

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Suatu perusahaan maupun institusi dalam mencapai suatu tujuan pasti memiliki aspek pendukung, salah satu aspek yang paling mendasar adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia sebuah perusahaan maupun institusi tidak akan berjalan efektif. Saat ini industri makanan dan minuman di Indonesia yang sedang mengalami perkembangan cukup pesat dalam waktu beberapa tahun belakangan yaitu industri kopi. Berdasarkan laporan survei *United States Department Agriculture* (USDA), produksi kopi di Indonesia pada tahun 2024 diperkirakan mencapai 10,90 juta karung atau setara dengan 654 ribu metrik ton. Oleh karena itu, Indonesia dikenal sebagai salah satu negara yang menghasilkan kopi terbesar ke-4 di dunia (Ariyanto R., 2025).

Kopi Ki Oyo merupakan perusahaan yang berkembang dalam industri kopi dan berlokasi di Kabupaten Ciamis, Provinsi Jawa Barat. Sumber daya manusia memegang peranan kunci sebagai penggerak utama dalam operasional bisnis ini. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan pihak *Human Resource Development* (HRD) Kopi Ki Oyo, diketahui bahwa salah satu permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah tingginya tingkat *turnover intention* di kalangan karyawan. Permasalahan lain juga teridentifikasi melalui pra-penelitian yang melibatkan wawancara dengan beberapa karyawan, mereka mengungkapkan bahwa belum tersedia dukungan yang memadai terhadap pengembangan jenjang

karir. Hal ini menyebabkan stagnasi karir, di mana karyawan cenderung berada pada posisi yang sama dalam jangka waktu yang lama.

Selain itu, kurangnya dukungan dari organisasi, khususnya dari para pemimpin yang dinilai bersikap diskriminatif, turut memengaruhi motivasi kerja. Tidak adanya pemahaman yang kuat terkait nilai-nilai dan rasa kebersamaan di lingkungan kerja juga berdampak negatif terhadap perilaku serta semangat kerja karyawan. Kondisi tersebut tidak sejalan dengan indikator-indikator *Work Engagement*, yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan dalam bekerja).

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan Kopi Ki Oyo Ciamis**

Tahun	Jumlah Awal	Masuk	Keluar	Jumlah Akhir	Persentase
1	2	3	4	5	4:(2+5):2
2020	90	22	45	67	57%
2021	67	23	9	81	12%
2022	81	7	12	76	15%
2023	76	10	25	61	36%

Sumber: Personalia Kopi Ki Oyo, 2024

Berdasarkan data jumlah karyawan pada tahun 2020-2022 cukup banyak mengalami peningkatan dan terjadi perputaran karyawan yang tinggi (*high*

*turnover*). Permasalahan *turnover* ini disebabkan oleh penurunan jumlah pembeli yang berakibat pada pengurangan karyawan dikarenakan COVID - 19.

Selanjutnya pada tahun 2023, persentase *turnover* Kopi Ki Oyo mencapai 36%. Apabila persentase *turnover* di suatu perusahaan melebihi 10% dapat diartikan bahwa *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan yang bersangkutan dapat dikatakan tinggi (Rahmad et al., 2020). Berdasarkan hasil wawancara dengan HR, ternyata ditemukan banyak karyawan yang mengundurkan diri.

Solusi untuk menurunkan atau menghilangkan *turnover intention* adalah dengan meningkatkan *self regulation* terhadap karyawan (Wikaningtyas et al., 2023). Dengan meningkatkan kemampuan *self regulation*, karyawan dapat lebih baik mengelola emosi dan *stress*, yang pada gilirannya akan menurunkan *turnover intention*. *Self Regulation* adalah seseorang yang mempunyai tujuan strategis dan ketekunan dalam mengejar tujuan tersebut. Karyawan yang memiliki *Self Regulation* cenderung menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan berorientasi pada target (Syafitri et al., 2024). Pernyataan ini didukung *self-regulated individuals* memiliki kemampuan mengelola pikiran, motivasi, dan perilaku mereka secara mandiri untuk mencapai kinerja optimal sehingga dapat mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan (Schunk et al., 2012).

