

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya merupakan elemen sangat krusial disebuah organisasi atau perusahaan. Salah satu elemen sumber daya yang dapat memperlancar berjalannya organisasi ataupun perusahaan yaitu pada sumber daya manusia (SDM). Anggapan bahwa SDM adalah sebagai elemen kunci yang berdampak langsung terhadap perkembangan dan kesejahteraan sebuah perusahaan (Susiani, 2014). Mengingat pentingnya SDM sehingga perusahaan tidak akan beroperasi secara baik dan lancar guna upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sehingga, perusahaan perlu menerapkan system pengelolaan SDM dengan baik.

Seringkali perusahaan dihadapkan dengan fenomena pengeloaan SDM yaitu mengenai tingginya *turnover intention* karyawan. *Turnover intention* merupakan pemikiran karyawan kearah pada minat untuk berhenti secara sukarela dari pekerjaannya (Bawawa et al., 2021). Tingginya hasrat untuk keluar dari pekerjaan bisa menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, baik dalam hal keuangan maupun dalam aspek lainnya, misalnya yaitu munculnya biaya guna proses rekrutmen, pelatihan karyawan baru dan lainnya. (Apriantini, 2021).

Menurut (Wardana & Jamal, 2020) salah satu elemen penting yang berkontribusi terhadap *turnover intention* adalah motivasi kerja. Motivasi ialah fenomena dorongan yang mempengaruhi hasrat seseorang memiliki niat untuk melakukan sesuatu hal ataupun kegiatan. Akan tetapi, dorongan motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahannya memiliki dampak positif terhadap kinerja (Hendrawan et al., 2024). Disisi lain, selain variabel motivasi kerja, variabel lain yaitu komitmen merupakan variabel yang memiliki pengaruh pada *turnover intention*. Komitmen menggambarkan perasaan dan keyakinan tentang cara individu berkontribusi dalam organisasi (Utama & Basri, 2023).

Masalah tingginya *turnover intention* ini juga dialami oleh Manyar Smelter Project Gresik PT. X. Proyek ini meliputi pekerjaan pengelasan *pipe support*,

pemasangan *valve/flange management*, dan pemasangan *handrill* tangga. Tingginya *turnover intention* karyawan ditunjukkan oleh data jumlah karyawan dari awal berjalannya proyek yaitu mulai bulan Oktober 2023 sampai pada bulan Januari 2024 mengalami penurunan yang signifikan dan terdapat siklus keluar masuk karyawan disetiap bulannya. Data karyawan Manyar Smelter Project Gresik PT. X Oktober 2023-Januari 2024 sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Subcon MPS PT. X

JUMLAH TOTAL MPS	PEKERJA RESIND				
	JABATAN	Oct-23	Nov-23	Dec-23	TOTAL
252	FOREMAN	2	4	3	9
SISA MPS YANG MASIH ON SITE	FITTER 1	28	40	15	83
	FITTER 2	28	48	8	84
	HELPER			18	18
58	TOTAL	58	92	44	194

Keadaan tersebut dirasa cukup berpengaruh terhadap berjalannya Manyar Smelter Project Gresik PT. X. Pasalnya, hal tersebut mengakibatkan kurangnya karyawan sehingga perusahaan harus melakukan rekrutmen ulang untuk menemukan penggantinya. Hal tersebut kemudian mempengaruhi kualitas karyawan baru yang direkrut oleh perusahaan cenderung tidak memenuhi kualifikasi kompetensi yang dibutuhkan. Selain itu, perusahaan perlu mengeluarkan lebih banyak dana untuk merekrut dan melatih kembali karyawan yang baru.

Berdasarkan wawancara pada beberapa karyawan didapatkan data bahwa beberapa karyawan memilih untuk mengundurkan diri diakibatkan oleh ketidakpuasan kerja. Hal tersebut dipicu oleh faktor keterlambatan pendistribusian gaji karyawan. Akibatnya tingkat komitmen kerja karyawan menjadi sangat lemah, sebab adanya rasa ketidakpuasan terhadap hal tersebut.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada Manyar Smelter Project Gresik PT. X.

1.2. Rumusan Masalah

Merujuk pada paparan latar belakang sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja memengaruhi niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*) di Manyar Smelter Project Gresik PT. X
2. Apakah komitmen organisasi memengaruhi *turnover intention* di Manyar Smelter Project Gresik PT. X

1.3. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah diatas sehingga tujuan penelitian ini dapat dirumuskan menjadi:

1. Mengetahui apakah *turnover intention* di Manyar Smelter Project Gresik PT. X dipengaruhi oleh motivasi kerja
2. Mengetahui apakah *turnover intention* di Manyar Smelter Project Gresik PT. X dipengaruhi oleh komitmen organisasi

1.4. Batasan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi, penulis memfokuskan penelitian ini pada dua variabel independen, yaitu motivasi kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2), serta variabel dependen yang diteliti, yakni niat keluar (*turnover intention*) (Y).

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dapat berfungsi sebagai sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh variabel motivasi kerja serta komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

1.5.2. Manfaat Praktis

Diharapkan dengan penelitian ini dapat memberikan keuntungan yang bersifat manfaat praktis bagi pihak-pihak yang relevan terhadap penelitian korelasi antara motivasi kerja serta komitmen organisasi hubungannya dengan *turnover intention*.

1. Bagi Penulis

Memperluas pemahaman dan telaah teori berdasarkan hasil penelitian korelasi apakah *turnover intention* (keinginan untuk berpindah) sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan komitmen organisasi.

2. Bagi Perusahaan

Melalui temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sejenis, yaitu melalui pemahaman bahwa dengan memperhatikan pentingnya motivasi kerja dan tingginya komitmen organisasi berdampak pada tingkat turnover intention karyawan.

3. Bagi Peneliti Lanjut

Penulis meyakini bahwa hasil penelitian ini memungkinkan adanya gap dengan teori dan atau penelitian pendahulu. Guna peneliti selanjutnya dapat menjadi bahan telaah mendalam dan dilakukannya penelitian dengan perluasan variabel-variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention*. Sehingga dapat memberikan manfaat mendalam dan luas bagi pembaca lain.