

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesuksesan sebuah perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Kunci keberhasilan untuk memenangkan persaingan terletak pada sumber daya manusia tersebut. Tetapi mengembangkan sumber daya manusia bukan hal yang mudah. Banyak persoalan yang melingkupi pengembangan sumber daya manusia. Jika manajemen sumber daya manusia itu baik maka eksistensi perusahaan di masa depan akan baik, dan sebaliknya bila manajemen sumber daya manusianya buruk maka jalannya perusahaan pun akan buruk.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Tujuan suatu perusahaan tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari karyawan. Tidak hanya karyawan, perusahaan juga membutuhkan jasa dari pemimpin atau manajer untuk mengatur segala sesuatu yang berkaitan dengan jalannya untuk mencapai sebuah tujuan dari perusahaan tersebut.

Pemimpin adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan. Sedangkan kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya.

Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin, seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya.¹ Kepemimpinan yang mampu menyesuaikan diri dengan karyawan adalah pemimpin yang dapat menilai tingkat kematangan dari pengikutnya guna menentukan gaya

¹ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012, hal. 381

kepemimpinannya, dengan mengarahkan, melatih, mendukung dan mendelegasi karyawan dalam pekerjaannya, hal ini termasuk jenis kepemimpinan situasional dalam model Hersey-Blanchard. Gaya pemimpin mampu memberikan efek terhadap keputusan karyawan untuk tinggal atau meninggalkan organisasi apabila model manajemennya tidak baik, manajemen kepemimpinan ditunjukkan untuk mengelola perilaku karyawan dan mampu memprediksi kepuasan karyawan dan tingkat pengunduran diri dalam upaya pencapaian tujuan akhir karyawan.

Sikap dari seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap bawahannya. Pemimpin yang baik harus bersikap tegas, dapat bekerja sama dengan bawahannya, mampu memberikan motivasi, tekun, cerdas, berlaku adil dan jujur serta sifat-sifat lainnya yang menggambarkan seorang pemimpin yang baik. Sikap pemimpin yang baik pasti akan membuat karyawannya merasa nyaman dan betah bekerja di perusahaan yang dipimpin oleh orang tersebut. Sebaliknya sikap pemimpin yang buruk terhadap karyawannya pasti akan membuat karyawan tersebut tidak betah dan ingin berpindah kerja dari perusahaan tersebut ke perusahaan yang lain.

Riset mencoba menentukan mana yang paling efektif dari kedua kepemimpinan ini yang menyebabkan kelompok mampu berprestasi. Di Universitas Ohio para peneliti menelaah efektivitas dari apa yang mereka sebut perilaku kepemimpinan berorientasi tugas dan perilaku kepemimpinan berorientasi karyawan. Seperti dapat diduga, mereka menemukan bahwa tingkat perpindahan karyawan paling rendah dan tingkat kepuasan karyawan paling tinggi ada di bawah pemimpin yang memiliki orientasi kepada karyawan. Sebaliknya, pemimpin yang dinilai rendah dalam orientasi karyawan dan tinggi dalam orientasi tugas mendapatkan tingkat keluhan dan tingkat perpindahan yang tinggi di kalangan bawahannya.²

Faktor lain yang mempengaruhi karyawan berpindah kerja adalah kepuasan kerja. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang

² Sopiah, *Perilaku Organisasional*, ANDI, Yogyakarta, 2008, hal. 113

menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.³ Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.⁴

Kepuasan kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak hal, seperti gaji, jenis pekerjaannya, rekan kerja, pengawasan, maupun jenjang karir yang ada pada perusahaan. Terkait dengan itu mampu menjadi pertimbangan bagi karyawan untuk merasa terpenuhi atau belum kebutuhannya, apabila merasa belum puas maka kemungkinan seorang karyawan berpikir untuk ingin keluar dari perusahaan tempatnya bekerja.

Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda-beda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral, dan *turnover* kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang. Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.⁵

Dalam suatu perusahaan di mana sebagian besar pekerjaannya memperoleh kepuasan kerja, tidak menutupkemungkinan sebagian kecil di antaranya merasakan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan pekerja dapat ditunjukkan dalam sejumlah cara, salah satunya adalah dengan meninggalkan perusahaan tersebut dengan mengundurkan diri atau berpindah kerja ke perusahaan lainnya.

³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hal. 202

⁴ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2006, hal. 130

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2008, hal. 118

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya karyawan ingin pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya.

