

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) memegang peranan strategis dalam struktur perekonomian nasional Indonesia. Indonesia memiliki lebih dari 65 juta unit UMKM yang berkontribusi terhadap 61% perekonomian nasional. Salah satu daerah yang aktif dalam pengembangan UMKM adalah Kota Pasuruan. khususnya di sektor industri konveksi gorden. Salah satu UMKM konveksi gorden yang berkembang di Kota Pasuruan yaitu UMKM Gorden Raisa yang beralamat di Tembok Rejo Kota Pasuruan.

Konveksi gorden Raisa merupakan salah satu UMKM manufaktur yang bergerak di bidang pembuatan gorden dan perlengkapan rumah tangga lainnya. UMKM ini telah beroperasi selama lebih dari sepuluh tahun dan menjadi salah satu pemain utama di industri konveksi di Kota Pasuruan.

Kemampuan suatu organisasi untuk bertahan hidup (*survive*) dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam menjaga tingkat *turnover* karyawan yang rendah. Jaelani (2021:5), *turnover* merupakan keinginan dari seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, meskipun belum tentu direalisasikan secara langsung. Dalam perjalanan operasionalnya, UMKM ini menghadapi tantangan serius terkait dengan sumber daya manusia, terutama tingginya tingkat *turnover* atau perputaran karyawan. Fenomena ini menjadi perhatian karena dapat mengganggu produktivitas dan stabilitas UMKM.

Permasalahan turnover di Konveksi Gorden Raisa dapat diidentifikasi melalui data kuantitatif yang menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara jumlah karyawan yang masuk dan keluar selama tahun 2024. Berikut adalah data turnover karyawan yang bersumber dari UMKM Konveksi Gorden Raisa:

Table 1

Data Turnover Karyawan Konveksi Gorden Raisa Tahun 2024

Tahun 2024				
Bulan	Karyawan awal	Masuk	Keluar	Karyawan akhir
Januari	38	1	2	37
Februari	37	2	4	35
Maret	35	0	2	33
April	33	3	5	31
Mei	31	3	3	31
Juni	31	4	2	33
Juli	33	3	1	35
Agustus	35	3	3	35
September	35	2	3	34
Oktober	34	0	0	34
November	34	4	2	36
Desember	36	3	4	35
Total		28	31	

Sumber: UMKM Konveksi Gorden Raisa tahun 2025

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa selama tahun 2024, terdapat 28 karyawan baru yang masuk, sedangkan jumlah karyawan yang keluar mencapai 31 orang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat turnover lebih tinggi dibandingkan tingkat penerimaan, Hal tersebut memperlihatkan adanya ketidakpuasan karyawan yang berimbas pada turnover karyawan. Dan dari tahun 2024 hingga tahun 2025 organisasi tidak menganggap hal itu sebagai sesuatu yang penting sehingga

tidak ada segmen yang diperbaiki untuk meningkatkan kepuasan dan kenyamanan karyawan yang dapat menurunkan tingkat turnover karyawan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Kartono (2017:34) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kartono (2017:34) mengemukakan 3 indikator kepemimpinan yaitu kemampuan untuk mengambil keputusan, kemampuan untuk memotivasi, kemampuan untuk berkomunikasi dan kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.

Sebagai data pendukung, penulis telah melakukan prasurvei kepada 10 karyawan Gorden raisa yang diambil secara acak. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 2

Prasurvei karyawan Gorden Raisa

Responden	Kemampuan Untuk Mengambil keputusan	Kemampuan Untuk memotivasi	Kemampuan untuk berkomunikasi	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
1.	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
2.	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
3.	kurang baik	Baik	Baik	Baik
4.	Baik	Baik	Kurang Baik	Baik
5.	Kurang Baik	Baik	Kurang Baik	Baik
6.	Baik	Baik	Baik	Baik
7.	Baik	Baik	Baik	Baik
8.	Kurang Baik	Baik	Baik	Baik
9.	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Baik
10.	Kurang Baik	Baik	Kurang Baik	Baik

*	Baik = 3 responden	Baik = 7 responden	Baik = 4 responden	Baik = 8 responden
*	Kurang baik =7 responden	Kurang baik =3responden	Kuarng baik =6 responden	Kurang baik =2 responden

Sumber: UMKM Konveksi Gorden Raisa tahun 2025

Dari data prasurvei tersebut dapat dilihat hasil jawaban dari tabel 2 karyawan tentang kepemimpinan di gorden raisa. Hasil yang didapatkan adalah masih kurangnya partisipasi pemimpin organisasi dalam pengambilan keputusan secara musyawarah dan tidak memberi ruang komunikasi bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti, (2017:45) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan UMKMf seperti faktor fisik : pencahayaan, dekorasi, sirkulasi udara . faktor non fisik : hubungan karyawan dengan pemimpin dan hubungan karyawan dengan karyawan

Di Konveksi Gorden Raisa, ditemukan permasalahan bahwa lingkungan kerja kurang mendukung, ditandai dengan adanya konflik antar karyawan, perilaku senioritas, dan bahkan kasus perundungan terhadap karyawan baru. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak kondusif, yang pada akhirnya mengganggu kolaborasi tim dan menurunkan produktivitas kerja. Sehingga fokus pada penelitian ini adalah faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Dari permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan diatas, peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh berkaitan dengan Kepemimpinan, lingkungan kerja dan turnover karyawan, dengan judul penelitian **"Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap turnover karyawan di konveksi gorden Raisa Tembok Rejo Kota Pasuruan"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dirumuskan suatu permasalahan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap turnover pada karyawan UMKM konveksi Gorden Raisa di Kota Pasuruan ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap turnover pada karyawan UMKM konveksi Gorden Raisa di Kota Pasuruan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover pada karyawan UMKM konveksi Gorden Raisa di Kota Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap turnover pada karyawan UMKM konveksi Gorden Raisa di Kota Pasuruan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap turnover pada karyawan UMKM konveksi Gorden Raisa di Kota Pasuruan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover pada karyawan UMKM konveksi Gorden Raisa di Kota Pasuruan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut serta menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Bagi Lembaga (tempat penelitian)

Hasil penelitian diharapkan dapat dipergunakan oleh pelaku usaha industri Konveksi Gorden Raisa sebagai bahan pengambilan kebijakan untuk membenahi sumber daya manusia dalam hal turnover yang berkaitan dengan Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja sehingga meningkatkan Turnover karyawan dan berdampak pada keberhasilan usaha.

3. Bagi Fakultas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pandangan dan ilmu baru bagi para penerus bangsa atau mahasiswa dan kemudian termotivasi untuk menjadi pribadi yang berkompeten dan berpengalaman dalam meneruskan di dunia kerja.

4. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu tentang sumber daya manusia dan menjadi bahan pertimbangan yang bermanfaat dalam upaya mencapai Turnover yang lebih baik.