakin poly organisasi yang menyadari akan pentingnya menjaga serta mengelola sdm. donasi sdm sangat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan, sehingga kiprah manajemen sumber daya insan sebagai semakin essential pada organisasi. Sekarang ini, dunia usaha sedang mengalami perkembangan yang begitu cepat, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dan mempertahankan eksistensinya.

Manajemen asal daya manusia yaitu suatu pengelolaan yang mempunyai peran penting di suatu perusahaan selain manajemen finansial serta aset. Perusahaan diharuskan untuk mengidentifikasi peran insan menjadi sumber yang memiliki tenaga atau daya dalam membangun organisasi. banyak perusahaan/organisasi yang mengeluarkan dananya untuk berinvestasi dalam pengembangan asal daya manusia. Hal ini bersifat masuk akal bagi perusahaan/organisasi karena manusia sebagai karyawan adalah galat satu

sumber daya organisasi yang kerap dijadikan faktor primer apabila terjadi kegagalan pencapaian organisasi tadi (Aris Firmansyah, 2022). Perusahaan tidak lagi melihat karyawan semata-mata menjadi beban biaya atau modal, melainkan menganggap mereka menjadi keliru satu asal daya organisasi yang berperan penting pada meningkatkan daya saing perusahaan.

Karyawan merupakan aset penting untuk perusahaan karena mempunyai peran dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. oleh sebab itu, manajemen karyawan wajib dilakukan secara optimal agar mereka bisa berkontribusi positif terhadap perkembangan organisasi. Sebaliknya, bila pengelolaan karyawan kurang baik, semangat kerja mereka mampu menurun yang pada akhirnya dapat mendorong mereka buat mengundurkan diri atau turnover (keluar dari perusahaan).

Niat untuk keluar (*turnover intention*) mencerminkan penilaian individu wacana kelanjutan keterikatannya pada organisasi, tetapi belum direalisasikan pada sebuah tindakan konkret buat meninggalkannya. Turnover sendiri bisa terjadi dalam bentuk pengunduran diri, perpindahan ke luar unit organisasi, pemutusan korelasi kerja, ataupun kematian seorang anggota organisasi. Tingginya turnover seringkali dijadikan indikator adanya problem fundamental pada organisasi. Pergantian karyawan yang tinggi bisa menimbulkan ketidakstabilan dan ketidakpastian di antara tenaga kerja, dan mempertinggi porto yang wajib untuk proses rekrutmen.

Tingginya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*) saat ini menjadi tantangan utama bagi

banyak organisasi. Beberapa pihak manajemen sumber daya manusia bahkan merasa kewalahan karena upaya rekrutmen yang telah menghasilkan kandidat berkualitas dan dapat diandalkan, pada akhirnya menjadi tidak efektif ketika karyawan baru tersebut memutuskan untuk pindah ke perusahaan lain dalam waktu singkat.

*Turnover* Intention terjadi pada KSPPS BTM BATANG. KSPPS BTM Batang yaitu koperasi utama Provinsi, dengan Badan aturan No.000.08/097/BH/IX/2004. KSPPS BTM Batang yaitu adonan asal 4 KSPPS BTM yang ada di daerah Kab. Batang. Keempat BTM tersebut, mencakup KSPPS BTM Bandar, Tersono, Warungasem serta Batang. Berikut ialah data turnover karyawan KSPPS BTM Batang tahun 2019-2023, yang diperlihatkan di tabel 1.1:

**Tabel 1.1**  
**Percentase *Turnover* Karyawan KSPPS BTM Batang Tahun 2019-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Percentase Turnover
2019	55	4	7	12,7%
2020	52	8	6	11,5%
2021	54	6	7	12,9%
2022	53	10	8	15,1%
2023	55	10	6	11%

Sumber : Departemen HRD KSPPS BTM Batang

Merujuk pada tabel tersebut bisa dipahami bahwasanya *turnover* karyawan KSPPS BTM Batang terjadi tiap tahun mulai pada tahun 2019-2023 pada rentang 11% - 15,1%. Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa pada KSPPS BTM Batang terjadi *turnover* yang tinggi. Hal ini sesuai pernyataan Gillies (1989 dalam Wijayanto, 2022) *turnover*

normal di kisaran 5% sampai 10% pertahun, jikalau *turnover* melebihi 10% maka rate tersebut tinggi.

Gaya kepemimpinan seorang atasan yaitu sebuah elemen penting yang bisa mempengaruhi keputusan karyawan untuk berpindah kerja atau mengundurkan diri. Oleh karena itu, peran pemimpin sangat krusial dalam menjaga keberlangsungan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif menjadi kunci utama dalam mendukung kemajuan perusahaan.

