

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Usaha mikro kecil menengah (UMKM) merupakan ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung, dari usaha mikro, usaha menengah ataupun usaha besar. Usaha mikro kecil menengah (UMKM) berperan besar dalam kemajuan perekonomian di Indonesia. Berdasarkan data yang disajikan dalam halaman web kementerian koperasi dan UKM, Unit UMKM di Indonesia mendominasi sebesar 99,99% yakni sebanyak 64.234.083 unit usaha. Sedangkan pada sisanya sebesar 0,01% yakni sebanyak 5.550 unit usaha dikategorikan sebagai usaha besar. UMKM juga berperan dalam penyerapan tenaga kerja sebesar 96,9% dengan total lapangan kerja sebesar 99,9% (Kemenkop-UKM, 2022).

Dengan demikian, UMKM menjadi pemacu pembangunan ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor mikro. Keberadaan usaha mikro kecil menengah (UMKM) merupakan bagian terbesar dalam perekonomian nasional, merupakan partisipasi masyarakat dalam berbagai sektor kegiatan perekonomian. UMKM selama ini dapat terbukti telah menjadi kutub pengaman dimasa krisis, melalui mekanisme penciptaan lapangan kerja dan nilai tambah, keberhasilan dalam meningkatkan UMKM berarti memperkuat bisnis di masyarakat. Hal ini dapat membantu mempercepat proses pemulihan perekonomian nasional, dan sekaligus sumber dukungan nyata terhadap pemerintah daerah dalam pelaksanaan otonomi pemerintahan. Perkembangan UMKM merupakan proses yang sangat baik untuk membawa suatu bangsa menuju kemakmuran. Perkembangan UMKM dapat memperluas lapangan kerja dan memanfaatkan potensi sumberdaya alam maupun sumber daya manusia sehingga meningkatkan perekonomian suatu negara (Johan, 2016).

Persaingan bisnis di Indonesia dari tahun ke tahun semakin meningkat, hal tersebut mendorong para pelaku UMKM untuk selalu membuat konsumen mereka merasa puas terhadap produk dan pelayanan mereka. Dengan demikian perusahaan harus memiliki manajemen sumber daya yang baik dari segi keuangan, pemasaran maupun sumber daya manusia. Ketiga sumber daya tersebut harus mampu dikelola dengan baik oleh perusahaan secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran paling penting dan dominan dalam setiap perusahaan, karena walaupun berlimpahnya sumber daya alam dan tersedianya modal yang cukup apabila semua hal tersebut tidak dapat dikelola dengan dukungan sumber daya manusia yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Faktor lain yang perlu mendapatkan perhatian penuh dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dianggap sebagai aset organisasi yang sangat berharga berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja organisasi, produktivitas, pengurangan biaya, dan profitabilitas yang mengarah ke organisasi secara keseluruhan sukses. Menurut (Meyer, 2012), tiga penentu utama loyalitas karyawan adalah karakter termasuk keyakinan yang kuat dalam nilai organisasi, tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi. Sebelumnya studi menunjukkan bahwa faktor utama yang berkontribusi terhadap loyalitas karyawan meliputi: pengembangan karir, motivasi, ikatan, keamanan kerja, kepemimpinan, dan komitmen. Terkait beberapa faktor tersebut, Perputaran karyawan dalam hal ini disebut sebagai *turnover intention* karyawan mengacu pada pemutusan hubungan kerja hubungan antara organisasi dan karyawan yang dapat bersifat sukarela dan sukarela untuk mencari pekerjaan alternatif. pergantian karyawan terjadi ketika seorang karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Sebagian besar kasus yang terkait dengan turnover intention disebabkan oleh tingkat karyawan yang rendah loyalitas yang selanjutnya memicu turnover intention karyawan dalam suatu organisasi (Adeline, 2022).

Mempertahankan loyalitas merupakan bagian yang cukup rumit karena tidak semua karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, terkadang loyalitas karyawan dapat menurun. Turunnya loyalitas dapat dilihat dari beberapa aspek seperti kinerja yang semakin tidak produktif, absensi meningkat atau adanya sejumlah tuntutan kepada atasan dan lain sebagainya. Begitupun sebaliknya jika loyalitas karyawan tinggi, karyawan tersebut akan lebih produktif, kinerja semakin baik dan mampu memberikan sumbangsih terhadap maju dan berkembangnya perusahaan. Ardana (2012) mengatakan bahwa apabila karyawan memiliki loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan akan lebih terjamin dari waktu ke waktu. Permasalahan loyalitas ini menjadi permasalahan yang umum dan sering terjadi pada perusahaan berkembang namun peninjauan untuk memperbaiki hal tersebut masih belum maksimal sehingga hanya terfokus pada mengganti dan atau mengisi kekosongan karyawan. Seperti yang terjadi pada mayoritas UMKM di kota Baubau, masalah sumber daya manusia yang paling terlihat yaitu permasalahan loyalitas karyawan.

