

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang dan Identifikasi Masalah**

Sumber daya manusia adalah kemampuan gabungan dari kekuatan berpikir dan fisik yang dimiliki setiap individu, dengan perilaku dan sifatnya yang dipengaruhi oleh faktor keturunan dan lingkungan. Kinerja mereka didorong oleh motivasi untuk mencapai kepuasan pribadi. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam berbagai aspek pengelolaan, terutama yang berkaitan dengan keberadaan organisasi (Bukit, 2017). Menurut Dessler (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, serta mengurus hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan hal-hal yang menyangkut keadilan. Dessler menekankan bahwa MSDM bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif karyawan terhadap organisasi dengan cara yang etis dan strategis. Keberhasilan suatu organisasi, baik besar maupun kecil, tidak hanya ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi tersebut. Kontinuitas pembangunan di negara kita saat ini hanya dapat terjaga jika kualitas SDM mendapat perhatian serius dari pemerintah maupun sektor swasta. Oleh karena itu, pengembangan SDM di Indonesia sangat penting, mengingat jumlah penduduk yang besar dapat menjadi sumber produktif potensial yang dapat diubah menjadi sumber produktif nyata. Demikian juga, perhatian yang semakin besar terhadap manajemen oleh lembaga-lembaga swasta di Indonesia diharapkan dapat

memberikan dampak positif terhadap perkembangan ekonomi dan perusahaan di masa depan (Bukit, 2017)

Menurut Sinambela (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendekatan terhadap pengelolaan manusia yang didasarkan pada empat prinsip utama.

- 1) Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam suatu organisasi, dan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut.
- 2) Keberhasilan ini dapat dicapai jika aturan, kebijakan, dan prosedur yang berkaitan dengan sumber daya manusia saling terintegrasi dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi serta perencanaan strategisnya.
- 3) Budaya dan nilai-nilai organisasi, suasana kerja, dan perilaku manajerial yang lahir dari budaya tersebut memiliki dampak besar terhadap pencapaian hasil terbaik.
- 4) Manajemen SDM berkaitan dengan integrasi, yaitu keterlibatan dan kerjasama semua anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Tujuan individu adalah sasaran pribadi setiap karyawan yang bergabung dalam organisasi. Setiap sumber daya manusia yang memasuki organisasi tertentu pasti memiliki tujuan pribadi, yang umumnya adalah untuk mendapatkan kompensasi. Oleh karena itu, setiap individu harus bersedia mengikuti berbagai peraturan yang ditetapkan oleh organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Masalah yang sering muncul adalah ketika tujuan individu tidak sejalan dengan tujuan organisasi, yang dapat menyebabkan konflik bagi karyawan. Jika kondisi ini

tidak ditangani dengan baik, ada kemungkinan karyawan akan mengundurkan diri dari organisasi. Selain itu, kondisi ini dapat mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja, dan jika sebagian besar karyawan merasakan hal yang sama, kemungkinan mereka akan melakukan demonstrasi. Untuk meminimalkan konflik seperti itu, sebaiknya manajemen organisasi melakukan sosialisasi penetapan tujuan organisasi kepada seluruh karyawan secara transparan. Dengan demikian, karyawan dapat memahami tujuan dan kondisi organisasi. Konflik sebenarnya tidak selalu negatif; bahkan, konflik yang bersifat positif, seperti persaingan sehat di antara karyawan atau kelompok, bisa bermanfaat, meskipun batas antara konflik positif dan negatif sangat tipis, sehingga konflik yang cenderung negatif harus segera dikelola dan diarahkan menjadi konflik positif. Tujuan individu yang berorientasi pada kompensasi perlu mendapatkan perhatian dari manajemen dengan menerapkan teori keadilan dalam dimensi internal dan eksternal. Dimensi internal berarti karyawan harus diperlakukan adil dalam organisasi. Misalnya, dalam hal gaji pokok, setiap karyawan dengan golongan yang sama seharusnya menerima nilai yang sama. Namun, dalam hal pekerjaan, karyawan dengan tugas dan tanggung jawab lebih besar tentunya harus mendapatkan kompensasi yang berbeda dari mereka dengan tanggung jawab lebih kecil. Sementara itu, keadilan eksternal berarti manajemen harus secara rutin meninjau kebijakan kompensasi organisasi dibandingkan dengan organisasi serupa di luar. Jika terdapat perbedaan, seharusnya segera dilakukan penyesuaian agar anggota organisasi tidak tergoda untuk pindah ke organisasi lain (Sinambela, 2016).

