

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis di era globalisasi saat ini kian pesat. Perusahaan harus mampu memiliki suatu keunggulan dan kekuatan daya saing yang tinggi supaya dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini ditandai dengan adanya perusahaan-perusahaan baik di Indonesia. Letak Negara Indonesia yang sangat strategis menjadi salah satu faktor yang menyebabkan pertambangan Indonesia memiliki nilai yang sangat besar dimata dunia. Tambang yang terkandung dalam bumi Indonesia ini menjadi kekayaan tersendiri bagi bangsa ini. Pasalnya perusahaan ini memproduksi sumber daya alam yang tentunya harus dilakukan secara benar dan tepat dengan ilmu pertambangan yang berlaku. Agar perusahaan mempunyai keunggulan yang kompetitif dan berdaya saing tinggi, maka sebuah perusahaan perlu mempunyai sumber daya yang baik. Sumber daya yang penting salah satunya yaitu Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia bermaksud memperbaiki kontribusi produktif seseorang terhadap organisasinya dengan cara bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuannya secara umum untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui kerjasama dan kontribusi dari anggota organisasi.

Karyawan merupakan salah satu kunci kesuksesan bahkan kegagalan sebuah organisasi atau sebuah perusahaan dan dapat dikatakan karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, kesuksesan dalam suatu perusahaan dibangun dan dicapai melalui sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan.

PT Gemilang Prima Utama sebuah perusahaan yang berdiri sejak tahun 2008. Kegiatan usaha tersebut meliputi pertambangan dan kontruksi yang seharusnya didukung oleh tenaga kerja yang berdedikasi dan berpengalaman dalam konsultasi dan aplikasi pengeboran serta peledakan berkaitan langsung dengan operasional perusahaan, maka dari itu perusahaan melakukan pengukuran terjadinya peningkatan *Turnover Intention* pada karyawan PT Gemilang Prima Utama.

Kondisi tersebut berupa keinginan pindah kerja (*Turnover intention*) Kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dan meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik Rahayu, *et al.* (2021:88). Dalam dunia bisnis terjadinya *Turnover Intention* merupakan hal yang wajar tetapi hal tersebut dapat menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi *Turnover Intention* karyawan yang tinggi maka akan memberikan dampak negatif dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan melakukan pendataan karyawan yang melakukan pengunduran diri yang menyebabkan tingginya *Turnover Intention* dengan data yang diperoleh dari 3 tahun

berjalan. Adapun data yang dilakukan internal manajemen PT Gemilang Prima Utama yaitu hanya sebagian karyawan yang mampu berfikir kritis (karakter seseorang yang berfikir panjang dan memikirkan dampak negatif maupun risiko) terutama untuk karyawan yang baru bergabung, tidak mampu menyelesaikan target (kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan memecahkan suatu permasalahan dengan baik), memiliki sikap yang kurang baik (cara menyikapi pekerjaan yang harus diselesaikan dengan baik) dan juga karena faktor latar belakang para pimpinan yang masa kerjanya lebih lama atau lebih berpengalaman sehingga membuat bawahan merasa tidak nyaman bekerja dengan perilaku pimpinannya.

Adapun data yang diperoleh oleh penulis mengenai tingginya *Turnover Intention* pada PT Gemilang Prima Utama sebagai berikut:

Tabel 1
Data *Turnover Intention* Karyawan PT Gemilang Prima Utama
Tahun 2020 – 2022

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	<i>Turnover Intention Rate</i>
2020	232	26	5	211	12%
2021	211	32	11	190	16%
2022	190	28	9	171	16%
Total Karyawan Keluar				86	
Total Karyawan Masuk				25	
Total Presentase Turnover Intention				43%	

Sumber : bagian SDM PT Gemilang Prima Utama

Dari tabel 1 tersebut dapat dihitung presentase tingkat *turnover intention* secara tahunan rasio antara jumlah karyawan yang keluar atau berhenti terhadap jumlah karyawan dalam periode satu tahun.

