

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan adalah asset perusahaan dan mereka adalah pelaku utama dalam produksi dan sumber daya hasil. Strategi bisnis tidak mungkin tercapai tanpa pekerja, karena itu mereka selalu menjadi perhatian dari berbagai pihak. Akibatnya tingkat untuk berpindah atau keinginan untuk keluar karyawan yang tinggi menjadi salah satu utama bagi banyak perusahaan. Ini karena keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi bergantung pada seberapa baik pekerja mencapai tujuannya.

Fenomena keluar masuknya karyawan pasti akan terjadi di setiap Perusahaan dan Keinginan untuk berpindah, atau keinginan untuk keluar adalah salah satu contoh perilaku karyawan tersebut yang dapat menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan. Angka *turnover* dapat menunjukkan seberapa baik suatu perusahaan mengelola sumber daya manusianya. Nilai *turnover intention* yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan tersebut tidak mengelola pekerjaannya dengan baik.

Dalam hal ini, perusahaan harus memperhatikan tingkat *turnover* yang tinggi yang dimiliki oleh karyawannya. Ini karena meminimalkan tingkat *turnover* karyawan adalah tugas yang sulit bagi setiap perusahaan dan *turnover intention* juga merupakan indikator ketidak stabilan karyawan, karena tingkat *turnover* yang tinggi menunjukkan bahwa lebih sering terjadi pergantian karyawan, sudah jelas bahwa hal ini akan berdampak negatif pada perusahaan.

Kemudian, menurut (Nurudin, 2019) Komunikasi adalah proses menyampaikan suatu ide untuk mendapatkan tanggapan tentang ide tersebut. Kepuasan yang rendah, ketidakjelasan, dan kesinambungan atau konsistensi yang tidak stabil adalah beberapa contoh kurangnya komunikasi (Rachman, 2019). Teori ini menunjukkan bahwa masalah komunikasi di sebabkan oleh informasi yang tidak jelas yang di terima, yang menyebabkan ketidak jelasan tentang jadwal penugasan yang tidak teratur.

Selain itu, banyak informasi diberikan tetapi Tingkat konsistensi antara atasan dan bawahan cenderung tidak stabil. Data uji empiris menunjukkan bahwa

Keterlibatan karyawan meningkatkan kepuasan kerja (Risa Maulinda, 2018). Selain itu penelitian juga menemukan bahwa komunikasi meningkatkan kepuasan kerja (Dimas Okta, 2020) Jika komunikasi terjadi dalam suatu organisasi, itu akan membentuk iklim komunikasi yang baik. Iklim komunikasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan membantu organisasi mencapai tujuan. Iklim komunikasi yang negatif, di sisi lain, dapat mempersulit pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh persaudaraan karena lingkungan komunikasi yang tidak baik. (Maharani, 2018).

Sebuah penelitian yang dilakukan (Nasution, 2014) menunjukkan bahwa komunikasi dalam organisasi sangat mempengaruhi keinginan untuk menarik karyawan keluar dari perusahaan jika komunikasi yang buruk tidak segera diatasi. Dalam pengorganisasian sumber daya manusia yang ideal, kepemimpinan adalah ciri yang paling penting. Kinerja sumber daya manusia di pengaruhi oleh pemimpin dan kepemimpinan. (Ali *et al.*, 2020) menyatakan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh pada keberhasilan proyek perusahaan, dan salah satu bentuk kepemimpinann yang penting adalah *humble leadership*. Jenis kepemimpinan ini ternyata dapat menjadi faktor-faktor penentu yang signifikan dalam mencapai kesuksesan proyek. (Owens dan Hekman, 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan yang rendah hati secara signifikan mempengaruhi kesuksesan proyek melalui kinerja dalam sebuah tim.

Menurut (Zhou dan Wu, 2018) teori *humble leadership* menyatakan bahwa dengan menerapkan kepemimpinan yang rendah hati, system kepemimpinan akan menjadi lebih lancar karena seorang pemimpin menunjukkan dukungan yang positif terhadap para karyawan. Menurut (Jeung dan Yoon, 2018) kepemimpinan yang rendah hati menghasilkan pendekatan yang lebih manusiawi, yang di tandai dengan sikap yang transparan, perilaku yang ramah, memperhatikan gaya kepemimpinan para pengikutnya, mencari petunjuk, dan mendukung para pengikutnya untuk menghindari jarak kekuasaan.

Selanjutnya penelitian yang di lakukan (Ali *et al.*, 2020) menyatakan bahwa penting untuk mengetahui bagaimana *humble leadership* dapat mendorong

karyawan untuk mencapai keberhasilan proyek. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa empowerment psikologis dan kebiasaan kerja inovatif berfungsi sebagai dua mekanisme mediasi parallel antara humble leadership dan keberhasilan proyek. Didukung oleh penelitian (Chen *et al.*, 2018) yang mengatakan bahwa system kepemimpinan yang sederhana dapat meningkatkan kekuatan mental karyawan dengan mengapresiasi setiap kontribusi yang dilakukan oleh karyawan. Ini dapat membuat karyawan senang karena mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan berdampak positif pada keberhasilan proyek organisasi.

