

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen dalam suatu organisasi atau perusahaan yang berfokus pada aspek manusia, dengan tujuan mengelola tenaga kerja secara efektif agar mereka merasa puas dengan pekerjaannya (Hasibuan, 2016). Sumber daya manusia menjadi elemen penting dalam organisasi, karena mereka berperan sebagai penggerak dan penentu keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya memberikan arahan yang positif kepada karyawannya untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Terkadang, beberapa karyawan tidak memberikan seluruh kemampuan mereka karena adanya keinginan untuk keluar atau berpindah ke perusahaan lain (*turnover intention*). *Turnover intention* adalah keinginan pegawai untuk berhenti secara permanen dari perusahaan, baik atas inisiatif sendiri (secara sukarela) maupun karena keputusan perusahaan, yang pada akhirnya dapat menimbulkan biaya tinggi dalam proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru (Robbins, 2006). *Turnover* yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi, karena hilangnya karyawan yang berpengalaman. Untuk itu perusahaan perlu untuk melihat bagaimana tingkat *turnover intention* yang terjadi dalam perusahaan dan selanjutnya menetapkan kebijakan dan mengatasi agar tingkat *turnover intention* yang terjadi bisa diminimalkan. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk keluar dari suatu organisasi/pekerjaan

(*turnover intention*) yaitu pengaruh dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi (Efitriana & Liana, 2022).

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan, karena seorang pemimpin dapat mengarahkan orang-orang yang dipimpinnya untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Afandi (2018), kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang-orang agar mereka bergerak menuju pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memotivasi orang lain agar bersedia bekerja dengan tekun demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh David & Solichin (2021), Shohib *et al.*, (2024), dan Alam *et al.*, (2022), kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hia & Adam (2024) dan (Islamy *et al.*, 2021) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja mencakup semua alat, bahan, serta kondisi di mana seseorang bekerja, termasuk metode dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja yang baik dapat menjadi faktor penentu dalam *turnover intention*, karena lingkungan yang kondusif menciptakan kenyamanan dan semangat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidaknyamanan, sehingga karyawan lebih cenderung untuk mencari pekerjaan di tempat lain (Karomah, 2019). Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rahman *et al.*, (2024),

lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Asmaradinanda *et al.*, (2024), Santoso & Sulhan (2023), dan Dewi & Herianti (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Kompensasi juga menjadi faktor kunci dalam mempertahankan karyawan. Kompensasi yang mencakup gaji, insentif, dan bentuk penghargaan lainnya berperan penting dalam menentukan loyalitas karyawan. Menurut Afandi (2018) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Penelitian Santoso & Sulhan (2023) dan Dewi & Herianti (2023) menunjukkan bahwa kompensasi yang kompetitif dan adil dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar, sedangkan kompensasi yang dianggap kurang memadai cenderung meningkatkan *turnover intention*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh David & Solichin (2021), Shohib *et al.*, (2024), Alam *et al.*, (2022), dan Rahman et al., (2024) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Asmaradinanda *et al.*, (2024), Santoso & Sulhan (2023), Dewi & Herianti (2023), Hia & Adam (2024), dan Sandy (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Industri *coffee shop* di kawasan urban menghadapi tantangan *turnover* karyawan yang tinggi, yang berdampak pada peningkatan biaya perekrutan, pelatihan ulang, penurunan produktivitas, dan gangguan kontinuitas layanan. Tantangan ini sangat relevan bagi Arah Group Management, yang membutuhkan

sumber daya manusia stabil untuk menjaga kualitas layanan dan produktivitas di beberapa *coffee shop* yang mereka kelola. *Coffee Shop* adalah suatu usaha yang didirikan secara komersial yang menyediakan berbagai macam jenis kopi dan makanan tanpa diikuti oleh pelayanan yang baku (tidak dengan mengantarkan pesanan melainkan menggunakan metode *self service*) dan dilengkapi dengan alunan musik untuk bersantai dan nyaman.

Para pelaku bisnis *food and beverage* semakin banyak membuka *coffee shop* untuk memenuhi permintaan pasar yang tinggi, sehingga persaingan semakin ketat. Agar dapat bertahan, *coffee shop* perlu memiliki keunggulan dan daya saing yang kuat, yang bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Karyawan memainkan peran penting dalam mendukung strategi organisasi untuk mencapai tujuan bisnis. Oleh karena itu, menjaga kualitas karyawan dan mengelola *turnover intention* mereka sangat penting bagi pertumbuhan bisnis *coffee shop* di Indonesia (Praditya & Irbayuni, 2022).

Arah Group Management bergerak dibidang *coffee shop* dan membuka beberapa cabang yang tersebar di wilayah Yogyakarta khususnya di daerah Sleman beberapa cabang yaitu Dua Arah Coffee, Arah Timur Coffee, Jackass Coffee and Eatery, Savana Coffee and Space, SCBD Coffee. *Turnover* karyawan umumnya diawali oleh munculnya keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan, atau yang disebut dengan *turnover intention*. Keinginan ini mencerminkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka secara sukarela dan mencari peluang lain yang dianggap lebih menarik atau sesuai dengan tujuan pribadi mereka. Manajer Unit Sumber Daya Manusia di Arah Group Management mengungkapkan bahwa

terdapat berbagai faktor yang menjadi penyebab *turnover*, di antaranya adalah karyawan yang pindah untuk mengambil posisi sebagai Pegawai Negeri Sipil, karyawan yang ingin melanjutkan studi untuk pengembangan karier, serta karyawan yang mencari pekerjaan dengan prospek yang lebih menjanjikan, baik dari sisi kompensasi maupun jenjang karier. Faktor-faktor ini menunjukkan bahwa keputusan karyawan untuk keluar biasanya didorong oleh peluang yang lebih baik di luar perusahaan, baik dalam aspek keuangan, pengembangan pribadi, atau stabilitas karier.

Dari uraian latar belakang masalah dan adanya *research gap* di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Coffee Shop* di Arah Group Management”.

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan *coffee shop* di Arah Group Management?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan *coffee shop* di Arah Group Management?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan *coffee shop* Barista di Arah Group Management?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan *turnover intention*.
2. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *coffee shop* di Arah Group Management.
3. Penelitian ini akan dilakukan bulan November – Desember 2024 pada karyawan *coffee shop* di Arah Group Management.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan *coffee shop* di Arah Group Management.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan *coffee shop* di Arah Group Management.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan *coffee shop* di Arah Group Management

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
 - a) Menambah wawasan & pengetahuan serta kesempatan untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan.

- b) Penerapan teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia terhadap kondisi yang ada.
2. Bagi STIM YKPN
 - a) Menambah pustaka di perpustakaan agar menjadi tambahan wawasan dan pengetahuan yang baru bagi peneliti berikutnya.
 - b) Menjadi bahan pertimbangan, manfaat, masukan yang membangun bagi STIM YKPN Yogyakarta.
 3. Bagi Arah Group Management
 - a) Terjalin hubungan baik antara Arah Group Management dengan kampus STIM YKPN Yogyakarta.
 - b) Penelitian ini dapat digunakan untuk mempertimbangkan *turnover intention* di Arah Group Management.
 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya bisa menggunakan penelitian ini sebagai referensi.