Hasibun (2015:53) Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya *turnover intention* sebagai berikut :

$$\text{Turnover Intention} = \frac{\text{Jumlah karyawan keluar setahun}}{(\text{Jumlah karyawan awal tahun} + \text{akhir tahun}):2} \times 100$$

Berdasarkan data di atas, terhitung dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022, karyawan PT. Gemilang Prima Utama yang keluar mencapai angka 68 orang dari keseluruhan karyawan. Menurut Pristiani (2015) Tingkat *Turnover Intention* karyawan dikatakan tinggi jika mencapai angka 5% atau bahkan lebih. Angka ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam mengevaluasi tingkat turnover karyawan dalam suatu perusahaan. Penulis melakukan wawancara untuk memperjelas masalah yang dialami, dari wawancara yang dilakukan diketahui adanya ketidakpuasan karyawan sehingga menimbulkan *turnover intention* setiap tahunnya pada perusahaan. Berdasarkan hal tersebut penulis melakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner pada 10 responden untuk mengetahui absensi yang meningkat, karyawan yang malas bekerja, karyawan yang melakukan pelanggaran dan meningkatnya protes terhadap atasan. Hal tersebut dapat dilihat sebagian besar responden yang menjawab tidak setuju pada pertanyaan pra survey yang diajukan dibawah.

Tabel 2
Hasil Kuesioner Pra Survey *Turnover Intention* Pada
PT Gemilang Prima Utama

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Absensi						
1	Jumlah tidak masuk saya tidak lebih dari 12 kali dalam 1 tahun	1	2	0	5	2
Malas Bekerja						
1	Saya tidak pernah merasa malas menghadapi atasan dan rekan kerja yang berhubungan dengan pekerjaan	0	3	2	4	1
Pelanggaran						
1	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja disaat jam kerja berlangsung	1	2	2	4	1
Protes Kerja						
1	Saya tidak melakukan protes kerja terhadap perusahaan jika ada perintah kerja diluar jam kerja	0	1	2	4	3
Jumlah		2	8	6	17	7

Sumber : Data yang telah diolah oleh peneliti, 2023

Tingginya *Turnover Intention* yang didapat pada Tabel 1 disebabkan oleh banyak faktor. Sebagai gambaran konkrit tentang status pekerjaan serta Berdasarkan kondisi hubungan karyawan antara atasan dan karakter individu karyawan, hasil wawancara dengan pihak sumber daya manusia diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan di terima kerja di perusahaan yang lain tetapi tidak diijinkan mengundurkan diri oleh perusahaan maka karyawan melakukan kesalahan seperti meningkatnya absensi kerja, tidak adanya kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dan merasa malas menghadapi atasan dan rekan kerja yang berhubungan dengan perusahaan , karyawan merasa lelah dengan pekerjaan yang harus dilakukan maka karyawan meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja berlangsung, karyawanpun tidak merasa sepenuhnya menjadi bagian dari perusahaan ini dan melakukan protes kerja terhadap perusahaan karena sering sekali perusahaan

memberikan perintah kerja diluar jam kerja, sehingga karyawan memikirkan alternatif pekerjaan lain di luar pekerjaan mereka saat ini.

Keterikatan Karyawan yang mempunyai rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat individu bekerja seperti memiliki rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif maka karyawan yang bekerja di perusahaan diharapkan memiliki keterikatan terhadap perusahaan (*Employee Engagement*). Keterikatan karyawan sangatlah penting bagi sebuah organisasi karena memiliki karyawan yang terikat dengan baik maka dapat menurunkan tingkat *Turnover Intention*, Wibowo, *et al.* (2015:144).

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf bagian sumber daya manusia mengenai keterikatan karyawan dikatakan rendah dan dapat mempengaruhi kontribusi yang karyawan berikan untuk perusahaan. Karyawan yang terikat pada pekerjaannya memberikan keuntungan yang kompetitif, termasuk produktivitas tinggi dan turnover yang rendah. Permasalahan yang didapatkan pada PT. Gemilang Prima Utama terdapat peningkatan angka karyawan tetap yang keluar dari perusahaan. Seperti penjelasan table 1 diatas terlihat bahwa tiga tahun terakhir cukup signifikan peningkatan karyawan yang keluar. Berdasarkan indikator keterikatan karyawan yaitu vigor, dedication, dan absorption terlihat bahwa keterikatan karyawan pada PT. Gemilang Prima Utama masih belum optimal. Selain itu masih banyak karyawan yang belum melaksanakan SOP, walaupun dengan adanya SOP, pekerjaan karyawan belum terarah dan terkoordinir dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat

sebagian besar responden yang menjawab tidak setuju pada pertanyaan pra survey yang diajukan dibawah.