Tabel 1.1 Data Turnover karyawan UMKM Kota Baubau

Nama UMKM	Tahun	Total karyawan awal	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Total Karyawan	Turnover
UMKM A	2020	12	4	3	13	7%
	2021	13	6	1	18	34%
	2022	18	6	8	16	16%
UMKM B	2020	8	2	3	7	13%
	2021	6	4	2	8	33%
	2022	7	1	2	6	11%
UMKM C	2020	12	4	5	11	8%
	2021	11	4	2	13	17%
	2022	13	2	3	12	10%
UMKM D	2020	6	4	2	8	27%
	2021	8	2	1	9	13%
	2022	9	2	3	8	22%

Sumber : Data internal UMKM Kota Baubau

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut, disajikan data berisi informasi *turnover* karyawan UMKM bidang kuliner yang tersebar pada 4 kecamatan di kota Baubau dalam kurun waktu 3 tahun, yakni pada tahun 2020-2022. Hasil data diatas

berdasarkan penghitungan menggunakan rumus yang dibawakan dalam menghitung Annual Labour Turnover menurut Dessler (2017) adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah (karyawan masuk-karyawan keluar)}}{\frac{1}{2}\text{Jumlah (karyawan awal+karyawan akhir)}} \times 100\%$$

Menurut Roseman (2008) bahwa dia menyatakan jika hasil dari penghitungan *annual labour turnover* di dalam suatu perusahaan melebihi dari persentase 10%, maka di kategorikan perusahaan tersebut memiliki tingkat turnover yang tinggi. Hal ini menjadi salah satu tolak ukur rendahnya tingkat loyalitas karyawan UMKM di kota Baubau. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafni dan Sari (2019) yang menyatakan bahwa Tingkat *turnover* yang tinggi di sebuah perusahaan bisa menggambarkan rendahnya tingkat loyalitas para pekerja terhadap perusahaan itu.

Loyalitas karyawan adalah bentuk sikap karyawan dengan keinginan yang kuat dalam diri untuk tetap memiliki hubungan yang baik antara dirinya dengan perusahaan tempat dia bekerja serta karyawan tersebut juga merasa yakin dan nyaman dengan lingkungan kerjanya. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan maka karyawan tersebut akan menetap lama dalam perusahaan tersebut karena memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan. Hal ini berbanding terbalik dengan data yang disajikan pada UMKM di kota Baubau mengenai tingkat *turnover* karyawan yang dalam hal ini mengindikasikan banyak UMKM yang kehilangan tenaga kerja pada beberapa tahun tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang membahas loyalitas karyawan sebagai variabel terikat, ditemukan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah Kerjasama tim. Kerjasama tim atau *teamwork* menurut Susanti, Widyani, dan Utami (2021) adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja

yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Kerja sama kelompok sangat diperlukan guna meningkatkan efiseinsi kerja baik itu di dalam perusahaan, swasta maupun pemerintahan. Penelitian terkait dilakukan oleh Hidayat dan Susanto (2022) serta Setiawan (2018) terkait kerjasama tim yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan sehingga tujuan perusahaan baik yang jangka pendek maupun jangka panjang akan lebih mudah tercapai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap loyalitas karyawan. Dengan kata lain, ketika kerja sama tim ditandai dengan kerja sama, kepercayaan, dan kekompakan, loyalitas karyawan juga tumbuh. Permasalahan yang berkaitan dengan kerjasama tim pada karyawan UMKM di Kota Baubau yaitu kurangnya interaksi di dalam kelompok, seringterjadinya perbedaan pendapat, serta adanya ketidakkompakkan kerjasama tim seperti: tidak saling membantu menyelesaikan pekerjaan, tidak merasa senasib sepenanggungan, anggota tim tidak saling menyukai karena alasan tertentu, beban tidak dibagi untuk satu tujuan bersama, tidak saling mengerti, perbedaan pendapat, dan tidak mendukung satu sama lain. Masalah-masalah yang terjadi di lapangan tersebut mengakibatkan seringnya terjadi keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan akibatnya target penyelesaian tugas sulit untuk terealisasi. Kurangnya kerjasama yang dilakukan karyawan membuat pekerjaan yang dilakukan sering tidak bisa selesai tepat waktu dan secara tidak langsung performa yang dihasilkan tidak seperti yang di harapkan. Selain itu, terdapat karyawan yang memiliki waktu kosong tetapi tidak ikut membantu karyawan yang lainnya, sehingga pekerjaan menjadi berat jika dikerjakan sendiri.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas adalah lingkungan kerja. lingkungan kerja adalah sebuah wadah atau tempat yang membentuk hasil kerja karyawan baik secara fisik mempengaruhi indra manusia dalam hal ini mempengaruhi bagaimana karyawan dalam suatu organisasi berinteraksi, melakukan tugas, dan dipimpin. secara non fisik mempengaruhi proses interaksi antarpribadi karyawan baik sesama rekan kerja maupun atasan (Ajala, 2012) . Penelitian menyebutkan bahwa arah positif menunjukkan ketika kualitas lingkungan kerja meningkat, loyalitas karyawan tumbuh; di sisi lain, ketika kualitas

