BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era 4.0 saat ini sumber daya manusia menjadi salah satu aset paling penting dalam sebuah organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas, kompetensi, serta kemampuan individu yang dimiliki. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya terampil, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Dunia kerja saat ini menuntut individu yang mampu berpikir secara cerdas, bertindak dengan cepat, serta memiliki tingkat kreativitas dan inovasi yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh tingkat persaingan yang semakin ketat di berbagai sektor.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Jain, 2025). Di tengah persaingan kerja yang semakin ketat, perusahaan tidak cukup hanya mengandalkan produk, strategi pemasaran, atau sistem operasional, tetapi juga perlu memastikan bahwa karyawan memiliki perilaku kerja yang mendukung keberlangsungan organisasi (Luís & Silva, 2022). Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap perusahaan cenderung bekerja lebih stabil, menunjukkan loyalitas, dan berkontribusi secara optimal (Trinh et al., 2023). Sebaliknya, ketika kondisi internal perusahaan tidak mampu membangun keterikatan karyawan, maka kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan akan semakin besar.

Salah satu persoalan yang sering dihadapi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah *Turnover Intention*. *Turnover Intention* menggambarkan adanya keinginan atau kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela (Kerdpitak & Jermsittiparsert, 2020). Kondisi ini perlu mendapat perhatian karena dapat berdampak pada terganggunya aktivitas operasional, meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, serta hilangnya tenaga kerja yang telah memahami ritme dan kebutuhan pekerjaan. Bagi

perusahaan yang menuntut koordinasi kerja dan konsistensi pelayanan, tingginya *Turnover Intention* dapat menjadi sinyal bahwa ada persoalan dalam lingkungan kerja yang belum tertangani dengan baik (Y. Zhong et al., 2022).

Tunas Inti Pratama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor alat-alat rumah tangga atau peralatan masak modern dengan sistem *direct selling*. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, perusahaan membutuhkan karyawan yang tidak hanya mampu mencapai target kerja, tetapi juga mampu menjaga sikap profesional, membangun komitmen terhadap organisasi, dan bekerja sama secara efektif dalam tim. Ketiga hal tersebut penting karena pola kerja yang melibatkan interaksi langsung dengan konsumen serta tuntutan pencapaian target akan sangat dipengaruhi oleh kualitas perilaku karyawan di dalam organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal, Tunas Inti Pratama masih menghadapi persoalan perputaran karyawan, hasil ini disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 1

Data *Turnover* Tunas Inti Pratama 2022-2025

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Keluar	Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase *Turnover*
2022	105	13	10	102	12%
2023	102	10	25	117	9%
2024	117	22	13	108	19%
2025	108	15	17	110	14%
Jumlah Rata-rata					13,5%

Sumber : Data Tunas Inti Pratama, 2026

Data perusahaan menunjukkan bahwa tingkat *turnover* pada tahun 2022 sebesar 12%, tahun 2023 sebesar 9%, tahun 2024 sebesar 19%, dan tahun 2025 sebesar 14%, dengan rata-rata *turnover* selama empat tahun terakhir sebesar 13,5% melebihi batas wajar karena *turnover* tergolong tinggi apabila berada diatas 10%. Menurut Nurmutia (2023) persentase *turnover* dikatakan normal apabila berkisar 5%-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari

10%. Hal ini menunjukkan bahwa perputaran karyawan di Tunas Inti Pratama masih tergolong cukup tinggi dan perlu menjadi perhatian manajemen. Naik turunnya angka *turnover* itu juga memperlihatkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya berada pada kondisi yang stabil dalam mempertahankan karyawannya.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa persoalan perputaran karyawan di Tunas Inti Pratama tidak dapat dipandang sebagai fenomena biasa. Tingginya persentase *turnover* berpotensi menimbulkan berbagai konsekuensi bagi perusahaan, seperti terganggunya kelancaran operasional, meningkatnya kebutuhan rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, serta berkurangnya efisiensi kerja akibat hilangnya tenaga kerja yang telah memahami pola kerja perusahaan (Rohayati et al., 2023). Jika situasi ini terus berlangsung, perusahaan dapat menghadapi kesulitan dalam menjaga stabilitas sumber daya manusia. Karena itu, data *turnover* yang cenderung tinggi perlu dilihat tidak hanya sebagai angka administratif, tetapi juga sebagai indikasi adanya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Dhore et al., 2024).