Tabel 3
Hasil Kuesioner Pra Survey Keterikatan Karyawan Pada
PT Gemilang Prima Utama

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<i>Vigor (Semangat)</i>						
1	Saya selalu bersemangat untuk pergi bekerja	0	2	1	7	0
2	Saya merasa antusias dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.	0	3	1	4	2
<i>Dedication (Dedikasi)</i>						
1	Saya selalu tekun dalam bekerja walaupun menghadapi pekerjaan yang sulit.	3	2	2	3	0
2	Tugas yang diberikan oleh pimpinan dapat memberikan ide baru bagi saya untuk meningkatkan kinerja.	6	2	0	2	0
<i>Absorption (Penghayatan)</i>						
1	Saya selalu siap menerima pekerjaan yang diberikan kepada saya	1	2	2	5	0
2	Saya selalu totalitas dan senang pada saat melaksanakan tugas.	1	3	0	4	2
Jumlah		11	14	6	25	4

Sumber : Data yang telah diolah oleh penuli, 2023

Dari data tabel 3 dapat diketahui bahwa 10 responden karyawan PT. Gemilang Prima Utama masih kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan perlu pengelolaan yang baik pada karyawan, berhasil atau tidaknya mengelola organisasi amat bergantung pada kegiatan pemanfaatan SDM. Sebab kini, karyawan menjadi sumber daya yang berharga untuk perusahaan dikarenakan mempunyai bakat, tenaga, serta kreatifitas yang amat perusahaan butuhkan dalam menggapai tujuan. Maka untuk mencapai tujuan ini perusahaan perlu mengenali karakteristik individu setiap karyawan, dalam suatu organisasi di sebuah perusahaan, setiap karyawan memiliki perbedaan karakteristik individu dengan individu lainnya.

Karakteristik individu dapat dikatakan perbedaan manusia satu dengan yang lain. Karakteristik individu pada perusahaan adalah hal yang pasti terjadi karena setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda. Karyawan atau SDM adalah individu yang memberikan energi, kemampuan, daya cipta, dan upaya mereka kepada organisasi untuk tercapai tujuan perusahaan, Asih (2021:137)

Karakteristik individu ini dapat menjadi tolak ukur seseorang ketika melakukan pekerjaan dan ketika seseorang mengambil suatu keputusan. Tipe karakter seseorang yang berfikir panjang dan memikirkan dampak negatif maupun risiko, tentu akan menghasilkan keputusan terbaik pula bagi dirinya sendiri maupun bagi perusahaan. Jika seseorang memiliki keputusan untuk mempunyai minat yang tinggi dalam pekerjaannya, maka orang tersebut akan memiliki kesiapan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, sehingga timbulnya dorongan yang kuat meningkatnya pola pikir untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal tersebut dapat dilihat dari 10 responden yang kebanyakan menjawab tidak setuju dan netral pada pertanyaan pra survey yang diajukan dibawah.

Tabel 4
Hasil Kuesioner Pra Survey Karakteristik Individu Pada
PT Gemilang Prima Utama

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<i>Kemampuan</i>						
1	Kemampuan saya dalam pekerjaan semakin meningkat	1	2	2	3	1
<i>Nilai</i>						
1	Saya selalu menjunjung tinggi nilai kebersamaan	2	1	2	4	1
<i>Sikap</i>						
1	Sikap saya dalam bekerja menunjukkan perilaku yang dibutuhkan dalam perusahaan	0	2	3	5	1

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<i>Minat</i>						
1	Minat saya dalam pekerjaan meningkatkan pola pikir saya untuk menyelesaikan pekerjaan	1	1	2	4	2
Jumlah		4	6	9	16	5

Sumber : Data yang telah diolah oleh penulis, 2023

Dari data tabel 4 dapat diartikan kemampuan karyawan dalam bekerja menurun, karyawan kurang menjunjung tinggi nilai kebersamaan satu dengan individu yang lainnya dan sikap para karyawan dalam bekerja perlu ditingkatkan lagi.