Komitmen organisasional adalah kestabilan dan kekuatan psikologis yang mengikat individu dalam tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi, menunjukkan kesetiaan kepada organisasi. Berdasarkan pandangan para pakar tentang makna komitmen organisasional, terdapat tiga poin utama yang dapat diidentifikasi dalam definisi komitmen organisasional:

- 1) Minat yang kuat untuk menjadi bagian dari organisasi.
- 2) Kemauan untuk berupaya lebih keras demi kepentingan organisasi.
- 3) Keyakinan yang teguh dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan dari organisasi (Kawiana, 2020)

Menurut Kawiana (2020), Secara teoritis, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, pemenuhan harapan gaji, dan efektivitas kerja. Faktor-faktor yang umumnya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja meliputi isi pekerjaan, manajemen organisasi, kesempatan untuk kemajuan, gaji, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Menurut Sinambela (2016) menggambarkan peran pemimpin sebagai sosok yang diharapkan mampu memberikan pengaruh tanpa paksaan, memberikan arahan tanpa hukuman, serta mengawasi tanpa mengucilkan dalam konteks pembelajaran organisasi. Ada tujuh prinsip bagi pemimpin, yaitu (1) mengaktifkan norma-norma kelompok; (2) menyesuaikan diri dengan ekspektasi kelompok terhadap kepemimpinannya; (3) memanfaatkan jalur komunikasi yang sudah ada; (4) tidak memberikan instruksi yang tidak mungkin dilakukan; (5) mendengarkan; (6) mengurangi perbedaan status; (7) mendorong pengendalian diri.

*Turnover* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi dengan berbagai alasan, yang biasanya berujung pada pindah ke organisasi lain, sehingga menciptakan tantangan baru bagi pengembangan SDM. Karena masalah *turnover* sulit diprediksi, aktivitas pengembangan SDM harus cepat mendeteksi tanda-tandanya dan melakukan upaya pencegahan. Meskipun penelitian menunjukkan bahwa banyak manajer eksekutif tetap bekerja di satu organisasi sepanjang karier mereka, tingkat mobilitas lebih tinggi terjadi pada manajer muda yang lebih dinamis dan menyukai tantangan. Ironisnya, organisasi dengan program pengembangan karyawan yang baik seringkali justru menyebabkan karyawan pindah kerja. Banyak organisasi konvensional tidak menginvestasikan waktu dan uang dalam pengembangan, dengan alasan bahwa program tersebut hanya membebani organisasi karena keahlian yang diperoleh karyawan akan meningkatkan tuntutan kompensasi. Pandangan ini keliru, karena hanya melihat dari sisi pengeluaran tanpa memperhitungkan manfaat yang diperoleh dari karyawan yang terampil. Pelatihan akan berhasil jika semua organisasi dalam bidang yang sama dapat bekerja sama, seperti yang dilakukan oleh organisasi modern seperti Samsung di Korea Selatan (Sinambela, 2016)

Tingkat *turnover* yang tinggi menyebabkan perusahaan mengeluarkan *cost* dan waktu yang lebih banyak untuk merekrut karyawan baru. Maka dari itu PT.XYZ harus menurunkan tingkat *turnover* tersebut untuk mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki agar tercapai tujuan perusahaan. Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan perdagangan besar *manufacturing*

di Cikande Kab Serang Banten. PT. XYZ berdiri sejak tahun 1990, perusahaan ini bergerak pada bidang *food and beverages*.

