

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi karena kemampuan organisasi untuk mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan efisien menentukan keberhasilan atau kegagalannya. Karena manajemen sumber daya perusahaan sebagian besar bertanggung jawab atas keberhasilannya, disadari bahwa nilai investasi pegawai adalah salah satu asetnya yang paling berharga.

Saat ini, banyak perusahaan mengalami masalah dengan pergantian pegawai. Jika tingkat perputaran pegawai tinggi, hal ini dapat menimbulkan masalah dalam perusahaan, yang pada gilirannya menimbulkan banyak konsekuensi negatif. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) harus mempertahankan pegawai potensial untuk menghindari pergantian pegawai (Turnover Intention) yang akan merugikan perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi karena mereka adalah mesin untuk mencapai setiap tujuan atau sasaran (Firdaus, 2017). Setiap perusahaan selalu menginginkan pegawainya dapat memberikan dampak yang optimal bagi perusahaan (Saputro, 2017). Untuk itu diperlukan sebuah cara khusus dalam memberdayakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut (Wahyuni et al, 2015).

Namun, tidak dapat dipungkiri sumber daya manusia yang dikelola secara baik pun tidak lepas dari berbagai masalah. Seperti Lingkungan kerja yang tidak suportif, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai, stres dalam bekerja, serta tingginya tingkat turnover yang sering terjadi di sumber daya manusia.

Turnover (perputaran) merupakan berhenti atau berpindahnya seorang pegawai dari tempat bekerja sebelumnya ke tempat kerja yang lain. Sementara Intention (keinginan) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian, Turnover Intention (niat untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat pegawai untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane et al, 2016). Tingkat atau intensitas keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi

atau perusahaan dikenal dengan turnover intention. Terdapat berbagai faktor yang berkontribusi terhadap turnover intention, salah satunya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Hartono, 2014).

Perusahaan dipengaruhi dalam beberapa cara oleh niat berpindah, termasuk (1) biaya yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja pegawai, 2) biaya yang terkait dengan pelatihan, dan 3) kemungkinan bahwa pegawai yang keluar dapat membocorkan rahasia perusahaan. Untuk menghindari efek negatif dari niat berpindah pegawai, perusahaan harus mengelola niat pegawai. Mengetahui apa yang membuat pegawai ingin keluar dari perusahaan merupakan salah satu cara untuk mengendalikan niat keluar. Ada tiga kemungkinan alasan mengapa pegawai ingin keluar.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi Turnover Intention pada Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri adalah Lingkungan Kerja. Dalam hal kondisi tempat kerja dan fasilitas yang digunakan pegawai untuk mendukung pekerjaannya, lingkungan kerja merupakan faktor yang sering berperan. Pegawai yang bekerja dalam kondisi kondusif akan lebih termotivasi dalam bekerja, sedangkan yang tidak akan merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Widiana (2015), pegawai lebih mungkin untuk melakukan yang terbaik ketika mereka berada di lingkungan kerja yang nyaman.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi Turnover Intention pada Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri adalah peran seorang dalam memimpin. Menurut Thoah (2013) Gaya Kepemimpinan Otoriter adalah gaya kepemimpinan yang didasarkan pada kekuasaan jabatan dan penggunaan wewenang. Gaya Kepemimpinan Otoriter berprinsip bahwa pemimpin adalah pemegang otoritas sehingga apa yang dilakukan pemimpin dengan gaya ini harus diikuti tanpa adanya penolakan, karena apa yang disampaikan pemimpin harus diyakini sebagai sesuatu yang paling benar.

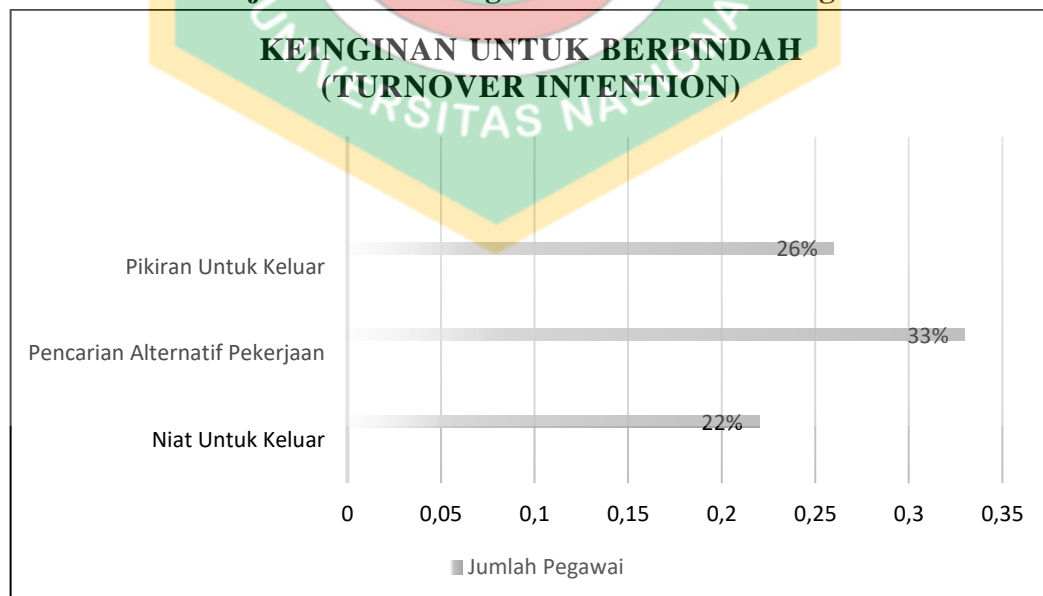
Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi Turnover Intention pada Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri adalah Stres Kerja. Stres di tempat kerja juga berkontribusi terhadap keinginan pegawai untuk keluar dari perusahaan. Hasibuan (2012) mendefinisikan stres sebagai keadaan tegang yang berpengaruh pada kondisi, pikiran, dan emosi individu. Banyaknya tugas yang tidak dapat

diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, ditambah dengan beban kerja yang berat, target yang berlebihan, dan tekanan dari atasan, semuanya berkontribusi pada stres kerja yang pada akhirnya mengarah pada keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Ditjen Bina Pembangunan Daerah merupakan unsur pelaksana Kementerian Dalam Negeri di bidang urusan pemerintahan dan pembinaan pembangunan daerah. Ditjen Bina Bangda berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri. Ditjen Bina Bangda mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang urusan pemerintahan dan pembinaan pembangunan daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Ditjen Bina Pembangunan Daerah berlokasi di Jl. Taman Makam Pahlawan No. 20, Kalibata, RT.6/RW.7, RT.12/RW.5, Rawajati, Kec. Pancoran, Jakarta Selatan, 12750.

Saat ini, tingginya tingkat niat untuk keluar dari perusahaan telah menjadi masalah serius bagi banyak bisnis. Beberapa perusahaan bahkan menjadi frustrasi ketika mereka menemukan bahwa proses rekrutmen yang berhasil mendapatkan pegawai berkualitas akhirnya gagal karena pegawai yang direkrut memilih untuk bekerja di perusahaan lain. Berikut ini disajikan tabel 1.1 presentase keinginan pegawai untuk berpindah pada Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri:

Tabel 1.1
Persentase Keinginan untuk Berpindah (Turnover Intention)
Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri



Sumber: data diolah peneliti

Besarnya tingkat keinginan pegawai untuk berpindah pada Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.1 di atas, bisa disebabkan karena pekerjaan pegawai sebelumnya yang keluar harus digantikan oleh pegawai lain, hal ini berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menyebabkan pegawai merasa lebih stres dalam bekerja karena tidak memiliki waktu, keterampilan, atau dukungan yang cukup dari atasan untuk menyelesaikan semua pekerjaan. Dari gambaran kondisi di atas masih adanya permasalahan pada Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri seperti Lingkungan Kerja yang tidak memadai, Gaya Kepemimpinan yang tidak sesuai, dan Stres Kerja akibat tekanan dari pekerjaan.

Oleh karena itu perlu dilakukannya suatu tindakan yang sesuai untuk meminimalisir keinginan untuk berpindah (turnover intention) pegawai pada Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk menyusun proposal pada Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER, DAN STRES KERJA TERHADAP KEINGINAN UNTUK BERPINDAH (TURNOVER INTENTION) DITJEN BINA PEMBANGUNAN DAERAH KEMENDAGRI”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis mencoba menjelaskan lebih jauh dan mengambil rumusan masalah antara lain:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Keinginan Untuk Berpindah (Turnover Intention) Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh terhadap Keinginan Untuk Berpindah (Turnover Intention) Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Keinginan Untuk Berpindah (Turnover Intention) Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keinginan Untuk Berpindah (Turnover Intention) Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri.
2. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Keinginan Untuk Berpindah (Turnover Intention) Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri.
3. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Keinginan Untuk Berpindah (Turnover Intention) Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri.

Setiap kegiatan yang dilakukan memiliki kegunaan bagi pihak yang melakukan maupun pihak lainnya. Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri dalam meminimalisir keinginan untuk berpindah (turnover intention) terutama dalam pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan otoriter, dan stres kerja sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia Ditjen Bina Pembangunan daerah Kemendagri.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi bagi pengembangan ilmu khususnya manajemen sumber daya manusia, serta dapat digunakan sebagai bahan referensi atau perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Otoriter, dan Stres Kerja terhadap Keinginan untuk Berpindah (Turnover Intention).

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan tentang penelitian terutama dalam bidang yang ditekuni, serta kemampuan dalam menulis dan memecahkan masalah-masalah yang ada.