

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kopi merupakan salah satu komoditas terbesar di dunia, negara Indonesia menjadi salah satu negara penghasil kopi terbesar di dunia. Negara Indonesia sendiri menduduki peringkat ke empat penghasil kopi di dunia yang memiliki 1,2 juta hektar tanaman kopi. Dengan demikian membuka peluang usaha bagi masyarakat untuk membuka *coffee shop*. Banyaknya *coffee shop* yang ada di Indonesia salah satunya di kota Yogyakarta menjadi tempat paling favorit bagi kalangan masyarakat khususnya mahasiswa. Berkembangnya suatu usaha atau bisnis *coffee shop* disebabkan oleh karyawan yang tingkat keinginan dan ketertarikan pada dunia kopi. Menjadi karyawan atau barista pada suatu *coffee shop* adalah salah satu profesi yang banyak diinginkan oleh sebagian remaja di zaman sekarang. Salah satu faktor seseorang ingin menjadi barista di sebuah *coffee shop* adalah hobi dalam membuat dunia kopi. Selain itu, banyak juga sebagian karyawan atau barista di suatu *coffee shop* mengalami suatu dimana adanya niat berpindah/*turnover intention* pada karyawan.

Karyawan *coffee shop* yang memiliki niatan untuk berpindah dari tempat kerjanya memiliki faktor yaitu salah satunya adalah ingin memiliki pengalaman baru. Pengalaman baru yang dimaksudkan adalah ingin

berpindah ke tempat kerja selain *coffee shop*. Pada karyawan *coffee shop* juga ingin menambah ilmu selain di dunia kopi atau menambah relasi diluar *coffee shop*. Tujuannya adalah perkembangan diri dari seorang karyawan.

Sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi atau UMKM sangatlah penting untuk keberlangsungan jalannya operasional organisasi. Organisasi merupakan sekumpulan orang yang memiliki tujuan yang sama dalam menjalankan operasional organisasinya. Keberhasilan organisasi bisa tercapai dengan adanya sumber daya manusia yang dikelola dengan baik.

Menurut Susan (2019) sumber daya manusia adalah individu produktif yang berperan sebagai penggerak organisasi baik institusi maupun bisnis dengan fungsi aset, oleh karena itu keterampilan mereka perlu dilatih dan dikembangkan. Dalam hal ini, sumber daya manusia yang dimaksud yaitu karyawan, kehadiran karyawan adalah sesuatu yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi untuk tercapainya suatu tujuan. Untuk mencapai suatu tujuan organisasi, perlu karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu, perlu adanya pengelolaan karyawan dan pengembangan karyawan dengan baik.

Salah satu sikap yang perlu diantisipasi di tempat kerja adalah *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan kondisi dimana karyawan memiliki keinginan untuk berpindah dari organisasi atau tempat dia bekerja (Mobley, 1977). Sedangkan *turnover intention* menurut Meyer

& Tett (1993) adalah sebagai keinginan kesadaran dan kesengajaan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi. Tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan di sebuah organisasi, akan berdampak buruk pada organisasi tersebut dan menciptakan sebuah ketidakstabilan jalannya sebuah organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut, maka organisasi harus berupaya untuk menurunkan tingkat *turnover intention*, salah satunya melalui peningkatan *job embeddedness*.

Job embeddedness secara singkat dapat diartikan sebagai kelekatan karyawan dengan pekerjaannya. Menurut Mitchell *et al*, (2001) *job embeddedness* adalah bagaimana seorang karyawan memiliki kelekatan pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja, melalui pengaruh aspek-aspek yang berasal dari dalam pekerjaan (*on-the-job*) dan di luar pekerjaan (*off-the-job*). Jika seorang karyawan memiliki kelekatan pada pekerjaannya yang tinggi, maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada seorang karyawan.