Pada tabel 1.1 rekapitulasi hasil tingkat *turnover* karyawan PT. XYZ 4 tahun terakhir mengalami kenaikan karena persaingan yang semakin ketat di dunia perdagangan *food and beverages*. Dengan begitu setiap karyawan harus produktif dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk itu perusahaan harus memperbaiki diantaranya adalah merekrut karyawan lebih banyak. Dalam wawancara yang disusun oleh penulis terhadap narasumber, mengindikasikan adanya faktor-faktor pendorong yang menentukan tingkat kesetiaan karyawan pada perusahaan. Informasi yang diperoleh penulis terkait tingkat turnover dalam perusahaan ini pada tahun 2022 di departemen produksi sebesar 10%.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Hasil Tingkat *Turnover* Tahun 2019 – 2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Total Karyawan	Tingkat Perputaran (%)
2019	210	0	35	175	17 %
2020	175	0	13	162	7 %
2021	162	33	14	181	8 %
2022	181	44	19	206	10 %

Sumber : Data Internal PT.XYZ tahun (2019-2022)

Rumus menghitung *turnover* menurut (Hasibuan, 2019) adalah :

$$TO = \frac{\text{Jumlah yang diterima} - \text{jumlah yang keluar}}{\frac{1}{2} (\text{jumlah karyawan awal} + \text{jumlah karyawan akhir})} \times 100\%$$

Dimana :

- TO = turnover
- Jumlah yang diterima = jumlah karyawan yang diterima dalam suatu perusahaan.
- Jumlah yang keluar = jumlah karyawan yang keluar dari suatu perusahaan.

- Jumlah karyawan awal = jumlah karyawan yang diterima pada awal sebelum adanya perekrutan dan keluarnya karyawan.
- Jumlah karyawan akhir = jumlah karyawan yang keluar pada akhir setelah adanya karyawan yang keluar.

Dapat dilihat tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa di PT.XYZ terdapat masalah yang timbul dan ada keinginan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan organisasi tersebut yang cukup signifikan. Dapat dilihat dari tahun 2019, 2020, 2021, dan 2022 tercatat 77 orang yang masuk ke dalam perusahaan, lalu sejumlah 81 orang menunjukkan keluar dari perusahaan atau mengundurkan diri.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Hasil Tingkat *Overtime* Tahun 2019 – 2022

Tahun	Overtime Expense (Rp)
2019	47.040.000
2020	33.320.000
2021	22.680.000
2022	23.312.800

Sumber : Data Internal PT.XYZ tahun (2019-2022)

Berdasarkan perhitungan TO (*Turnover*), persentase tingkat *turnover* karyawan perusahaan PT XYZ mengalami peningkatan dari tahun 2019 sampai 2022. Pada tahun 2019 sebesar 18% dan pada tahun 2022 diikuti perekrutan besar sebesar -13%. Hubungan antara *turnover rate* dan *overtime expenses* dapat dianalisis untuk memahami bagaimana pergantian karyawan (*turnover*) mempengaruhi biaya lembur (*overtime expenses*) dalam sebuah organisasi. Keduanya, *turnover rate* dan *overtime expense*, memiliki dampak langsung dan tidak langsung pada kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Tingkat *turnover* yang tinggi dan biaya lembur yang tinggi dapat menempatkan tekanan

tambahan pada anggaran kompensasi perusahaan dan dapat mempengaruhi kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

Oleh karena itu, manajemen yang efektif dari kedua faktor ini penting untuk menjaga keseimbangan yang baik antara biaya operasional dan kepuasan karyawan. Perusahaan harus melakukan analisis menyeluruh terhadap biaya dan manfaat dari tingkat *turnover* dan biaya lembur, serta mempertimbangkan dampaknya terhadap kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

Dengan memahami hubungan antara *turnover rate*, *overtime expenses*, dan kompensasi, perusahaan dapat mengembangkan strategi kompensasi yang seimbang dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa mereka dapat mempertahankan dan memotivasi karyawan yang berkualitas. Dengan demikian, sementara *turnover rate* dan *overtime expenses* dapat membatasi kemampuan perusahaan untuk memberikan kompensasi yang kompetitif, manajemen yang bijaksana dari kedua faktor ini dapat membantu perusahaan mengelola anggaran kompensasi mereka dengan lebih efektif dan memberikan nilai tambah kepada karyawan mereka.

