

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah Penelitian**

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Salah satu fungsi dari sumber daya manusia adalah kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama pegawai, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat meningkatkan kinerja karyawan. Di zaman sekarang ini, dapat kita lihat bahwa perkembangan teknologi dari berbagai aspek sangat cepat. Teknologi merupakan sebuah kebutuhan yang sangat penting dalam era teknologi saat ini, perkembangan teknologi sangatlah penting untuk pelayanan publik dunia layanan, industri, perkantoran, pendidikan, dunia perdagangan dan teknik.

Salah satu tempat penghasil tahu tempe yang terkenal di Kabupaten Buleleng adalah Singaraja. Singaraja beberapa kali di kunjungi baik pembeli maupun warga ingin mencari tahu tentang cara kerja pembuatan tempe tahu. Usaha produksi makanan yang murah namun tetap memiliki gizi yang tinggi serta dibutuhkan oleh semua kalangan masyarakat tentu dapat menjadi usaha yang bertahan dalam jangka yang panjang. Tahu dan tempe selalu menjadi menu incaran setiap keluarga. Selain murah dan bergizi makanan ini juga mudah di dapat. Tentunya wirausaha yang bergerak di bidang ini harus mampu menarik konsumen agar dapat bertahan membeli produknya melihat persaingan penjualan tahu dan tempe sangat ketat. Di era sekarang ini membangun usaha sendiri bisa menjadi suatu kebanggaan tersendiri. Selain dapat mengatur semua sendiri juga dapat membantu membuka lapangan pekerjaan bagi orang lain. Tentu usaha sendiri juga harus dirintis sebaik mungkin, dan harus menjaga kualitas produk dengan baik pula serta harus bisa membangun hubungan yang baik dengan karyawan. Persaingan yang ketat juga memicu kita untuk bisa memberikan yang terbaik kepada konsumen, hal ini tentu tidak lepas dari peran serta karyawan.

Menurut Saputra dkk (2014: 6) karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya selalu memberikan hasil yang terbaik atau tanpa risiko sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan, yang pada akhirnya dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Persaingan harga dan kualitas sudah tidak dapat dipungkiri. Bagi seorang wirausaha, memiliki karyawan yang kompeten akan menjadi keuntungan. Tidak hanya asal merekrut karyawan, tapi harus mampu mencari karyawan yang bisa ikut andil dalam membangun usahanya. Karyawan juga membutuhkan motivasi dari atasan agar bisa

lebih semangat lagi dalam bekerja. Pemberian motivasi yang tepat bisa meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sekaligus memenuhi kebutuhan individual karyawan itu sendiri. Menurut Robbins (2008 : 222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap segala kegiatan atau pekerjaan yang dilakukannya. Dengan adanya motivasi dari dalam diri karyawan untuk dapat bekerja secara baik dengan menaati peraturan kerja, bertanggung jawab dalam bekerja dan berusaha melakukan secara optimal dalam melakukan kegiatannya akan menciptakan adanya perasaan puas atau gembira pada diri karyawan. Menurut Widodo (2014: 323), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja. Menurut Rahmawati (2011) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pawirosumarto dkk (2016) mengatakan lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan tugas mereka, dimana lingkungan kerja tersebut membawa pengaruh baik ataupun kurang baik bagi karyawan dalam mencapai hasil mereka. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik dapat membuat semangat kerja bagi karyawan dan juga dapat membuat kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan tugasnya. Sama halnya pada pekerja temporer, dari hasil wawancara saya kepada beberapa pekerja, mereka beranggapan bahwa lingkungan di Singaraja ini cukup

memuaskan, hanya saja ada beberapa hal yang masih perlu ditingkatkan lagi. Banyak dari mereka yang memperlmasalahkan tentang lingkungan kerja fisik, contohnya seperti tempat yang sangat kecil, tempat yang kurang bercahaya, air yang di pakai juga sering mati, dan itu semua membuat para pekerja merasa kurang memuaskan dengan tempat seperti itu. Mereka juga memperlmasalahkan tentang lingkungan non fisik, contohnya seperti; hubungan antar pegawai dengan atasan dimana pegawai yang mengeluh karena terlalu berlebihan memberikan tugas seperti jemput anak sekolah atau mengambil barang yang jauh dari tempat kerja mereka. Adapaun dari beberapa pegawai yang tidak puas bekerja di tempat tersebut dikarenakan gaji yang diberikan masih rendah, sehingga pegawai merasa kurang puas bekerja di tempat tersebut.

