

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam keberhasilan dan keberlanjutan sebuah perusahaan. Namun, keberadaan SDM yang kompeten tidak akan memberikan kontribusi optimal apabila perusahaan menghadapi masalah dalam mempertahankan karyawannya. Salah satu permasalahan serius dalam manajemen SDM adalah tingginya *turnover intention*, yaitu kecenderungan karyawan untuk berniat meninggalkan organisasi. Turnover intention yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak langsung pada ketidakstabilan tenaga kerja, terganggunya proses operasional, meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, serta hilangnya tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman dan pemahaman terhadap pekerjaan.

Berdasarkan riset awal yang dilakukan peneliti, ditemukan adanya kecenderungan turnover intention pada sebagian karyawan PT Bima Golden Powerindo, khususnya pada unit kerja yang memiliki tuntutan target dan tekanan pekerjaan yang tinggi. Beberapa karyawan menyampaikan adanya keinginan untuk mencari pekerjaan alternatif meskipun masih aktif bekerja, yang dipicu oleh ketidakpastian terhadap keberlanjutan pekerjaan, keterbatasan kepastian pengembangan karier, serta ketergantungan motivasi kerja pada faktor finansial seperti gaji, lembur, dan insentif proyek. Selain itu, perbedaan budaya kerja antar unit, terutama dalam hal ritme kerja dan pola koordinasi, membuat Sebagian karyawan merasa kurang terikat secara emosional dengan organisasi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa turnover intention di PT Bima Golden Powerindo dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, bukan semata-mata keputusan individu. Oleh karena itu, terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi turnover intention pada PT Bima Golden Powerindo, tiga faktor utama yang seringkali menjadi sorotan dalam konteks ini adalah motivasi kerja, *job insecurity*, dan budaya organisasi.

Motivasi kerja karyawan masih cenderung bersifat ekstrinsik, dengan faktor utama berupa gaji, upah lembur, dan insentif proyek. Minimnya variasi bentuk motivasi non-finansial, seperti pengakuan kinerja, kepastian pengembangan karier, dan penghargaan jangka panjang, menyebabkan motivasi karyawan menjadi tidak stabil. Ketergantungan pada motivasi finansial ini menjadi masalah karena karyawan lebih mudah membandingkan kondisi kerjanya dengan

perusahaan lain yang menawarkan kompensasi atau keuntungan finansial yang lebih besar, sehingga meningkatkan *turnover intention*.

Permasalahan lain yang muncul adalah job insecurity yang dirasakan oleh sebagian karyawan. Ketidakpastian mengenai perpanjangan kontrak, keberlanjutan proyek, serta kejelasan status kepegawaian menimbulkan rasa tidak aman terhadap masa depan pekerjaan. Kondisi ini terutama dirasakan oleh karyawan kontrak dan karyawan proyek, yang merasa posisinya mudah tergantikan dan tidak memiliki kepastian kerja jangka panjang. *Job insecurity* tersebut menimbulkan tekanan psikologis dan kekhawatiran, yang mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan alternatif yang dianggap lebih aman dan stabil, sehingga memperbesar niat untuk keluar dari perusahaan.

Selain itu, budaya organisasi yang belum sepenuhnya seragam antar unit kerja juga menjadi permasalahan yang memengaruhi kenyamanan dan keterikatan karyawan. Perbedaan ritme kerja, tuntutan target, serta pola komunikasi antar unit menyebabkan sebagian karyawan merasa kurang sesuai dengan lingkungan kerjanya. Kurangnya rasa kebersamaan dan dukungan sosial antar unit berpotensi menurunkan rasa memiliki terhadap organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap munculnya *turnover intention*.

Berdasarkan berbagai permasalahan tersebut, diperlukan penelitian yang mampu menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja, job insecurity, dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar ilmiah bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif guna menekan *turnover intention* dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja.

I.2 Tinjauan Pustaka

I.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention*

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang berperan penting dalam menentukan sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi umumnya menunjukkan keterikatan yang lebih kuat terhadap pekerjaan dan organisasi, sehingga memiliki kecenderungan *turnover intention* yang lebih rendah. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat mendorong munculnya niat untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan dan harapan individu.