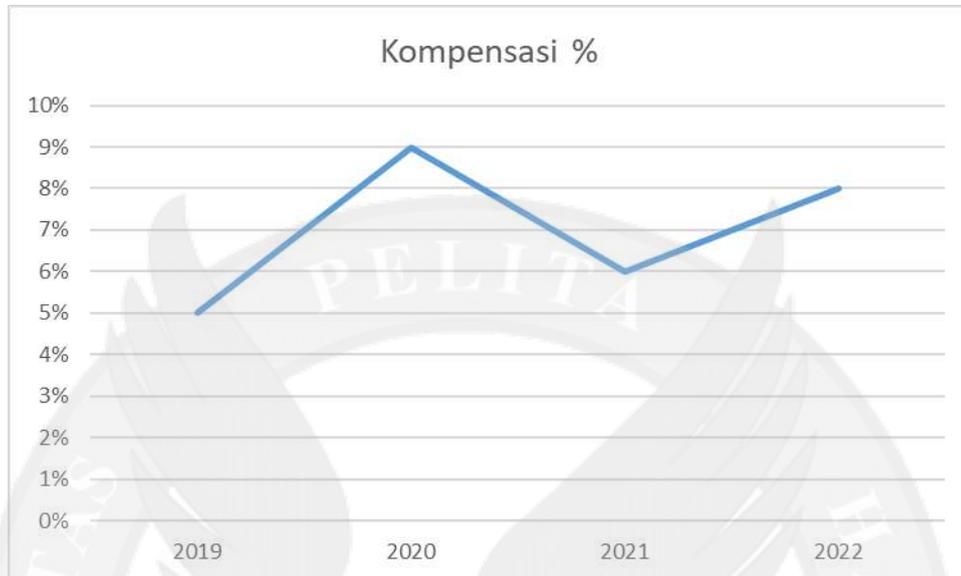
Berikut rincian persentase rekapitulasi kompensasi yang diberikan Perusahaan kepada karyawan selama tahun 2019-2022 :

Tabel 1.3 Rekapitulasi Kompensasi Tahun 2019-2022

Tahun	Persentase (%)
2019	5%
2020	9%
2021	6%
2022	8%

Sumber : Data Internal PT XYZ

Berikut grafik dan penjelasan yang di tampilkan untuk melihat perubahan signifikan kompensasi yang telah diberikan Perusahaan kepada karyawan :



Gambar 1.1 Rekapitulasi Kompensasi Tahun 2019 – 2022

Sumber : PT XYZ (2024)

Faktor lain yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan yaitu kompensasi. Berdasarkan gambar 1.1 tersebut diatas menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mengalami penurunan pada tahun 2019 dan 2021. Pada tahun 2019 ke 2020, ada kenaikan sekitar 3% dari 5% menjadi 9%. Ini mungkin mencerminkan peningkatan signifikan dalam kebijakan kompensasi perusahaan, mungkin karena performa perusahaan yang sangat baik atau upaya untuk mempertahankan dan menarik talenta terbaik.

Pada tahun 2020 ke 2021, terjadi penurunan sekitar 2-3% dari 9% menjadi sekitar 6-7%. Penurunan ini mungkin disebabkan oleh dampak ekonomi akibat situasi global seperti pandemi COVID-19, yang memaksa banyak perusahaan untuk menyesuaikan strategi kompensasi mereka.

Pada tahun 2021 ke 2022, Peningkatan kembali sekitar 1-2% menuju 8%. Ini bisa menunjukkan adanya pemulihan ekonomi atau perbaikan dalam kinerja perusahaan, memungkinkan kenaikan kompensasi.