Selain *job embeddedness*, *self-efficacy* juga diprediksi dapat mempengaruhi *turnover intention*. Pada dasarnya, *self-efficacy* dapat diartikan sebagai keyakinan diri yang ada pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Bandura (1989) *self-efficacy* adalah keyakinan diri pada seorang karyawan dalam melakukan tuntutan tugas yang diberikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Monika & Nurmaya (2021) yang menyatakan bahwa variabel *job embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pada penelitian

Ramadhoani (2020) juga menyatakan hasil dari penelitiannya bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan diri pada kemampuan seorang karyawan, maka akan menurunkan tingkat niat untuk berpindah dari organisasi. Oleh karena itu, *self-efficacy* pada diri karyawan perlu di tingkatkan, agar tingkat *turnover intention* pada seorang karyawan rendah, karena tingginya tingkat *turnover intention* pada seorang karyawan di sebuah organisasi akan menimbulkan dampak yang sangat signifikan bagi organisasi itu sendiri.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *job satisfaction*, dimana *job satisfaction* dinilai dari bagaimana seorang karyawan merasa puas di dalam pekerjaannya dan di dalam organisasi. *Job satisfaction* menurut Zainuri & Mundakir (2018) adalah respon emosional terhadap pekerjaan, termasuk reaksi dan sikap kognitif, emosional, dan kehidupan sosial. Jika tingkat *job satisfaction* pada karyawan tinggi, maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rijasawitri & Suana (2020), hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, hal ini berarti jika tingkat kepuasan kerja meningkat, maka *turnover intention* akan menurun.

Dari fenomena yang sudah dipaparkan, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan harus dikelola dengan sangat baik oleh organisasi. Dimana pengelolaan karyawan sangat penting

bagi tujuan organisasi bersama. Dengan pengelolaan karyawan yang baik, maka akan muncul keoptimalan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh *Huning et al* (2020) pada hasil penelitiannya bahwa *job embeddedness* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh *Monika & Nurmaya* (2021) menyatakan bahwa hasil dari penelitiannya membuktikan variabel *self-efficacy* tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan hal ini berarti *self-efficacy* tidak mampu menurunkan tingkat *turnover intention*.

B. Rumusan Masalah

- 1) Apakah *Job Embeddedness* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*?
- 2) Apakah *Self – Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* ?
- 3) Apakah *Job Embeddedness* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*?
- 4) Apakah *Self – Efficacy* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*?
- 5) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*?
- 6) Apakah *Job Satisfaction* memediasi secara langsung pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention*?
- 7) Apakah *Job Satisfaction* memediasi secara langsung pengaruh *Self – Efficacy* terhadap *Turnover Intention*?

C. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menganalisis pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Job Satisfaction*.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh *Self – Efficacy* terhadap *Job Satisfaction*.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention*.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh *Self – Efficacy* terhadap *Turnover Intention*.
- 5) Untuk menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*.
- 6) Untuk menganalisis peranan *Job Satisfaction* sebagai pemediasi pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention*.
- 7) Untuk menganalisis peranan *Job Satisfaction* sebagai pemediasi pengaruh *Self – Efficacy* terhadap *Turnover Intention*.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

a) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menambah ilmu pengetahuan mengenai pentingnya memperhatikan *job embeddedness* dan *self-efficacy* di sebuah *coffee shop* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* karyawan. Selain itu, dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya.

b) Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana untuk menambah wawasan bagi peneliti dalam mengetahui pengaruh dan pentingnya pengaruh *job embeddedness* dan *self-efficacy* terhadap *turnover intention*, serta mengetahui fakta-fakta yang ada dilapangan.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk perguruan tinggi dalam pengelolaan karyawan dan faktor apa saja yang mempengaruhi *turnover intention* dan *job satisfaction* dari karyawan.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu informasi mengenai pengaruh *job embeddedness* dan *self-efficacy* terhadap *turnover intention* karyawan yang memperhatikan bagaimana *job satisfaction* dari karyawan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi dan informasi untuk penelitian selanjutnya, khususnya pada topik yang berhubungan dengan *job embeddedness*, *self-efficacy*, *turnover intention* dan *job satisfaction*.