lingkungan kerja menurun, loyalitas karyawan juga menurun. Dengan kata lain, ketika lingkungan kerja membaik dalam hal kenyamanan, pencahayaan, suhu udara, tata letak ruangan, dan interaksi interpersonal, loyalitas karyawan juga meningkat. Beberapa penelitian juga menunjukkan lingkungan kerja dapat mempengaruhi loyalitas karyawan secara positif dan signifikan (Asriandi et al, 2018; Larastrini & Adnyani, 2019; Rohimah, 2018). Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik dari segi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam perusahaan.

Berikut hasil pra riset mengenai kondisi lingkungan kerja pada beberapa UMKM dibidang kuliner di kota Baubau. Indikator lingkungan kerja yang digunakan menurut pada pendapat ahli Siagian (2014).

Tabel 1.2 Kondisi Lingkungan Kerja UMKM

Indikator Lingkungan Kerja (Siagian, 2014)		UMKM A		UMKM B		UMKM C		UMKM D	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak
<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>	Bangunan tempat kerja memadai	✓			✓	✓			✓
	Peralatan kerja memadai	✓		✓			✓		✓
	Fasilitas kerja memadai	✓		✓			✓		✓
	Tersedia sarana angkut	✓		✓		✓			✓
<b>Lingkungan Kerja Non Fisik</b>	Hubungan rekan kerja setingkat harmonis	✓		✓		✓			✓
	Hubungan karyawan dan atasan harmonis	✓		✓		✓			✓

Kerjasama antar karyawan terjaga baik	✓	✓	✓	✓
---------------------------------------	---	---	---	---

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas terlihat kesenjangan kondisi lingkungan kerja pada beberapa UMKM. Dari segi lingkungan fisik terdapat kondisi bangunan tempat kerja kurang memadai, dalam hal ini pada UMKM A memiliki ruang gerak yang terbatas karna ukuran tempat usaha yang cukup sempit sehingga membatasi mobilitas karyawan dalam bekerja. Peralatan kerja yang kurang memadai terlihat pada UMKM C dalam hal ini pada tata kelola arsip yang tidak teratur cenderung menyebabkan pekerjaan karyawan terganggu. Fasilitas kerja yang kurang memadai terjadi pada UMKM A dalam hal ini lahan parkir khusus karyawan tidak tersedia karena halaman depan yang terbatas untuk parkir mobil box catering sehingga karyawan cenderung memarkirkan kendaraan di bahu jalan dan trotoar. Ketersediaan sarana angkut yang tidak memadai terjadi pada UMKM D karena UMKM ini terletak jauh dari pusat kota sehingga tidak ada akses transportasi umum yang bisa digunakan karyawan di UMKM tersebut. Dari segi lingkungan non fisik, pada UMKM B, kerjasama antar karyawan kurang terjaga baik, dalam hal ini sering terjadi kesalahan koordinasi antara divisi catering dan delivery sehingga menyebabkan keterlambatan pengantaran catering ke lokasi pelanggan.