Gambar 1.1 menunjukkan adanya dinamika dalam kebijakan kompensasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Perusahaan tampaknya beradaptasi dengan kondisi ekonomi dan kinerja perusahaan dalam menentukan persentase kompensasi yang diberikan kepada karyawan..

Berikut adalah beberapa variabel indikator yang mempengaruhi fenomena “*Turnover Intention*“. Pra survei ini dilakukan kepada 31 karyawan di PT.XYZ.

Berikut adalah hasil dari pra survei yang dilakukan :

Tabel 1.4 Rekapitulasi Hasil Prasurvei Indikator *Turnover Intention*

No	Indikator	Pertanyaan	Ya	Tidak	% Ya	% Tidak
1	Gaya Kepemimpinan	Apakah Pemimpin secara aktif ikut berpartisipasi dalam kegiatan kelompok	21	10	67.74	32.26
2	Budaya Organisasi	Apakah jika timbul masalah dalam tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama	9	22	29.03	70.97
3	Kompensasi	Apakah lembur anda dibayar tepat waktu	18	13	58.06	41.94
4	Kepuasan Kerja	Apakah anda menyukai penugasan yang diberikan Perusahaan	19	12	61.29	38.71
5	Motivasi	Apakah anda memperoleh pengakuan atau pujian ketika dapat menyelesaikan perkerjaan dengan baik	11	20	35.48	64.52
6	Komitmen Organisasi	Apakah anda berfikir mempertimbangkan untuk tetap bertahan diperusahaan ini ketika ada tawaran yang lebih baik	18	14	56.25	43.75

No	Indikator	Pertanyaan	Ya	Tidak	% Ya	% Tidak
7	Stress Kerja	Apakah anda merasa berkerjaterlalu keras untuk pekerjaan anda	8	23	25.81	74.19
8	Pengembangan Karir	Apakah karyawan baru dibiarkan begitu saja untuk menentukan cara kerjanya sendiri	9	22	29.03	70.97
9	Beban Kerja	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar kerja	10	21	32.26	67.74

Sumber : Data Internal PT.XYZ tahun (2019-2022)

Tabel 1.3 merupakan hasil prasurvei yang telah dibagikan kepada responden, untuk memperkuat fenomena yang ada. Berikut adalah analisis dan pemikiran berdasarkan hasil tabel persentase jawaban "Ya" dan "Tidak" dari survei terkait berbagai indikator dalam organisasi PT XYZ:

1) Gaya Kepemimpinan

Pertanyaan: Apakah Pemimpin secara aktif ikut berpartisipasi dalam kegiatan kelompok

Hasil: 67.74% "Ya", 32.26% "Tidak"

Analisis: Mayoritas responden merasa bahwa pemimpin mereka aktif berpartisipasi dalam kegiatan kelompok. Ini menunjukkan bahwa pemimpin memiliki keterlibatan yang baik dalam operasional sehari-hari dan mendukung kerja tim. Namun, masih ada sekitar sepertiga responden yang tidak merasakan hal ini, menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan dalam partisipasi pemimpin.

2) Budaya Organisasi

Pertanyaan: Apakah jika timbul masalah dalam tempat kerja selalu diselesaikan bersama sama

Hasil: 29.03% "Ya", 70.97% "Tidak"

Analisis: Sebagian besar responden merasa bahwa masalah di tempat kerja tidak selalu diselesaikan bersama-sama. Ini menunjukkan potensi kelemahan dalam budaya kolaboratif dan penyelesaian masalah. Organisasi mungkin perlu meningkatkan pendekatan mereka dalam penyelesaian masalah secara kolektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan rasa memiliki.

### 3) Kompensasi

Pertanyaan: Apakah Lembur anda dibayar tepat waktu

Hasil: 58.06% "Ya", 41.94% "Tidak"

Analisis: Meskipun lebih dari setengah responden merasa bahwa lembur mereka dibayar tepat waktu, masih ada proporsi signifikan yang tidak merasakan hal ini. Hal ini bisa menjadi sumber ketidakpuasan dan perlu diperbaiki untuk memastikan kepuasan karyawan yang lebih baik dalam hal kompensasi.