Temuan tersebut diperkuat oleh hasil pra-survei yang dilakukan kepada 31 karyawan. Hasil pra survei tersebut disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 2

Pra Survei *Turnover Intention* Karyawan Tunas Inti Pratama

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Persentase Ya	Persentase Tidak
1	Apakah Anda pernah berpikir untuk meninggalkan pekerjaan Anda saat ini?	27	4	87,1%	12,9%
2	Apakah Anda sering mencari peluang pekerjaan di tempat lain?	25	6	80,6%	19,4%

3	Apakah Anda bersedia meninggalkan perusahaan ini jika ada kesempatan kerja yang lebih baik?	27	4	87,1%	12,9%

Sumber: Pra Survei Karyawan Tunas Inti Pratama, 2026

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa 87,1% responden pernah berpikir untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini, 80,6% responden menyatakan sering mencari peluang pekerjaan di tempat lain, dan 87,1% responden menyatakan bersedia meninggalkan perusahaan apabila terdapat kesempatan kerja yang lebih baik. Persentase tersebut menunjukkan bahwa keinginan untuk keluar dari perusahaan bukan hanya terlihat dari data *turnover* tahunan, tetapi juga tercermin dari sikap dan persepsi karyawan. Kondisi ini menandakan bahwa *Turnover Intention* pada karyawan Tunas Inti Pratama merupakan persoalan nyata yang layak untuk diteliti lebih lanjut.

Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan sudah muncul pada tahap niat, bukan hanya pada perilaku keluar kerja yang tercatat dalam data perusahaan. Ketika sebagian besar karyawan mulai memikirkan untuk pindah, mencari peluang kerja lain, dan bersedia keluar jika ada kesempatan yang lebih baik, situasi ini menunjukkan adanya kerentanan dalam mempertahankan tenaga kerja (Ibrahim et al., 2024). Jika kecenderungan tersebut tidak dipahami sejak awal, perusahaan berisiko menghadapi peningkatan *turnover* yang lebih besar pada periode berikutnya. Karena itu, *Turnover Intention* perlu dipahami secara lebih mendalam agar perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mendorong munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (AlKandari et al., 2023).

Tingginya *Turnover Intention* pada karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan organisasi. Dalam penelitian ini, faktor yang dipandang relevan untuk dikaji adalah integritas, komitmen organisasi, dan kerjasama tim. Ketiga variabel tersebut dipilih karena berkaitan langsung dengan perilaku kerja

sehari-hari karyawan. Integritas dibutuhkan agar karyawan menjalankan tugas secara jujur, konsisten, dan bertanggung jawab (Grigorescu et al., 2022). Komitmen organisasi dibutuhkan agar karyawan memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Lopes et al., 2026). Kerjasama tim juga menjadi aspek penting karena pelaksanaan pekerjaan tidak dapat berjalan secara optimal tanpa koordinasi, komunikasi, dan dukungan antaranggota tim (Otache, 2019).

Integritas merupakan nilai yang tercermin dalam kejujuran, konsistensi antara perkataan dan tindakan, serta tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan (Rushton, 2024). Dalam lingkungan kerja, integritas menjadi dasar penting untuk membangun kepercayaan, menjaga kedisiplinan, dan mendorong karyawan menjalankan tugas sesuai nilai serta aturan perusahaan (Colquitt & Baer, 2023). Karyawan yang memiliki integritas cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih stabil dan bertanggung jawab, sehingga kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan dapat ditekan Grigorescu et al., (2022)

Penelitian Akpotu & Ozioko (2020) menunjukkan bahwa integritas berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hasil serupa juga tampak pada penelitian Nejati et al. (2021) yang memperlihatkan bahwa aspek etis dalam organisasi berkaitan dengan *Turnover Intention* karyawan. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Saleh et al. (2022) dan Choi (2025) yang menunjukkan bahwa integritas tidak selalu berpengaruh langsung terhadap *Turnover Intention*. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh integritas terhadap *Turnover Intention* masih perlu diuji kembali.

Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana karyawan memiliki keterikatan terhadap organisasi, menerima tujuan perusahaan, dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan (Jasmine & Utomo, 2024). Komitmen organisasi penting karena karyawan yang memiliki rasa memiliki dan loyalitas yang tinggi biasanya akan lebih bertahan dalam pekerjaannya (Mahfouz et al., 2022). Bagi perusahaan, komitmen organisasi dapat membantu menciptakan stabilitas tenaga kerja dan mengurangi

kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain (Kailay et al., 2024).

Penelitian Tampubolon & Sagala (2020) serta Jaya & Widiastini (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Di sisi lain, Callado et al. (2023) dan Antony et al. (2024) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak selalu berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian yang berbeda-beda ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi masih menjadi variabel yang relevan untuk dikaji lebih lanjut.

Kerjasama tim mencerminkan kemampuan karyawan untuk bekerja sama, saling mendukung, membangun komunikasi yang baik, dan menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama (Omar & Plumb, 2023). Dalam perusahaan, kerjasama tim berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memperlancar pelaksanaan tugas (Nadtochiy et al., 2022). Karyawan yang berada dalam tim kerja yang solid cenderung merasa lebih nyaman, lebih terhubung dengan rekan kerja, dan lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan, sehingga keinginan untuk keluar dari perusahaan dapat berkurang (Upadhyay et al., 2020).

Penelitian Amalia & Nugroho (2024) serta Fitria et al. (2026) menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Akan tetapi, Zaheer et al. (2019) dan Piers et al. (2019) menemukan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerjasama tim dengan *Turnover Intention* masih belum konsisten dan masih perlu diteliti kembali.

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat bahwa *Turnover Intention* pada karyawan Tunas Inti Pratama merupakan persoalan yang didukung oleh data *turnover* perusahaan dan hasil pra-survei karyawan. Pada saat yang sama, hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh integritas, komitmen organisasi, dan kerjasama tim terhadap *Turnover Intention* masih menunjukkan temuan yang berbeda-beda. Kondisi ini membuka ruang penelitian untuk menguji kembali

hubungan ketiga variabel tersebut dalam konteks karyawan Tunas Inti Pratama. Atas dasar itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Integritas, Komitmen Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap *Turnover Intention* (Penelitian pada Karyawan Tunas Inti Pratama)".

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh integritas, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Tunas Inti Pratama?
2. Bagaimana pengaruh integritas terhadap *Turnover Intention* pada karyawan tunas inti pratama?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Tunas Inti Pratama?
4. Bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Tunas Inti Pratama?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh integritas, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Tunas Inti Pratama.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh integritas terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Tunas Inti Pratama.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Tunas Inti Pratama.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Tunas Inti Pratama.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

a. Bagi kalangan akademik, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan integritas, komitmen

organisasi, kerjasama tim, dan *Turnover Intention*. Penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa atau peneliti lain yang ingin mengkaji topik sejenis pada masa mendatang.

b. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk menambah pemahaman dan memperluas pengetahuan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention*, sekaligus menjadi sarana untuk menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam kondisi nyata di lapangan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan masukan mengenai kondisi integritas, komitmen organisasi, dan kerjasama tim pada karyawan Tunas Inti Pratama serta hubungannya dengan *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan yang tepat untuk menekan tingkat *Turnover Intention* karyawan.

b. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention*, khususnya yang berkaitan dengan integritas, komitmen organisasi, dan kerjasama tim dalam lingkungan kerja.