

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan usaha dalam industri makanan dan minuman di Indonesia, khususnya di Kota Bandung kian meningkat tiap tahunnya. Kota Bandung yang dikenal sebagai salah satu tujuan wisata favorit wisatawan domestik maupun mancanegara menjadi lokasi yang tepat untuk membuka usaha khususnya usaha di bidang makanan dan minuman. Hal tersebut juga didukung oleh peningkatan jumlah usaha kuliner yang ada di Kota Bandung beberapa tahun ini.

Tabel 1.1
Jumlah Usaha Kuliner (Restoran, Rumah Makan, dan kafe) di Kota Bandung Tahun 2012-2016

Tahun	Total Jumlah Usaha
2012	591
2013	627
2014	653
2015	759
2016	795

Sumber : Publikasi Kota Bandung dalam Angka tahun 2012 - 2016 (Diolah)

Berdasarkan informasi yang telah dihimpun dalam Tabel 1.1, diketahui bahwa jumlah usaha kuliner yang berada di kota Bandung mengalami peningkatan tiap tahunnya. Hal ini menjelaskan bahwa peluang bisnis masih sangat terbuka lebar.

Semakin banyaknya usaha kuliner yang bermunculan, maka semakin besar pula persaingan yang dihadapi. Maka dari itu, perusahaan wajib menjadi yang terbaik agar unggul dalam persaingan. Seorang pelaku usaha seyogyanya memahami perusahaannya secara menyeluruh, termasuk internal perusahaan.

Salah satu upaya untuk unggul dalam persaingan adalah yang dengan meminimalisir tingkat perputaran karyawan (*employee's turnover*) dengan memperhatikan faktor – faktor yang memungkinkan karyawan memiliki keinginan untuk berpindah (*turnover intention*). Keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkan (**Witasari**, 2009).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* dari perusahaan pada karyawan, diantaranya adalah keterlibatan kerja, lingkungan kerja serta insentif.

Faktor keterlibatan kerja merupakan identifikasi seseorang secara psikologis terhadap pekerjaannya, berpartisipasi aktif dan pekerjaan dianggap sebagai bagian yang penting dalam kehidupan individu. Tetapi masalah yang dihadapi perusahaan sekarang ini seperti adanya keterlibatan kerja yang rendah pada diri karyawan mengakibatkan tingginya tingkat keinginan berpindah (*turnover*

intention) pada karyawan. Karyawan beranggapan bahwa partisipasi mereka tidak terlalu dibutuhkan oleh perusahaan, dan pada akhirnya, situasi tersebut tidak dapat membantu dalam pemuasan kebutuhan seorang karyawan akan tanggung jawab, prestasi, pengakuan, dan peningkatan harga diri (**Faslah**, 2007).

Lingkungan kerja, merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (**Nitisemito** dalam **Nuraini**, 2013:97). Lalu, dalam *The Turnover Intentions for Construction Engineers* (**Shun**, 2011) menyatakan bahwa salah satu penyebab karyawan memiliki keinginan berpindah adalah gaji (insentif) .

Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam menjalankan aktifitasnya di perusahaan, maka pihak manajemen perusahaan harus bisa memperkecil tingkat *turnover intention* pada perusahaannya, dengan mengetahui berbagai penyebab terjadinya *turnover intention* pada karyawan. Seperti meningkatkan keterlibatan kerja, menjaga lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan insentif yang sesuai. Karena 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 tentang berbagai pekerjaan dalam perusahaan tersebut.

Penelitian kali ini dilakukan pada sebuah perusahaan bernama P.T Pintu Biru Bersama yang bertempat di Jalan Gandapura no. 61 Bandung. PT. Pintu Biru Bersama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan besar atas dasar balas jasa (fee) atau kontrak khususnya di industri perkopian di kota Bandung.

PT Pintu Biru Bersama memiliki empat unit bisnis hingga tahun 2019 dan konsisten mengusung konsep kesederhanaan untuk interior dan desain *coffee shop* nya. PT. Pintu Biru Bersama unggul dalam minuman kopinya dan kerap kali mengedukasi pelanggannya seputar minuman kopi, apabila pelanggannya bertanya. Hal itulah yang menjadi salah satu alasan pelanggan memilih PT. Pintu Biru Bersama.

Dalam hal penelitian ini, penulis melakukan survey awal yang datanya diperoleh hasil jawaban dari 15 orang responden atau karyawan pada P.T Pintu Biru Bersama. Berikut adalah hasil survey awal dengan penyebaran kuesioner penulis terhadap 15 karyawan yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Keterlibatan Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah Anda sering memberikan pendapat	6	40%	9	60%
2.	Saya memiliki kegiatan lain yang lebih penting dari pekerjaan	5	33%	10	67%
3.	Apakah pekerjaan Anda sekarang adalah ukuran harga diri bagi Anda?	10	67%	5	33%

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner awal terhadap 15 responden pada P.T Pintu Biru Bersama di Kota Bandung

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 15 responden karyawan P.T Pintu Biru Bersama Bandung dapat disimpulkan bahwa terdapat indikasi mengenai keterlibatan kerja yaitu karyawan tidak sering memberikan pendapatnya sebanyak 9 responden dengan persentase sebesar 60%.