Berbagai penelitian mendukung hubungan antara motivasi kerja dan *turnover intention*. Valentiano dkk (2022) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa dalam kondisi tertentu pengaruh motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal. Namun, Smokrović dkk. (2022) serta Hur dkk. (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja, khususnya motivasi intrinsik, berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, terutama yang berasal dari kepuasan dan makna kerja, maka semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

I.2.2 Pengaruh Job Insecurity terhadap *Turnover Intention*

Job insecurity atau ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis yang dirasakan karyawan ketika terdapat ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan atau masa depan kariernya. Perasaan tidak aman tersebut dapat memicu stres, kecemasan, serta ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih stabil. Oleh karena itu, *job insecurity* sering dikaitkan secara langsung dengan meningkatnya *turnover intention*.

Berbagai penelitian empiris mendukung hubungan tersebut. Putri dkk (2019) serta Fillah dkk (2020) menemukan bahwa tingginya persepsi ketidakamanan kerja secara signifikan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini diperkuat oleh Oktariana dkk (2021) yang menyatakan bahwa job insecurity berperan dalam membentuk sikap negative karyawan, seperti rendahnya komitmen dan meningkatnya *turnover intention*. Dengan demikian, semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi, sehingga Perusahaan perlu menciptakan rasa aman dan kejelasan status kerja untuk menekan *turnover intention*.

I.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention*

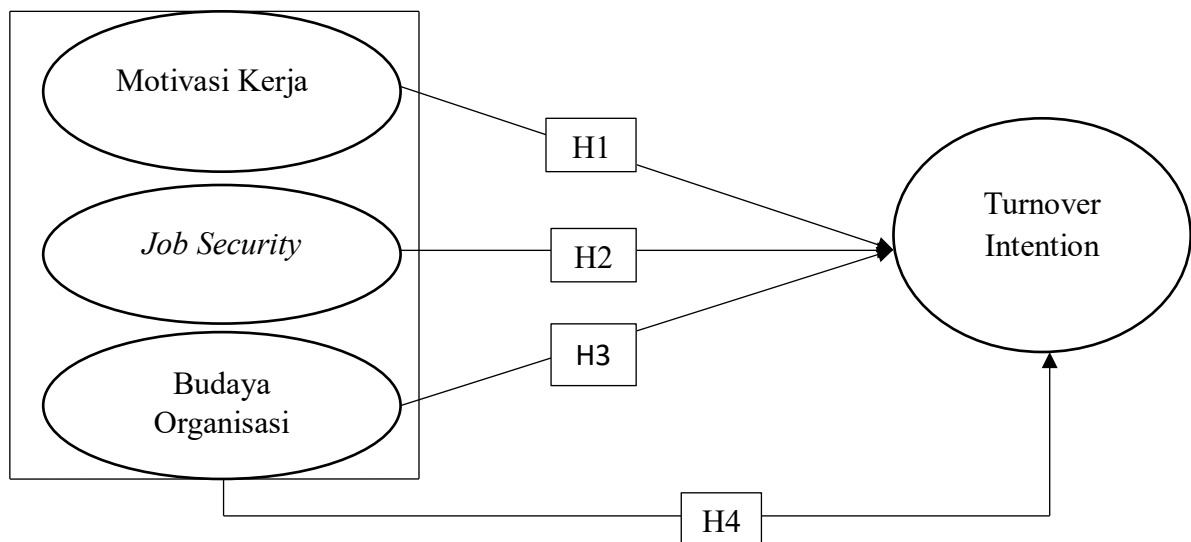
Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan pola perilaku yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam bekerja dan berinteraksi di dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan rasa memiliki, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Kondisi tersebut pada akhirnya berpotensi menurunkan tingkat *turnover intention*.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Musa dkk (2023) menemukan bahwa budaya organisasi

yang inklusif, partisipatif, serta memberikan pengakuan dan penghargaan atas kinerja mampu menekan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Sementara itu, Rahmizal dkk (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat, konsisten, dan dipahami oleh seluruh anggota organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, budaya organisasi merupakan faktor kontekstual yang penting dalam mengendalikan *turnover intention*, khususnya ketika mampu memenuhi kebutuhan psikologis dan menciptakan stabilitas bagi karyawan.

I.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan dalam Gambar I.1 sebagai berikut:



Gambar I.1 Kerangka Konseptual

I.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Bima Golden Powerindo.

H2 : *Job Insecurity* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Bima Golden Powerindo.

H3 : Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Bima Golden Powerindo.

H4 : Motivasi Kerja, *Job Security*, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Bima Golden Powerindo.