Selain *Self Regulation*, faktor lain yang turut memengaruhi *turnover intention* adalah *Work Engagement* (Indriyani & Meria, 2022). Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan work engagement dapat mengurangi *turnover*

*intention*, sehingga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Djuita & Dwarawati, 2024). *Work Engagement* adalah konstruk motivasional yang berarti sebagai keadaan positif yang berhubungan dengan kesejahteraan dalam pekerjaan selalu penuh semangat dan kelekatan yang kuat dalam pekerjaannya (Rahmad et al., 2020). *Work engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti semakin tinggi keterikatan kerja seseorang, maka semakin rendah niatnya untuk keluar dari perusahaan. Namun penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu hanya berfokus pada industri perhotelan dan tidak mempertimbangkan adanya variabel mediasi yang dapat memperkuat atau memperjelas hubungan antara *work engagement* dan *turnover intention*. Sementara itu, penelitian ini menyarankan untuk melakukan pada industri lain serta menambahkan variabel mediasi.

*Work engagement* berperan sebagai pelindung dalam mengurangi niat karyawan untuk berhenti bekerja (Muchtadin et al., 2022). Sementara itu, penelitian yang lain menemukan bahwa *self regulation* mampu meningkatkan kedisiplinan dan ketekunan karyawan dalam mencapai target kerja, sehingga dapat memperkuat *work engagement* yang dimiliki perusahaan dan berdampak pada penurunan tingkat niat berpindah karyawan dari Perusahaan (Sweiss & Abdalatif., 2022).

Berdasarkan permasalahan serta fenomena yang ada pada latar belakang dan adanya *self regulation* pada akhirnya diadopsi sebagai solusi atas bias keterkaitan antara *work engagement* terhadap *turnover intention* (Rahmad et al., 2020; Muchtadin et al., 2022; Putri et al., 2023). Maka penulis akan melakukan

penelitian lebih lanjut mengenai **Pengaruh Work Engagement Terhadap Turnover Intention Serta Self Regulation Sebagai Mediasi.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, yaitu mengenai Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *turnover intention* Serta *Self Regulation* Sebagai Mediasi Pada Karyawan Kopi Ki Oyo, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana *Work Engagement*, *Self Regulation*, *turnover intention* pada karyawan Kopi Ki Oyo?
2. Bagaimana pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Self Regulation* pada karyawan Kopi Ki Oyo?
3. Bagaimana pengaruh *Self Regulation* terhadap *turnover intention* pada karyawan Kopi Ki Oyo?
4. Bagaimana *Self Regulation* memediasi pengaruh antara *Work Engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan Kopi Ki Oyo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Work Engagement*, *Self Regulation*, *turnover intention* pada karyawan Kopi Ki Oyo.
2. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Self Regulation* pada karyawan Kopi Ki Oyo.

3. Pengaruh *Self Regulation* Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Kopi Ki Oyo.
4. *Self Regulation* memediasi pengaruh antara *Work Engagement* terhadap *turnover intention* pada Karyawan Kopi Ki Oyo.

#### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam hasil penelitian ini adalah berupa suatu manfaat untuk pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap penelitian ini, diantaranya yaitu untuk:

1. **Kegunaan Teoritis**

Temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi peneliti selanjutnya, khususnya bagi mereka yang tertarik untuk mengkaji topik serupa mengenai pengaruh *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention* dengan *Self-Regulation* sebagai variabel mediasi.

2. **Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan yang memerlukan sebagai bahan informasi dan masukan untuk mengetahui *work engagement, turnover intention, self regulation*.

#### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi dan waktu penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kopi Ki Oyo beralamat di Jl. Kesatriaan, Desa Panyingkiran, Kecamatan Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat. Nomor HP: 0822-1452-1381.

## 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih dua belas bulan, yaitu mulai dari bulan Oktober 2024 sampai dengan bulan November 2025. (Lampiran).