Hal ini didukung dengan hasil survey awal wawancara penulis terhadap karyawan P.T Pintu Biru Bersama tentang Keterlibatan Kerja:

Tabel 1.3
Hasil Survey Wawancara Keterlibatan Kerja

No	Indikator	Kesimpulan Jawaban
1	Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan	Rendahnya sikap aktif berpartisipasi karyawan dalam mengemukakan pendapat
2	Pekerjaan sebagai yang utama	Karyawan merasa pekerjaan mereka adalah segalanya
3	Pekerjaan sebagai sesuatu yang penting	Karyawan merasa pekerjaan mereka sekarang adalah ukuran bagi harga dirinya

Sumber: Wawancara Karyawan

Berdasarkan Tabel 1.3 bahwa terdapat indikasi dari karyawan P.T Pintu Biru Bersama bahwa masih banyak karyawan belum aktif dalam pekerjaannya sehingga inisiatif untuk mengemukakan pendapat dirasa belum maksimal.

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain	6	40%	9	60%
2.	Para manajer/supervisor tempat saya bekerja selalu bersikap jujur dan adil terhadap karyawannya.	14	93%	1	7%
3.	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan	7	47%	8	53%
4.	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan yang saya lakukan	9	60%	6	40%
5.	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	7	47%	8	53%
6.	Para karyawan mendapat perlakuan secara adil	10	67%	5	33%

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner awal terhadap 15 responden pada P.T Pintu Biru Bersama di Kota Bandung

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 15 responden karyawan P.T Pintu Biru Bersama terlihat bahwa terdapat indikasi mengenai lingkungan kerja yaitu beberapa karyawan berpendapat bahwa suasana yg masih bisa ditingkatkan, kurangnya keamanan dalam menjalankan tugas, serta rendahnya dukungan antar sesama karyawan.

Hal ini didukung dengan hasil survey awal wawancara penulis terhadap karyawan P.T Pintu Biru Bersama tentang Lingkungan Kerja:

Tabel 1.5
Hasil Survey Wawancara Lingkungan Kerja

No	Indikator	Kesimpulan Jawaban
1	Suasana Kerja	Masih bisa ditingkatkan lagi, dengan koordinasi dan kerjasama antar karyawan
2	Hubungan dengan Rekan Kerja	Karyawan merasa masih kurang adanya <i>bonding</i> secara internal dan kurangnya sikap saling mendukung antar karyawan
3	Tersedianya Fasilitas Kerja	Fasilitas sangat mendukung namun keamanan masih mengkhawatirkan ditandai dengan hilangnya kendaraan bermotor milik karyawan dan helm.

Sumber: Wawancara Karyawan

Berdasarkan Tabel 1.5 bahwa terdapat indikasi dari karyawan P.T Pintu Biru Bersama bahwa suasana dan hubungan kerja masih bisa ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih optimal, sedangkan untuk fasilitas sudah cukup memadai.

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Insentif (X3)

No.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Saya merasa jika hasil pekerjaan saya baik, maka diapresiasi atasan/orang lain.	7	47%	8	53%
2.	Perusahaan memberikan tunjangan lebih baik daripada pesaing.	9	60%	6	40%
3.	Saya puas dengan gaji yang saya terima untuk tanggung jawab pekerjaan saya.	5	33%	10	67%

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner awal terhadap 15 responden pada P.T Pintu Biru Bersama di Kota Bandung

Berdasarkan jawaban dari 15 responden karyawan P.T Pintu Biru Bersama terlihat bahwa terdapat indikasi mengenai insentif diperoleh presentase sebanyak 53% karyawan merasa tidak diapresiasi apabila melakukan pekerjaan secara baik.

Selain itu pada pernyataan puas dengan gaji yang saya terima untuk tanggung jawab sebanyak 10 responden menjawab tidak dan diperoleh presentase sebanyak 67%.

Hal ini didukung dengan hasil survey awal wawancara penulis terhadap karyawan P.T Pintu Biru Bersama:

Tabel 1.7
Hasil Survey Wawancara Insentif

No	Indikator	Kesimpulan Jawaban
1	Material Insentif	Meskipun tunjangan besar, namun gaji pokok masih dirasa lebih kecil apabila dibandingkan dengan pesaing.
2	Non-Material Insentif	Hubungan emosional karyawan dengan perusahaan masih kurang terlihat dari banyak karyawan yang berpendapat kurangnya apresiasi di perusahaan

Sumber: Wawancara Karyawan

Berdasarkan Tabel 1.7 bahwa terdapat indikasi dari karyawan P.T Pintu Biru Bersama masih kurang puas baik dari segi material insentif maupun non-material insentif, hanya tunjangan saja yang dirasa cukup besar dari segi material insentif.