Secara sederhana, kemampuan untuk mengarahkan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi disebut kepemimpinan. Niat untuk mengalihkan pekerjaan pasti terkait dengan perilaku karyawan tertentu. (Orchita Purpasari dan Riri Nungraheni, 2017) kepemimpinan berdampak negatif pada keinginan karyawan untuk meninggalkan Perusahaan. Secara sederhana, kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengarahkan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian perilaku kepemimpinan jelas terkait dengan keinginan turnover intention karyawan.

Selain itu, kepuasan kerja adalah salah satu faktor lain yang mempengaruhi keinginan untuk mempertahankan karyawan. Menurut (Amazrouei *et al.*, 2018) kepuasan kerja di definisikan sebagai gagasan yang digunakan sebagai dasar untuk menjelaskan sudut pandang turnover oleh karyawan, kebijakan, performa, dan elemen organisasi lainnya. Pemberian hak yang sesuai kepada karyawan, seperti upah yang layak, penghargaan untuk karyawan yang berprestasi, dan peluang untuk promosi di tempat kerja serta dapat menentukan kepuasan kerja karyawan (Singh, 2019).

(Fitriani *et al.*, 2019) Tingkat Kepuasan Kerja karyawan dengan pekerjaan mereka lebih tinggi dari Tingkat turnover. Agar Perusahaan memiliki karyawan yang produktif, kepuasan kerja harus diperhatikan (Suryanatha dan Ardana, 2014). Kepuasan mencerminkan tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kuantitas dan kualitas (Pramitha, 2020).

PT. Dongsung Mulsan adalah perusahaan korea yang berdiri pada April tahun

2013, bergerak dibidang industri pakaian. Industri pakaian itu sendiri adalah industry yang memproduksi pakaian jadi dan perlengkapan pakaian, yang dimaksud dengan pakaian jadi adalah segala macam pakaian yang terbuat dari bahan tekstil yang bahan bakunya adalah kain rajutan dan kanten. PT. Dongsung Mulsan membuat pakaian dan mengirimkannya ke negara negara tertentu. Proses produksi seluruhnya dilakukan di PT tersebut, mulai dari pemilihan bahan, pengguntungan pola, penjahitan, dan pewarnaan. Industri pakaian padat ini karya ini membutuhkan tenaga kerja untuk Sebagian besar proses pengolahan bahan baku menjadi bahan jadi atau setengah jadi. Karena itu masalah ketenaga kerja industri ini sangat berpengaruh pada hasil akhir.

PT. Dongsung Mulsan memiliki angka *turnover* yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan melihat data *turnover* karyawan selama empat tahun terakhir yang ditampilkan dalam tabel data mengenai jumlah karyawan keluar dan masuk di perusahaan ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Jumlah Karyawan Tetap yang Masuk dan Keluar
pada PT. Dongsung Mulsan Periode 2020-2023

TAHUN	JUMLAH AWAL	KARYAWAN MASUK	KARYAWAN KELUAR	PERSENTASE TURNOVER INTENTION
2020	291	5	57	19,58%
2021	239	8	74	30,96%
2022	173	29	41	23,70%
2023	161	37	86	53,41%

Sumber : PT. Dongsung Mulsan

Jumlah karyawan tetap pada PT. Dongsung Mulsan sebanyak 112 orang pada akhir tahun 2023 data pada tabel diatas menunjukkan bahwa perusahaan mengalami tingkat *turnover* yang cukup tinggi. Pada tahun 2022 hingga 2023 jumlah karyawan menurun cukup pesat melebihi batas ambang *turnover* perusahaan pada umumnya, berdasarkan masalah diatas belum ada penelitian yang dilakukan terkait pengaruh komunikasi, *humble leadership*, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Dongsung Mulsan,

Oleh karena itu penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI, *HUMBLE LEADERSHIP*, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. DONGSUNG MULSAN”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah dijelaskan, maka rumusan masalah yang dapat digambarkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Dongsung Mulsan?
2. Apakah *Humble Leadership* berpengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Dongsung Mulsan?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Dongsung Mulsan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Komunikasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Dongsung Mulsan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Humble Leadership* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Dongsung Mulsan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Dongsung Mulsan

D. Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan penulis sebagai salah satu langkah dalam mengembangkan, menerapkan serta melatih berpikir secara ilmiah sehingga dapat memperluas wawasan dan pengetahuan penulis. Penelitian ini juga memberikan gambaran nyata mengenai teori-teori yang telah dipelajari selama perkuliahan berlangsung.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang dapat membantu memecahkan permasalahan-permasalahan yang ada di dalam perusahaan, khususnya mengenai Pengaruh Komunikasi, *Humble Leadership* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Sehingga menurunkan resiko terjadinya *Turnover Intention* karyawan dan dapat menunjang kinerja di masa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat membantu para peneliti selanjutnya sebagai bahan acuan dan referensi dalam melakukan penelitian lain yang bisa dikembangkan lagi menjadi penelitian yang lebih sempurna.