Pada penelitian ini, penulis tidak hanya meneliti mengenai variabel yang telah ada, tetapi peneliti juga mencari referensi terkait faktor-faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Berikut adalah beberapa rangkaian penelitian yang telah dilakukan terdahulu dan dijadikan referensi dalam penelitian ini :

Tabel 1.3 Kebaruan Penelitian

No	Judul penelitian	Objek penelitian	Lokasi penelitian	Sumber
1.	Pengaruh Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Organisasi	Karyawan Universitas Mulawarman	Samarinda	Setiawan (2018)

2.	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja karyawan	Karyawan Pt. Industri Kapal Indonesia (Persero)	Makassar	Asriandi dkk. (2018)
3.	Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.	Karyawan hotel inna heritage	Bali	Putra dan Sriathi (2019)
4.	Pengaruh Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan Mnc Studios Departement Traffic 3tv (Mnctv, Gtv, Dan Rcti).	Karyawan MNC Studio	Jakarta	Hidayat Dan Susanto (2022)
5.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja.	Karyawan PT. Semen Baturaja .	Baturaja	Sari dan Karnadi (2019)
6.	Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Loyalitas Karyawan.	Karyawan RSU	Bali	Larastrini dan Adnyani (2019)
7.	<i>Analysing the factors influencing employee loyalty in the hotel industry in Takoradi, Ghana.</i>	Karyawan hotel	Ghana	Sekyi (2016)
8.	<i>Effect of Compensation, Work Environment, and Teamwork on Employee Loyalty of PT Agung Berkat Bintatar Abadi.</i>	Karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi.	Medan	Pulungan dan Andika (2022)
9.	Pengaruh Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan Mnc Studios Departement Traffic 3tv (Mnctv, Gtv, Dan Rcti	Karyawan Mnc Studios	Jakarta	Hidayat Dan Susanto (2022)
10	<i>Factors influencing employee loyalty directly</i>	Karyawan bank	Vietnam	Khuong & Tien (2013)

---

*and indirectly through  
job satisfaction—A study  
of banking sector in Ho  
Chi Minh City*

---

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Dari uraian di atas tersebut, terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan diantaranya budaya organisasi, kompensasi, stress kerja, *work life balance*, kerjasama tim, dan lingkungan kerja. Namun dalam referensi diatas masih terbatas untuk penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, objek penelitian pada beberapa penelitian diatas ditujukan kepada karyawan-karyawan yang bekerja pada organisasi dan perusahaan dengan skala usaha besar. Sedangkan pada karyawan yang bekerja pada perusahaan dengan skala kecil dan menengah (UMKM) tidak menjadi objek penelitian terkait faktor yang mempengaruhi loyalitas. Dengan demikian akan menjadi penelitian baru sehingga mendorong penulis untuk meneliti lebih mendalam tentang ketiga unsur di atas: Kerjasama Tim, Lingkungan kerja dan Loyalitas karyawan. Oleh sebab itu, penulis memilih judul penelitian: **“Analisis Pengaruh Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan UMKM di Kota Baubau”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah dijelaskan bahwa penelitian ini dapat merumuskan beberapa masalah diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Apakah Kerjasama tim berpengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan UMKM di kota Baubau?
- b. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan UMKM di kota Baubau?
- c. Apakah Kerjasama tim dan Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan UMKM di kota Baubau ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada UMKM di Kota Baubau adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap loyalitas karyawan UMKM di kota Baubau.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan UMKM di kota Baubau.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan UMKM di kota Baubau.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Setiap penelitian memiliki manfaat teoritis dan praktis yang berguna bagi objek penelitian, lembaga pendidikan, lembaga pemerintahan dan peneliti sendiri. Adapun manfaat penelitian yaitu :

- a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta data yang mendukung secara teoritis, yaitu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan melalui kerjasama dan lingkungan kerja. Dengan demikian dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

- b. Manfaat praktis

- 1) Bagi peneliti, Sebagai sarana bagi peneliti dalam mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan, khususnya di bidang sumberdaya manusia.
- 2) Bagi Universitas Negeri Jakarta, Sebagai acuan dalam program pembelajaran khususnya pada mata kuliah tertentu terkait loyalitas dan faktor – faktor yang mempengaruhinya.
- 3) Bagi pelaku UMKM, Sebagai acuan dalam mengetahui cara meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan demikian pelaku UMKM dapat menentukan strategi untuk mempertahankan karyawan dalam perusahaannya.

- 4) Bagi karyawan UMKM, Sebagai acuan bagi karyawan UMKM dalam mengenali faktor – faktor yang dapat meningkatkan loyalitas, sehingga menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan potensi diri dalam bertahan di tempat kerja.
- 5) Bagi pemerintah, Sebagai salah satu acuan pemerintah khususnya dinas ketenagakerjaan dalam menentukan kebijakan terkait mempertahankan loyalitas karyawan melalui program tertentu, sehingga dapat menjamin kesejahteraan tenaga kerja.