Tabel 1.8
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Keinginan Berpindah (Y)

No.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Saya akan keluar dari perusahaan ini apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang memberi gaji lebih besar.	13	86%	2	14%
2.	Saya mungkin akan keluar dari perusahaan ini apabila ada kesempatan yang lebih baik.	12	80%	3	20%
3.	Saya mengalami kejenuhan dalam bekerja.	11	73%	4	27%
4.	Saya mungkin akan meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat.	6	40%	9	60%
5.	Saya mungkin akan mencari secara aktif pekerjaan yang lain.	7	47%	8	53%

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner awal terhadap 15 responden pada P.T Pintu Biru Bersama di Kota Bandung

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 15 responden karyawan P.T Pintu Biru Bersama terlihat bahwa terdapat indikasi mengenai keinginan berpindah karyawan yaitu beberapa karyawan berpendapat akan keluar dari perusahaan ini apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang memberi gaji lebih besar, akan keluar dari perusahaan apabila ada kesempatan yang lebih baik., serta mengalami kejenuhan dalam bekerja.

Hal ini didukung dengan hasil survey awal wawancara penulis terhadap karyawan badan layanan umum pada P.T Pintu Biru Bersama:

Tabel 1.9
Hasil Survey Wawancara Keinginan Berpindah Karyawan

No	Indikator	Kesimpulan Jawaban
1	Pikiran-pikiran untuk berhenti (thoughts of quitting)	Karyawan merasa mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini apabila ada kesempatan yg lebih baik.
2	Keinginan untuk meninggalkan (intention to quit)	Karyawan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
3	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (intention to search for another job)	Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Sumber: Wawancara Karyawan

Tabel 1.9 mengindikasikan karyawan P.T Pintu Biru Bersama merasa akan melakukan *resign* pada kondisi pekerjaannya yang sekarang apabila ada kesempatan pekerjaan yang lebih baik ataupun ada perusahaan yang menawarkan pekerjaan yang sama dengan gaji yang lebih besar.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Pintu Biru Bersama dan mengambil judul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Keinginan Berpindah Karyawan pada P.T Pintu Biru Bersama di Kota Bandung”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka ditemukan identifikasi masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Yaitu sebagai berikut :

1. Masih adanya beberapa pegawai yang kurang terlibat langsung dalam pekerjaan.
2. Masih adanya beberapa pegawai yang merasa lingkungan kerjanya kurang kondusif.
3. Beberapa pegawai merasa insentif yang didapatkan kurang sesuai dibanding dengan kewajiban yang dikerjakan.
4. Keinginan Berpindah tidak stabil dan mengalami peningkatan disebabkan oleh masih banyak pegawai yang belum terlibat langsung dalam pekerjaan, tidak sesuai dengan lingkungannya serta insentif yang dirasa kurang sesuai.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Insentif, dan Keterlibatan Kerja karyawan di PT. Pintu Biru Bersama
- b. Seberapa besar pengaruh Keterlibatan Kerja secara parsial terhadap Keterlibatan Kerja karyawan di PT. Pintu Biru Bersama
- c. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Keterlibatan Kerja karyawan di PT. Pintu Biru Bersama
- d. Seberapa besar pengaruh Insentif secara parsial terhadap Keterlibatan Kerja karyawan di PT. Pintu Biru Bersama
- e. Seberapa besar pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif secara simultan terhadap Keterlibatan Kerja karyawan di PT. Pintu Biru Bersama

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki gambaran tentang Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Insentif serta Keterlibatan Kerja karyawan di P.T Pintu Biru Bersama
- b. Mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja secara parsial terhadap Keterlibatan Kerja karyawan di PT. Pintu Biru Bersama
- c. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Keterlibatan Kerja karyawan di PT. Pintu Biru Bersama
- d. Mengetahui pengaruh Insentif secara parsial terhadap Keterlibatan Kerja karyawan di PT. Pintu Biru Bersama
- e. Mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif secara simultan terhadap Keterlibatan Kerja karyawan di PT. Pintu Biru Bersama

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam masalah ini, yaitu:

a) Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan informasi dalam rangka mengevaluasi tentang Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Keterlibatan Kerja kerja di P.T Pintu Biru Bersama

b) Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tambahan dan dapat menjadi bahan referensi, khususnya untuk mengkaji topik-topik yang terkait dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di unit bisnis PT. Pintu Biru Bersama seperti:

Blue Doors Coffee Jl. Gandapura no. 61 Bandung

Spadaa Koffie Jl. Ternate no. 5 Bandung

Kamar Tujuh Koffie Jl. Cilamalaya no. 1 Bandung

Eugene the Goat Jl. Awiligar Raya II no. 02 Bandung.

Argos Bali Jl. Imam Bonjol gg. Rahayu no. 16A Denpasar

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai April 2019 sampai dengan Agustus 2019.

Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

Tabel 1.10 Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																															
		Febuari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Survei Tempat penelitian	■	■	■	■	■	■	■	■																								
2	Melakukan Penelitian									■	■	■	■																				
3	Mencari Data									■	■	■	■																				
4	Membuat Proposasl									■	■	■	■																				
5	Seminar													■	■	■	■																
6	Revisi																	■	■	■	■	■	■	■	■								
7	Penelitian Lapangan																	■	■	■	■	■	■	■	■								
8	Bimbingan	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
9	Sidang																													■	■		