Kepemimpinan transformasional menjadi alternatif dalam menyalaraskan kebutuhan perusahaan dengan kinerja karyawan. Tipe kepemimpinan ini berfokus pada visi yang jelas dan karisma, dengan memotivasi karyawan melalui tindakan dan proses pembelajaran, tanpa terlalu menonjolkan sifat otoriter dalam menjalankan perannya. Efektivitas kerja dapat meningkat dan hasil kerja menjadi lebih optimal karena hubungan antara pimpinan dan karyawan tidak terpisah oleh jarak yang terlalu besar (Puspitasari, 2022).

Kepemimpinan dalam operasional perusahaan dipengaruhi dari gaya kepemimpinan yang dianut seorang pemimpin. Setiap pemimpin mempunyai karakteristik serta kepribadian yang unik. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, memotivasi karyawan, mempengaruhi bawahannya, merangsang pemikiran intelektual, serta memperhatikan kebutuhan individu karyawan merupakan ciri dari kepemimpinan transformasional (Prihatin & Wahyuningsih, 2023). Gaya kepemimpinan transformasional ini berkaitan erat dengan tingkat keinginan karyawan *turnover intention*. Hubungan ini

diperkuat oleh penelitian Samuel & Tanoto (2022) yang memperlihatkan bahwasanya gaya kepemimpinan transformasional berdampak secara positif serta signifikan kepada turnover intention.

Selain gaya kepemimpinan transformasional faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* merupakan komitmen organisasi. Komitmen Organisasi dapat diartikan seberapa jauh karyawan percaya pada tujuan organisasi maupun yang bersedia untuk tetap menjadi bagian darinya (Murdania & Fahrurrozi, 2022). Karyawan yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi biasanya tidak mudah meninggalkan tempat kerjanya (Ardianto & Bukhori, 2021). Tingginya komitmen di suatu perusahaan dapat menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk keluar. Hal tersebut diperkuat dari temuan Tampubolon & Sagala (2020), yang menemukan bahwa komitmen organisasi berdampak yang signifikan kepada *turnover intention*.

Di Lain sisi, turnover intention juga bisa dipengaruhi oleh work family conflict. berdasarkan Fauzana & Yulihasri, (2023) work-family conflict yaitu permasalahan individu yang muncul sebab mempunyai kiprah ganda, baik pada pekerjaan juga famili, terjadi saat fokus ketika serta perhatian terlalu poly tertuju pada satu kiprah sebagai akibatnya tuntutan asal kiprah lain tidak dapat dipenuhi secara optimal. Konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga (work-family conflict) menjadi sebuah faktor penting yang bisa mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya. Ketidakseimbangan antara peran di lingkungan kerja dan kehidupan rumah tangga seringkali menyebabkan

tekanan psikologis yang berdampak pada menurunnya loyalitas terhadap organisasi (Wicaksono, 2022). Tingkat konflik antara peran kerja dan keluarga yang dialami oleh karyawan dapat memicu tekanan psikologis dalam pekerjaan, seperti stres kerja dan kelelahan emosional. Kondisi ini juga berpotensi meningkatkan keinginan individu untuk mengundurkan diri dari organisasi (turnover intention), yang pada akhirnya dapat menyebabkan terjadinya pergantian karyawan (employee turnover). Hal ini dibuktikan sang Mulyaningsih & Tanuwijaya, (2023) yang menyatakan bahwasanya work family conflict berdampak signifikan kepada turnover intention.

*Work family conflict* acap kali terjadi kepada pekerja perempuan. kiprah wanita menjadi perempuan karir ini tentunya akan membantu mempertinggi kondisi ekonomi tempat tinggal tangga secara khususnya serta mempertinggi kondisi ekonomi negara di umumnya. wanita yang telah menikah serta bekerja termasuk seorang wanita yang menggunakan kiprah ganda. Perempuan yang bekerja dan telah menikah sering kali menghadapi tekanan untuk menjalankan berbagai peran sekaligus, yaitu sebagai istri dan sebagai pekerja profesional. Setiap peran tersebut menuntut waktu, energi, dan perhatian yang signifikan. Dalam kondisi ini, mereka juga membutuhkan waktu pribadi untuk menjaga kesejahteraan diri. Akumulasi dari tanggung jawab yang beragam ini berpotensi memicu ketegangan atau konflik dalam lingkungan keluarga. Sebagian wanita bisa menyikapi kiprah ganda ini dengan baik, tetapi disisi lain ada sebagian wanita yang merasa kesulitan sebagai akibatnya mengakibatkan perseteruan dalam kehidupan sehari-hari

(Greenhaus dalam Irmadiani, 2022). fenomena perempuan yang bekerja pula terjadi pada KSPPS BTM Batang. Data karyawan KSPPS BTM Batang tahun 2024 menunjukkan persentase dari tenaga kerja dilihat dari jenis kelamin yaitu wanita sekitar 81% serta laki-laki sekitar 19%. Hal ini menunjukkan adanya fenomena banyaknya wanita yang bekerja di KSPPS BTM Batang.