### 4) Kepuasan Kerja

Pertanyaan: Apakah anda menyukai penugasan yang diberikan perusahaan

Hasil: 61.29% "Ya", 38.71% "Tidak"

Analisis: Mayoritas responden menyukai penugasan yang diberikan oleh perusahaan, menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang cukup baik. Namun, hampir 40% yang tidak menyukai penugasan mereka

menunjukkan bahwa ada ruang untuk perbaikan dalam hal penugasan pekerjaan yang lebih sesuai dengan preferensi karyawan.

#### 5) Motivasi

Pertanyaan: Apakah anda memperoleh pengakuan atau pujian ketika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Hasil: 35.48% "Ya", 64.52% "Tidak"

Analisis: Mayoritas responden merasa tidak mendapatkan pengakuan atau pujian yang cukup. Ini menunjukkan kelemahan dalam sistem penghargaan dan motivasi. Organisasi perlu meningkatkan pengakuan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

#### 6) Komitmen Organisasi

Pertanyaan: Apakah anda berfikir mempertimbangkan untuk tetap bertahan diperusahaan ini ketika ada tawaran yang lebih baik

Hasil: 56.25% "Ya", 43.75% "Tidak"

Analisis: Lebih dari setengah responden menunjukkan komitmen untuk tetap bertahan di perusahaan meskipun ada tawaran yang lebih baik. Namun, hampir setengahnya juga mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan. Ini menunjukkan perlunya strategi retensi karyawan yang lebih efektif untuk meningkatkan loyalitas.

#### 7) Stress Kerja

Pertanyaan: Apakah anda merasa berkerja terlalu keras untuk pekerjaan anda

Hasil: 25.81% "Ya", 74.19% "Tidak"

Analisis: Mayoritas responden tidak merasa bekerja terlalu keras, yang menunjukkan beban kerja yang mungkin terkelola dengan baik. Namun, ada sebagian kecil yang merasa terbebani, yang perlu diperhatikan untuk menghindari potensi burnout.

#### 8) Pengembangan Karir

Pertanyaan: Apakah karyawan baru dibiarkan begitu saja untuk menentukan cara kerjanya sendiri

Hasil: 29.03% "Ya", 70.97% "Tidak"

Analisis: Sebagian besar responden merasa bahwa karyawan baru tidak dibiarkan sendiri dalam menentukan cara kerja mereka, yang bisa menunjukkan adanya sistem mentoring atau pelatihan yang baik. Namun, persentase yang merasa sebaliknya menunjukkan bahwa program orientasi karyawan baru masih bisa ditingkatkan.

#### 9) Beban Kerja

Pertanyaan: Beban Kerja saya sehari-hari sudah sesuai standar kerja

Hasil: 32.26% "Ya", 67.74% "Tidak"

Analisis: Mayoritas responden merasa beban kerja mereka tidak sesuai dengan standar kerja, yang menunjukkan adanya masalah dalam distribusi atau manajemen beban kerja. Ini bisa menjadi sumber ketidakpuasan dan perlu segera ditangani untuk meningkatkan efisiensi dan kesejahteraan karyawan.

Hasil survei ini menunjukkan bahwa ada beberapa area yang memerlukan perhatian khusus, terutama dalam hal budaya organisasi, motivasi, dan beban kerja. Sementara beberapa aspek seperti gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang relatif positif, masih ada ruang untuk perbaikan di berbagai bidang untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Implementasi kebijakan yang lebih baik, komunikasi yang efektif, dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan dapat membantu mengatasi isu-isu yang diidentifikasi dalam survei ini.

