

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Belakangan ini, banyak usaha yang muncul akibat dari ide-ide kreatif yang kemudian berhasil menciptakan pasarnya sendiri, ataupun tercetus ide usaha kreatif yang terinspirasi dari hasil pengamatan terhadap perilaku orang lain. Hal ini ditandai dengan menjamurnya warung-warung dan *coffee shop*. Dengan maraknya fenomena tersebut membuat semakin ketat tingkat persaingan bisnis, sehingga pengusaha akan dihadapkan pada tantangan untuk mampu bersaing dan dapat mempertahankan kelangsungan usaha serta karyawan yang bekerja dalam menghadapi perkembangan tersebut.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Reni Astutik (2017) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal tersebut berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang karyawan maka akan mengurangi *turnover intention* karyawan, sebaliknya semakin rendah motivasi karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention*. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian dari Eva Masfufah (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*. Dengan motivasi yang rendah, karyawan tidak memiliki semangat kerja, sehingga membuat mereka mudah menyerah untuk menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dan rajin didalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Zaki & Marzolina (2016) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal tersebut berarti semakin baik kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan maka akan mengurangi *turnover intention* karyawan, sebaliknya semakin kurang baik kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan *turnover intention*. Hasil penelitian yang sama oleh Astuty dan Royan Zakaria (2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Memberi kompensasi yang layak merupakan salah satu bentuk menghargai dari sebuah hasil kerja dan karya serta dedikasi seorang karyawan. Karena tujuan dari seseorang dalam bekerja adalah untuk mendapat imbalan berupa kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kehidupan karyawan tersebut dan juga keluarganya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ryan Syahgani dan Widiartanto (2017) menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. selain itu, penelitian dari Setyo Ananto dkk (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan Zaki & Marzolina (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian dari Emerald Rizky Yudhistira (2016) juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan apabila kompensasi yang diberikan tinggi atau sesuai yang diharapkan oleh karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Karyawan yang memiliki perasaan senang atau puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif ketimbang yang tidak puas. Dengan puasnya karyawan dalam bekerja, akan menekan terjadinya *turnover intention* yang dibuktikan oleh penelitian dari Pratiwi dan Heru Susilo (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan menekan terjadinya *turnover intention*, begitu juga sebaliknya. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian dari Astuty dan Royan Zakaria (2017) juga menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turover intention* karyawan.

Tingginya tingkat *turnover intention* pada suatu perusahaan dapat menimbulkan dampak negatif karena perusahaan akan kehilangan banyak waktu dan biaya jika akan melakukan perekrutan kembali. Oleh karena itu, pengusaha harus mampu menarik karyawan yang potensial, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya serta merasa nyaman berada diperusahaan, sehingga nantinya akan ada penekanan terhadap terjadinya *turnover intention* karyawan.

Pit-Stop kopi merupakan salah satu contoh suatu bentuk usaha di bidang warung kopi atau *coffeshop* yang mengarah ke pasar menengah dan menengah kebawah dengan harga yang mudah dijangkau oleh setiap lapisan masyarakat. Berdiri sejak tahun 2017, kini Pit-Stop kopi memiliki 5 cabang yang tersebar di Gresik dan Sidoarjo dengan total karyawan 61 orang (per-Januari 2020). Pit-Stop kopi memiliki beberapa bidang yang ada didalamnya seperti Kasir, Barista, *Bar*, *Kitchen*, *Waiterss* dan *Cleaning*.

Intensitas terjadinya perpindahan karyawan pada Pit-Stop kopi di Kabupaten Gresik cukup sering terjadi yakni tiap 3 – 5 bulan. Perpindahan tersebut terjadi hampir secara bersamaan dengan karyawan yang pindah 1 hingga 4 karyawan. Hal tersebut tentunya akan mengganggu stabilitas suatu usaha jika hal tersebut terus berlanjut. Sebagai gambaran, tingkat intensitas turnover intention yang terjadi Pit-Stop Kopi, dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Tingkat Turnover Intention Karyawan Pit-Stop Kopi
Tahun 2018 - 2019

Triwulan tahun 2018	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan yang keluar	Persentase
Triwulan 1	26	2	7,6 %
Triwulan 2	28	1	3,5 %
Triwulan 3	35	3	8,5 %
Triwulan 4	46	4	8,6 %

Sumber: HRD Pit-stop Kopi

Triwulan tahun 2019	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan yang keluar	Persentase
Triwulan 1	53	2	3,7 %
Triwulan 2	56	4	7,1 %
Triwulan 3	54	3	5,5 %
Triwulan 4	65	4	6,1 %

Sumber: HRD Pit-Stop Kopi

Pergantian karyawan merupakan persoalan yang penting bagi perusahaan dan karyawan. Dari sudut pandang perusahaan, pergantian karyawan dapat memberikan gambaran mengenai biaya yang tidak sedikit menyangkut nilai perekrutan, pelatihan dan biaya yang telah dikeluarkan untuk mengatasi pergantian karyawan serta berbagai biaya tidak langsung seperti kehilangan karyawan yang telah mengerti tentang berbagai pekerjaan dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan kondisi perusahaan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengajukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan CV. Pit-Stop Kopi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan CV. Pit-stop Kopi ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan CV. Pit-stop Kopi ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan CV. Pit-stop Kopi ?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan CV. Pit-stop Kopi ?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan CV. Pit-stop Kopi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan CV. Pit-stop Kopi.
2. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan CV. Pit-stop Kopi.
3. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan CV. Pit-stop Kopi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator.
4. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan CV. Pit-stop Kopi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator.
5. Untuk mengetahui apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan CV. Pit-stop Kopi.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan untuk mengetahui kondisi yang ada di perusahaan, sebagai bahan untuk memberikan masukan khususnya tentang motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja sebagai bahan rujukan untuk mengurangi tingkat intensitas *turnover intention* yang terjadi di Pit-stop Kopi.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan keilmuan dan sebagai masukan bagi kurikulum khususnya dibidang ilmu ekonomi manajemen khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Sebagai wacana dan memperluas wawasan bagi kegiatan ilmu manajemen dalam rangka mengelola sumber daya manusia, sehingga teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dapat diaplikasikan kedalam instansi yang menjadi rujukan peneliti sebagai bahan kajian ini.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi informasi mengenai kepuasan kerja sebagai mediator motivasi dan kompensasi terhadap *turnover intention*. Penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi referensi bagi penelitian – penelitian selanjutnya.