Berarti terdapat korelasi antara tingkat kepuasan dengan kuat atau lemahnya keinginan pindah pekerjaan. Keadaan seperti ini perlu diwaspadai karena jika terjadi dalam skala besar, organisasi pula yang akan dirugikan.⁶

Saat ini tingginya tingkat pindah kerja karyawan telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Hal tersebut perlu dijadikan perhatian bagi perusahaan karena tingginya keinginan berpindah dapat mengganggu aktifitas dan produktivitas perusahaan. Seperti halnya yang sering terjadi pada tukang ukir di Jepara.

Kota Jepara merupakan salah satu kota sentra industri mebel di Indonesia dengan mayoritas profesi warganya adalah sebagai tukang ukir. Masalah yang sering dikeluhkan oleh sebagian besar tukang ukir adalah masalah kepemimpinan dan kepuasan kerja sehingga banyak karyawan yang memutuskan untuk berpindah kerja dari perusahaan satu ke perusahaan lainnya, bahkan banyak yang berpindah ke luar kota ataupun ke luar negeri untuk mencari penghidupan yang lebih layak.

Pemimpin yang arogan, kasar, semena-mena, tidak menghargai karyawannya, selalu menyalahkan karyawan jika ada kesalahan kecil, tidak adil atau pilih kasih antara masing-masing karyawan, pemimpin yang tidak mau mendengarkan keluhan dari karyawannya, hal-hal tersebut sering terjadi di perusahaan-perusahaan mebel dan ukir di Jepara, terutama di perusahaan-perusahaan besar atau yang dipimpin oleh orang asing. Situasi yang seperti itu membuat karyawan merasa tidak betah, tidak nyaman dan ingin segera keluar dari perusahaan.

⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hal. 297

Faktor kepuasan kerja juga merupakan hal penting yang mempengaruhi tukang ukir berpindah kerja. Karyawan yang tidak dihargai oleh sesama karyawan atau atasan dalam pekerjaannya tidak akan merasakan kepuasan kerja. Selain tidak dihargai, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah imbalan yang diperoleh. Terkadang imbalan atau gaji yang besar juga membuat karyawan tidak merasakan kepuasan kerja, karena beberapa faktor antara lain peraturan perusahaan yang terlalu mengikat seperti tidak boleh istirahat sejenak atau duduk sebentar sebelum jam istirahat. Hal ini sangat membuat karyawan tertekan terutama bagi karyawan yang sudah berusia lanjut.

Dari sebagian kecil perusahaan di Jepara, di antaranya perusahaan PT President Furniture, dalam periode satu tahun terakhir ada sekitar 17,3% karyawan yang berpindah kerja dengan alasan masalah kepemimpinan dan masalah ketidakpuasan kerja. PT Ever Wood ada sekitar 13,85% karyawan yang berpindah kerja dengan alasan yang sama. Dan PT Buana Multi Pratama ada sekitar 12,92% karyawan yang berpindah kerja.

Berdasarkan uraian di atas, pindah kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kepemimpinan dan kepuasan kerja, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja (Studi Kasus pada Tukang Ukir di Jepara)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat di ambil beberapa rumusan permasalahan, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap keinginan pindah kerja tukang ukir di Jepara?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja tukang ukir di Jepara?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja tukang ukir di Jepara?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap keinginan pindah kerja tukang ukir di Jepara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja tukang ukir di Jepara.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja tukang ukir di Jepara.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi beberapa pihak yang mempunyai kepentingan, yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah keilmuan dan memberikan kontribusi pengetahuan yang bisa dijadikan literatur tambahan dalam bidang industri dan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal kepemimpinan, kepuasan kerja karyawan dan keinginan pindah kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan berupa masukan bagi perusahaan untuk memperbaiki kondisi internal perusahaan agar kepuasan kerja karyawan terpenuhi.

b. Bagi Peneliti

Hasil yang disajikan dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan pengetahuan. Selanjutnya diharapkan teori-teori yang dipelajari dan diperoleh selama ini mampu diterapkan peneliti dalam dunia sumber daya manusia yang nyata, khususnya yang berkaitan dengan variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan keinginan untuk pindah kerja.

c. Bagi Mahasiswa

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi wacana ilmiah yang dapat menambah pengetahuan bagi mahasiswa yang tertarik untuk membaca penelitian ini.

d. Penelitian Mendatang

Penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian pada bidang yang sama.