Beberapa hasil penelitian yang sudah pernah dilaksanakan menunjukkan adanya beberapa gap atau perbedaan hasil penelitian. Ringkasan perbedaan temuan penelitian yang diperlihatkan di tabel di bawah ini:

**Tabel 1.2 Research Gap**

<i>Research</i>	<i>Peneliti</i>	<i>Temuan</i>
Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap <i>turnover intention</i>	Patrick K. J. Munaiseche, William A. Areros, Wehelmina Rumawas (2023) (Munaiseche Et Al., 2023)	Gaya kepemimpinan transformasional berdampak positif serta signifikan kepada turnover intention.
Pengaruh komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i>	Ayu Paramita , Christiawan Hendratmoko (2021)	Gaya kepemimpinan transformasional berdampak negatif serta tidak signifikan kepada turnover intention.
Pengaruh komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i>	Umi Kalsum, Harlen, Machasin (2023)	Komitmen organisasi berdampak positif signifikan kepada turnover intention.
Pengaruh <i>work family conflict</i>	Revaldi Bogar, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas (2021)	Komitmen organisasi berdampak negatif serta tidak signifikan kepada turnover intention.
Pengaruh <i>work family conflict</i>	Vivi Putri Ramadhoani	<i>Work family conflict</i> berdampak positif serta signifikan kepada

terhadap <i>turnover intention</i>	(2020)	<i>turnover intention</i>
	Rorefah Achmad Novrandy, Justine Tanuwijaya (2022)	<i>Work family conflict</i> berdampak negatif serta signifikan kepada <i>turnover intention</i>

Dari uraian *research gap* temuan terdahulu diatas, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya temuan penelitian yang berkaitan kepada variabel *work family conflict*, komitmen organisasi serta kepemimpinan transformasional kepada *turnover intention* masih menunjukkan hasil yang berbeda-beda dari setiap penelitian. Dari uraian diatas menunjukkan bahwa hasilnya belum konsisten. Dengan demikian, maka dibutuhkan penelitian yang berkelanjutan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan menggunakan teknik wawancara sederhana kepada pegawai KSPPS BTM Batang diperoleh informasi bahwa para karyawan mempunyai persepsi negatif kepada pimpinannya seperti pimpinan kurang mengayomi bawahannya, bila ada masalah pimpinan cenderung menekan bawahan tanpa membantu mencari solusi, pimpinan kurang dalam memotivasi bawahan. Hasil studi pendahuluan juga menunjukkan adanya komitmen organisasi pada karyawan yang masih rendah hal ini dibuktikan banyak karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam bekerja seperti banyak pekerjaan yang belum mencapai target, karyawan merasa kurang sesuai bekerja di KSPPS BTM Batang.

Merujuk dari latar belakang, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Work Family Conflict terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada KSPPS BTM Batang)”**

### **1.2. Perumusan Masalah**

Merujuk dari latar belakang masalah, penulis dapat membuat perumusan permasalahan, yaitu di antaranya:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *turnover intention* pada KSPPS BTM Batang?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada KSPPS BTM Batang?
3. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada KSPPS BTM Batang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* pada KSPPS BTM Batang
2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada KSPPS BTM Batang
3. Menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* pada KSPPS BTM Batang

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Selaras pada pokok pembahasan, berharap penelitian ini bisa bermanfaat sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Sebagai pengembangan teori serta pengetahuan di bidang manajemen terutama manajemen sumber daya manusia yang berharap bisa memberi manfaat sebagai rujukan atau pedoman kepada beberapa penelitian berikutnya atau jurnal yang berhubungan dengan pengaruh dari kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi serta *work family conflict* kepada *turnover intention*.

##### **2. Manfaat Praktis**

Bagi civitas akademika maupun perusahaan, akibat penelitian ini diperlukan bisa menjadi bahan pertimbangan dan masukan pada merumuskan kebijakan serta taktik di bidang sumber daya insan. Penelitian ini menyampaikan kontribusi khususnya terkait efek gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, serta pertarungan kerja-keluarga terhadap niat buat keluar (*turnover intention*) guna mendukung perkembangan serta perbaikan perusahaan yang dikaji. sementara itu, untuk karyawan, penelitian ini diperlukan karena bisa menambah wawasan serta pengetahuan mereka dalam menjalankan pekerjaan, sehingga bisa meminimalisir *turnover intention*.

## **1.5. Sistematika Penulisan**

Dalam menyusun usulan penelitian ini, supaya pada pembahasan lebih terfokus di utama konflik serta tak melebar ke problem lainnya, sehingga peneliti menghasilkan sebuah sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Dalam bab ini, penulis membahas perihal Latar Belakang dilema, Rumusan dilema, Sistematika Penulisan, Kegunaan Penelitian, serta Tujuan Penelitian.

### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini, penulis membahas tentang teori seputar kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, work family conflict serta turnover intention.

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

Pada bab ini penulis mengkaji terkait wacana metode penelitian yang akan penelitian ini gunakan.