*Turnover intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk keluar dari suatu tempat atau organisasi, baik dalam bentuk pengunduran diri maupun pemberhentian. Menurut Sianipar & Haryanti (2014) *turnover intention* adalah niat seseorang berhenti dari suatu perusahaan karena suatu alasan baik secara sukarela (berasal dari diri sendiri) maupun secara tidak sukarela (pemutusan hubungan kerja dari perusahaan). *Turnover* dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi suatu usaha jika terjadi *turnover* karyawan terus menerus. Ketika lingkungan kerja disuatu perusahaan tidak kondusif untuk bekerja, maka karyawan dipastikan tidak akan bertahan lama diperusahaan tersebut, dapat dikatakan *Turnover intention* akan semakin tinggi. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap merasa nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan. Tidak hanya lingkungan kerja fisik tetapi dalam hal psikologisnya pun harus diperhatikan. Harnoto (2002:2)

*turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: mulai malas bekerja, peningkatan absensi, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, mulai melanggar tata tertib kerja, serta ketidakseriusan dalam menyelesaikan tanggung jawab.

Hasil observasi yang dilakukan melalui wawancara kepada 10 pemilik usaha tempe tahu di wilayah Singaraja, dapat dilihat pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Angka *Turnover* di Wilayah Singaraja Tahun 2020**

| NO    | NAMA PEMILIK  | KARYAWAN TAHUN 2020 | OUT | IN |
|-------|---------------|---------------------|-----|----|
| 1     | Ibu Ramna     | 2                   | 2   | 2  |
| 2     | Bapak Burhan  | 4                   | 2   | 2  |
| 3     | Bapak Said    | 4                   | 2   | 2  |
| 4     | Ibu Arsani    | 4                   | 2   | 1  |
| 5     | Bapak Ipang   | 3                   | 2   | 2  |
| 6     | Bapak Kandar  | 2                   | 1   | 1  |
| 7     | Bapak Andila  | 3                   | 1   | 1  |
| 8     | Bapak Masdoel | 3                   | 3   | 2  |
| 9     | Bapak Rahul   | 4                   | 2   | 2  |
| 10    | Bapak Ramdani | 3                   | 2   | 1  |
| TOTAL |               | 35                  | 19  | 16 |

Sumber: Data peneliti

Melihat Tabel 1.1 di atas terlihat *turnover* pada wilayah Singaraja, ada beberapa karyawan yang keluar dan masuk pada tahun 2020. Di tahun 2020 menunjukkan bahwa terdapat 35 orang yang menjadi karyawan usaha tempe tahu dan bekerja ditempat yang berbeda beda.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Kuisisioner Awal pada 35 Karyawan Tempe dan Tahu di Wilayah Singaraja**

| PERNYATAAN  | YA     | TDAK   |
|---|--------|--------|
| Memikirkan untuk keluar                                   | 54.10% | 45.90% |
| Keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik | 41.70% | 58.30% |
| Niat untuk keluar   | 40.50% | 59.50% |

Sumber: Data peneliti

Berdasarkan Tabel A.2 terlihat bahwa jumlah *turnover* pada tahun 2020 masih dalam kategori tinggi, hal ini terjadi karena adanya banyak faktor. bahwa ada keinginan dari karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain, namun melihat situasi pandemi yang semakin meningkat membuat mereka berfikir ulang untuk mencari pekerjaan lain.

Dalam penelitian Octaviani (2019) Pada Nsc Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung menyatakan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* serta secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sedangkan dalam penelitian Mahrofi, dkk (2019) Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa t signifikan lebih kecil dari taraf signifikansi. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di wilayah Singaraja diperoleh data berikut. Melihat pemaparan latar belakang diatas, saya tertarik untuk mengangkat judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Usaha Tempe Tahu di Wilayah Singaraja.**

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada usaha tempe tahu Kelurahan Kampang Baru seperti berikut :

- 1) Minimnya fasilitas tempat kerja yang mengakibatkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja.
- 2) Kurangnya hubungan baik antara karyawan dengan atasan.
- 3) Banyak kerjaan yang berlebihan yang membuat karyawan merasa lelah dan berkeinginan untuk pindah.
- 4) Kurangnya hubungan baik antara rekan kerja yang mengakibatkan cepat bosan dalam lingkungan kerjanya.

## 1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi pada usaha tempe dan tahu pada wilayah Singaraja, peneliti hanya mengkaji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

## 1.4. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diidentifikasi adalah sebaga berikut.

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada usaha tempe tahu wilayah Singaraja?
- 2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada usaha usaha tempe tahu pada wilayah Singaraja?
- 3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada usaha tempe tahu wilayah Singaraja?

### 1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari peneliti ini adalah untuk menguji hal-hal sebagai berikut.

- 1) Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada usaha tempe tahu wilayah Singaraja.
- 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada pada usaha tempe tahu wilayah Singaraja.
- 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada usaha tempe tahu wilayah Singaraja.

### 1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis.

#### 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman tentang ilmu pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia yang terkait dengan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada usaha tempe tahu wilayah Singaraja.

#### 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan acuan untuk mengurangi *turnover intention* pada usaha tempe tahu pada usaha tempe tahu wilayah Singaraja.