Fenomena yang terjadi dengan mewawancarai Bapak Wawan selaku HRD PT XYZ menjelaskan beberapa alasan karyawan yang keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima di perusahaan lain, karyawan merasa tidak ada yang diberikan kepadanya, kompensasi yang diberikan belum terbilang cukup bagi karyawan, dan karir yang dirasakan tidak berkembang. Akibat dari masalah tersebut menjadikan *turnover* karyawan pada PT XYZ cukup tinggi, hal-hal tersebut perlu mendapat perhatian lebih agar kedepannya tingkat *Turnover Intention* karyawan dapat diminimalisir dan karyawan mampu memberikan layanan yang berkualitas kepada konsumen sekaligus meningkatkan *income* perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka dengan ini penulis melakukan sebuah penelitian yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (STUDI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR PT. XYZ)“

## 1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah di ungkapkan maka perumusan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di PT XYZ?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di PT XYZ?
- 3) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan yang bekerja di PT XYZ?
- 4) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan yang bekerja di PT XYZ?
- 5) Apakah kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan yang bekerja di PT XYZ?
- 6) Apakah komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan yang bekerja di PT XYZ?
- 7) Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan yang bekerja di PT XYZ?
- 8) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada karyawan yang bekerja di PT XYZ?
- 9) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di PT XYZ?

- 10) Apakah kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di PT XYZ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah di atas :

- 1) Menguji pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di PT XYZ.
- 2) Menguji pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di PT XYZ.
- 3) Menguji pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada karyawan yang bekerja di PT XYZ
- 4) Menguji pengaruh negatif kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* pada karyawan yang bekerja di PT XYZ
- 5) Menguji pengaruh negatif kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan yang bekerja di PT XYZ
- 6) Menguji pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan yang bekerja di PT XYZ
- 7) Menguji pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan yang bekerja di PT XYZ
- 8) Menguji pengaruh negatif kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada karyawan yang bekerja di PT XYZ

- 9) Menguji pengaruh negatif kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di PT XYZ
- 10) Menguji pengaruh negatif kompensasi terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di PT XYZ

#### **1.4 Kontribusi Penelitian**

##### 1) Kontribusi praktisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dalam bentuk informasi yang dapat digunakan dalam aspek praktis manajemen PT XYZ terkait tingginya tingkat *turnover intention*.

##### 2) Kontribusi akademis

Dari aspek pendidikan/akademis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan baru terkait studi manajemen sumber daya manusia bagi pembaca, serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komitmen organisasi serta *turnover intention* dengan di mediasi kepuasan kerja yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

#### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Lingkup penelitian ini mencakup empat variabel bebas yaitu dengan kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komitmen organisasi dengan satu variabel mediasi yaitu kepuasan kerja, serta satu variabel terikat yaitu *turnover intention*. Subyek dari penelitian ini adalah pada sebuah perusahaan manufaktur penyedia *food and beverages*.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab beserta dengan lampiran yang diperlukan dengan tujuan untuk melengkapi isi penelitian ini. Berikut adalah perincian mengenai masing-masing bab:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Berisi latar belakang penelitian ini, perumusan masalah mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* di mediasi oleh Kepuasan Kerja, tujuan dilakukannya penelitian ini, manfaat dari penelitian ini, dan sistematika penulisan yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Memaparkan studi literatur dan penelitian-penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* di mediasi oleh Kepuasan Kerja. Di dalam bab ini dijelaskan mengenai defnisi dan teori-teori yang bersangkutan, yang menjadi dasar penelitian ini.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari kerangka konseptual, metode pengumpulan data dan penetapan sampel, model penelitian dan metode analisis yang digunakan dalam melakukan pengolahan data.

### **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berisi hasil dari analisis data aktual yang sudah dilakukan dan pembahasan serta penjelasan dari analisis data tersebut.

#### **BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisi kesimpulan yang didapat dari hasil analisis data yang sudah diuraikan pada bab sebelumnya, dilengkapi dengan dengan implikasinya pada bidang manajemen dan keterbatasan penelitian. Kemudian ditutup dengan saran untuk perbaikan dalam penelitian sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian lain di masa yang akan datang