Kondisi-kondisi diatas menarik minat penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Karakteristik Individu Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Karyawan PT Gemilang Prima Utama)**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penulis memberikan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian yaitu:

1. Karyawan kurang memiliki rasa semangat dalam melakukan pekerjaan
2. Kurangnya totalitas karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tidak merasa senang melakukan pekerjaan.
3. Menurunnya kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan.
4. Kurangnya nilai kebersamaan karyawan terhadap perusahaan.
5. Kurangnya sikap karyawan dalam bekerja mencerminkan perilaku yang tidak diinginkan oleh perusahaan.

6. Kurangnya minat karyawan terhadap perusahaan.
7. Meningkatnya ketidakhadiran karyawan.
8. Karyawan merasa malas melakukan pekerjaan.
9. Meningkatnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.
10. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.
11. Meningkatnya protes terhadap atasan dan perusahaan.

C. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan waktu, biaya, tenaga juga agar penelitian dapat dilakukan secara lebih terfokus, maka tidak semua indentifikasi masalah akan diteliti. Sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar pengaruh keterikatan karyawan dan karakteristik individu terhadap *turnover intention*.

Turnover Intention memiliki beberapa faktor seperti Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keikatan terhadap Organisasi atau Keterikatan Karyawan. Berdasarkan hasil pra survei, karyawan memiliki permasalahan pada dua faktor *Turnover Intention* yaitu Karakteristik Individu (X1) dan Keikatan terhadap Organisasi atau dapat disebut Keterikatan Karyawan (X2),

Variabel yang ada dalam penelitian ini Keterikatan Karyawan (X1) yang diukur pada karyawan yang memiliki keterikatan pada perusahaan dengan indikator yaitu Kekuatan, Dedikasi dan Penghayatan.

Karakteristik Individu (X2) yang diukur dari kemampuan, nilai, sikap dan minat. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan dimana individu tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja.

Variabel *Turnover Intention* sebagai variabel dependen (Y) yang menjadi tolak ukur hasil dari permasalahan keterikatan karyawan dan karakteristik individu.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka dalam penelitian ini rumusan masalah yaitu, sebagai berikut :

1. Apakah Keterikatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Gemilang Prima Utama?
2. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Gemilang Prima Utama?
3. Apakah Keterikatan Karyawan dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Gemilang Prima Utama?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Keterikatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Gemilang Prima Utama.

2. Untuk mengetahui apakah Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Gemilang Prima Utama.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan dari Keterikatan dan Karakteristik Individu terhadap *Turnover Intention* pada PT Gemilang Prima Utama.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan bagi beberapa pihak, seperti:

1. Hasil dari penelitian ini dapat menambah, dan memperjelas teori yang sudah ada sebelumnya mengenai Keterikatan Karyawan dan Karakteristik Individu terhadap *Turnover Intention*.
2. Sebagai bahan acuan referensi penelitian sejenis dimasa mendatang.
3. Dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya pengaruh Keterikatan Karyawan dan Karakteristik Individu terhadap *Turnover Intention* pada PT Gemilang Prima Utama.

G. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan proposal ini terdiri dari 5 bab, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab I ini berisi mengenai penjelasan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab II ini berisi mengenai dasar teori-teori yang berkaitan dengan penelitian seperti *turnover intention*, keterikatan karyawan dan karakteristik individu, serta teori lain yang mendukung, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab III ini berisi mengenai uraian deskripsi variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi, hasil penelitian pengaruh keterikatan karyawan dan karakteristik individu terhadap *turnover intention* pada PT. Gemilang Prima Utama.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta memberikan saran bagi perusahaan.