

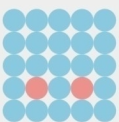
I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk merupakan perusahaan jasa perbankan yang besar di Indonesia. Dalam era globalisasi ini PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk berusaha untuk selalu mengikuti perkembangan yang terjadi, terutama dalam tingkat persaingan untuk jasa perbankan. Globalisasi yang terjadi di Indonesia telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memusatkan perhatiannya kepada pelanggan. Selain itu pada tahun 2003 pemerintah menganjurkan pada perusahaan-perusahaan di Indonesia untuk turut berperan dalam usaha kecil menengah, dengan bertujuan untuk meningkatkan perekonomian di semua lapisan masyarakat. Maka dari itu PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk turut mendukung anjuran pemerintah dan mengikuti perkembangan bisnis yang terjadi, dengan mendirikan divisi baru yang bergerak di bidang usaha kecil menengah yang diberi nama *Self Employee Mass Market (SEMM)* dan berdiri pada tahun 2004.

SEMM atau lebih dikenal dengan Bank Danamon Simpan Pinjam (DSP) berdiri sejak tanggal 8 Maret 2004 yang hingga kini memiliki 693 unit kantor cabang DSP. DSP ini hadir untuk melayani, membantu dan mengembangkan usaha berskala mikro, maka dari itu semua produk, proses, layanan dan kantor cabang DSP dirancang dan dikembangkan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



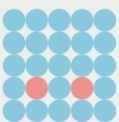
secara khusus hanya untuk memenuhi kebutuhan pengusaha mikro. Untuk mengikuti perkembangan bisnis, DSP menginginkan untuk memiliki sumber daya manusia yang produktif, sebab dengan sumber daya manusia yang produktif maka perusahaan dapat lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu dengan sumber daya manusia yang produktif diharapkan dapat menghadapi persaingan bisnis yang terjadi di pasar serta kompetisi yang dapat menciptakan ancaman.

Pada saat ini perkembangan dari tahun ke tahun jumlah angkatan kerja di Indonesia semakin meningkat namun disisi lain lapangan kerja sangat terbatas, hal ini membuat perusahaan memiliki posisi tawar yang lebih tinggi. Inilah salah satu bentuk ancaman bagi pengembangan sumber daya manusia di Indonesia, karena dengan memiliki posisi tawar yang tinggi, maka perusahaan sering terfokus pada bisnis semata, dimana perusahaan kurang menghargai sumber daya manusianya sebagai aset perusahaan, perusahaan lupa bahwa sumber daya manusia adalah investasi dan investasi itu sendiri yang perlu dipelihara agar tetap dapat berproduksi dengan baik.

Perusahaan yang memiliki posisi tawar yang tinggi akan lebih mudah melakukan tindakan yang kurang menguntungkan bagi karyawan seperti mutasi, demosi sampai kepada tindakan pemecatan. Tindakan tersebut dapat menimbulkan penurunan motivasi bagi karyawan.

DSP memiliki tingkat *turnover* yang cukup tinggi sebesar 28.5% pada tahun 2006, dimana tingkat karyawan yang mengundurkan diri tertinggi terjadi pada Cluster Bogor. Oleh karena itu perusahaan harus

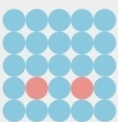
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



dapat menganalisis dan mengevaluasi kebutuhan operasional, karena setiap perputaran pegawai akan berdampak terhadap motivasi kerja yang dibutuhkan oleh karyawan sebagai aktualisasi diri. Rendahnya motivasi kerja karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkannya perputaran pegawai. Menurut Hadiyanto (1997) motivasi yang rendah merupakan salah satu penyebab tertinggi turnover. Karena dengan motivasi yang tinggi dapat menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat (Arep dan Tanjung, 2003).

Di dalam memotivasi kerja karyawan tidak terlepas dari peran pimpinan, oleh karena itu seni kepemimpinan dari seorang manajer akan sangat berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Nurachadijat dan Dodi (2006) dalam buku “Membangun Motivasi Kepemimpinan” yang menyatakan bahwa dengan kepemimpinan manajerial mampu membangun motivasi pekerja, dimana tugas seorang manajer dalam perusahaan adalah menuntaskan pekerjaan melalui para pekerja. Maka dari itu manajer harus mampu memotivasi para pekerja untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Selain itu hasil penelitian Wallace dan Geoff Eagleson (2005) yang mengidentifikasi bahwa perilaku seorang manager dapat mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*propensity to leave*), yang nantinya akan meningkatkan *turnover* dari perusahaan secara keseluruhan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja di Bank Danamon Simpan Pinjam *Cluster* Bogor?
2. Bagaimana hubungan kepemimpinan dengan *propensity to leave* di Bank Danamon Simpan Pinjam *Cluster* Bogor?
3. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan *propensity to leave* di Bank Danamon Simpan Pinjam *Cluster* Bogor?
4. Langkah-langkah apa yang harus dilakukan Bank Danamon Simpan Pinjam *Cluster* Bogor untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan?

1.3 Tujuan

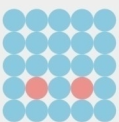
Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja di Bank Danamon Simpan Pinjam *Cluster* Bogor.
2. Menganalisis hubungan kepemimpinan dengan *propensity to leave* di Bank Danamon Simpan Pinjam *Cluster* Bogor.
3. Menganalisis hubungan motivasi kerja dengan *propensity to leave* di Bank Danamon Simpan Pinjam *Cluster* Bogor.
4. Mengembangkan alternatif pemecahan masalah dalam upaya menurunkan tingkat perputaran pegawai di Bank Danamon Simpan Pinjam *Cluster* Bogor.



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IPB, tahun 2007



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

MB-IPB

1.4 Manfaat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan, dalam alternatif pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama dalam aspek penekanan tingginya tingkat perputaran pegawai. Selain itu secara umum baik bagi penulis maupun pembaca penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang manajemen sumberdaya manusia khususnya mengenai hubungan kepemimpinan dan motivasi dengan perputaran karyawan.

1.5 Ruang Lingkup

Penelitian ini difokuskan pada objek penelitian yang berkaitan dengan tenaga kerja yang bekerja sebagai *sates officer* di Bank Danamon Simpan Pinjam *Cluster* Bogor. Penelitian ini, difokuskan pada jabatan yang memiliki tingkat *turnover* tertinggi dalam Bank Danamon Simpan Pinjam *Cluster* Bogor. Selain itu pihak manajemen perusahaan lebih memprioritaskan permasalahan perputaran karyawan dalam bagian tersebut.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.