

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan tentunya perlu untuk memperlakukan karyawannya dengan baik guna memberikan perasaan puas kepada karyawannya dalam bekerja. Dengan perlakuan yang didapat perusahaan dapat membentuk perilaku yang baik maupun buruk pada karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Dewi dan Sriathi, 2019).

Perilaku dari seorang karyawan tentunya dapat dikarenakan perasaannya terkait kondisi kerja dan juga pekerjaan yang dialaminya. *Turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dikarenakan karyawan tidak merasakan kepuasan dengan pekerjaannya dan harus ada seseorang yang menggantikannya (Mowday *et al.*, 2014). Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dapat menunjukkan kondisi pekerjaan yang kurang baik sehingga karyawan memiliki niatan untuk meninggalkan perusahaan.

Kondisi pada seorang karyawan tentunya sejalan dengan perlakuan yang diberikan oleh perusahaan. *Turnover intention* pada seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Menurut Mobley et al., (2016) keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan yang terjadi, kondisi pekerjaan yang harus diselesaikan, kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja dan juga komitmen organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Krisdianto dan Widyastuti, (2022) membuktikan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Uktutias et al., (2021) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari perusahaan dapat terlihat dari keinginannya untuk meninggalkan perusahaan dan juga mencari alternatif pekerjaan lainnya. Karyawan yang memikirkan untuk keluar dan sudah mencari pekerjaan lain dapat terindikasi memiliki niat yang tinggi untuk meninggalkan perusahaan (Mobley et al., 2016).

Peningkatan performa pada seorang karyawan dapat dilakukan dengan adanya pelatihan kerja. Pelatihan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan yang menindaklanjuti dengan pengadaan *training* (Simamora, 2012). Pelatihan yang dilakukan kepada karyawan dapat meningkatkan kemampuannya sehingga dapat merasa diperhatikan oleh perusahaan. Pelatihan merupakan cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan yang menindaklanjuti dengan pengadaan *training* (Sinambela, 2017)

Perusahaan yang baik tentunya selalu memperhatikan performa pada karyawannya. Jika karyawan merasa mendapat pelatihan kerja yang baik maka niat yang dimilikinya untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) akan rendah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fifaldyovan dan Supriyanta, (2022) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Krisdianto dan Widyastuti, (2022) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Komitmen organisasi menjadi salah satu hal penting yang dapat membuat karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Komitmen organisasi menjadi sebuah identifikasi dari keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Mowday *et al.*, 2014). Karyawan yang memiliki hubungan yang kuat terhadap perusahaannya dapat menggambarkan komitmen yang tinggi. Komitmen organisasi menggambarkan keinginan yang kuat dari seorang karyawan untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu (Luthans, 2010).

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada sebuah organisasi dapat menunjukkan tingkat kesetiannya terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi sebuah perusahaan untuk meninjau komitmen yang dimiliki karyawannya, karena jika komitmen yang terjadi kurang baik dapat membuat karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Uktutias *et al.*, (2021) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang

dilakukan Amalia, (2020) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Pada penelitian ini terdapat riset gap atau perbedaan hasil penelitian, dimana pada penelitian yang dilakukan Krisdianto dan Widyastuti, (2022) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Sepang *et al.*, (2023) membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Amalia, (2020) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Namun pada penelitian yang dilakukan Andriawan dan Games, (2019) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, komitmen organisasi digunakan sebagai variabel mediasi pada pengaruh pelatihan kerja terhadap *turnover intention*.

Warunk WOW Malang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang *food and beverage*. Pada saat ini, Warunk WOW Malang memiliki jumlah karyawan sebanyak 36 karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada salah satu manager dari Warunk WOW Malang untuk mengetahui kondisi yang sedang terjadi. Pada wawancara tersebut, peneliti mendapatkan hasil bahwa selama beberapa bulan terakhir lebih dari 10 karyawan yang resign, manager juga menyatakan bahwa karyawan kurang berkompeten dalam membuat menu yang ada serta karyawan juga terlihat kurang menikmati pekerjaan yang mereka kerjakan. Banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan membuat peneliti tertarik untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi hal tersebut.

Keinginan yang dimiliki oleh karyawan untuk meninggalkan perusahaan perlu untuk diperhatikan oleh Warunk WOW Malang. Dalam penelitian ini, peneliti telah melakukan penyebaran kuesioner kepada 20 karyawan Warunk WOW Malang untuk dapat mengetahui tingkat keinginan yang dimiliki oleh karyawan untuk keluar dari perusahaan beserta alasannya. Berdasarkan data yang didapatkan sebanyak 9 karyawan memiliki niat untuk keluar dari Warunk WOW Malang serta 11 karyawan tidak memiliki niat untuk keluar dari Warunk WOW Malang.

Selanjutnya, peneliti menanyakan alasan 9 karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari Warunk WOW Kota Malang. Didapati bahwa sebanyak 4 karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan karena kurangnya kemampuan dalam bekerja karena kurang dilatih, 2 karyawan memiliki niat untuk keluar karena tidak ingin berlama-lama bekerja di Warunk WOW Malang, 2 karyawan memiliki niat untuk keluar karena lingkungan kerja kurang nyaman dan 1 karyawan memiliki niat untuk keluar karena merasa gaji yang diterima tidak mencukupi kebutuhan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pra penelitian yang telah dilakukan, peneliti melakukan wawancara kepada 20 karyawan Warunk WOW Malang untuk dapat mengetahui kondisi yang dirasakannya selama bekerja. Peneliti menanyakan beberapa pertanyaan terkait upaya perusahaan dalam meningkatkan kemampuan karyawan dan komitmennya terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan Warunk WOW Malang didapati bahwa karyawan mengeluhkan terkait minimnya pelatihan kerja yang diberikan, sedangkan menu yang tersedia banyak dan selalu ada menu baru dalam tiga bulan sekali. Karyawan juga mengeluhkan terkait kondisi pekerjaan yang

mereka kerjakan terlalu berat sehingga membuat mereka merasa bekerja setengah hati dan kurang memiliki komitmen dalam bekerja.

Permasalahan yang ada membuat peneliti tertarik untuk meneliti *turnover intention* atau niat untuk meninggalkan perusahaan yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan meninjau dari pelatihan kerja dan juga komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Pada penelitian ini, peneliti menempatkan pelatihan kerja sebagai variabel bebas, komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dan *turnover intention* sebagai variabel terikatnya. Peneliti mengangkat judul penelitian yaitu **“Pengaruh pelatihan kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan 5 rumusan masalah sebagai berikut

1. Bagaimana pelatihan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* pada Warunk WOW Malang?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* ?
5. Apakah pelatihan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti memiliki tujuan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tanggapan responden terkait pelatihan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* pada Warunk WOW Malang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap *turnover intention*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap komitmen organisasi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.
5. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat, yaitu manfaat bagi peneliti selanjutnya dan juga bagi perusahaan, sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi Warunk WOW Malang dalam meminimalisir keinginan yang dimiliki karyawannya untuk meninggalkan perusahaan dengan selalu memperhatikan pelatihan kerja yang diberikannya terhadap karyawan dan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan.

2. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki manfaat secara teoritis, dimana manfaat ini dapat digunakan pembaca untuk mengetahui lebih jauh mengenai teori-teori yang berhubungan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai dampak pelatihan kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

