

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia modern ditandai dengan perekonomian yang bergejolak dan berubah dengan cepat, kompleksitas keberlangsungan bisnis, dan kemajuan teknologi yang pesat, sehingga meningkatkan persaingan bagi perusahaan dalam menarik dan mempertahankan talenta berkualitas (Mustapa, 2025). Strategi kunci untuk mempertahankan talenta tersebut salah satunya adalah memastikan karyawan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi agar bersedia bertahan dan bekerja di perusahaan (Sheng et al., 2021). Tantangan ini semakin besar pada karyawan kontrak yang umumnya memiliki status kerja tidak tetap, sehingga lebih rentan untuk berpindah ke perusahaan lain ketika merasa tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai atau memiliki tingkat keterikatan dan loyalitas yang rendah terhadap perusahaan (Rizki & Sabil, 2025). Hal ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia, tanpa pengelolaan yang optimal, perusahaan tidak mampu membangun keunggulan kompetitif dan pertumbuhan keberlanjutannya (Samadi, 2022).

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif (Amelia et al., 2022). Upaya ini selaras dengan kebutuhan perusahaan untuk memiliki strategi

yang mampu mempengaruhi pikiran, perasaan, dan kehendak karyawan dalam perusahaan (Irawan & Komara, 2020). Penelitian ini berfokus pada kompensasi finansial, sebagai salah satu aspek krusial dalam pengelolaan SDM. Pemberian kompensasi finansial yang adil dan kompetitif telah terbukti dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan (Wisanggeni et al., 2024). Secara langsung, ketika karyawan merasa mendapatkan kompensasi finansial yang sepadan dan sesuai dengan kontribusinya, hal ini memperkuat komitmen karyawan kontrak terhadap perusahaan (Putra & Mardikaningsih, 2021). Komitmen organisasi yang tinggi kemudian berhubungan erat dengan loyalitas karyawan, yang akan mengurungkan niat untuk berpindah ke perusahaan yang lain (Muhammad et al., 2024). Perusahaan dapat mengurangi risiko kehilangan karyawan berharga apabila berhasil menciptakan budaya organisasi yang positif yang menghargai dan melibatkan karyawan (Muhammad & Brahmayanti, 2025). Niat *turnover* menjadi isu yang perlu diperhatikan, karena tingginya niat untuk keluar dapat merugikan perusahaan dalam hal waktu, keuangan, serta efektivitas dan efisiensi manajemen (Putra & Gupron, 2020).

Dunia kerja saat ini tidak hanya menghadapi tantangan mempertahankan karyawan tetap, tetapi juga dinamika yang kompleks pada karyawan kontrak. Karyawan kontrak dengan status kerja tidak tetap cenderung mengalami ketidakpastian yang lebih tinggi dan memiliki harapan kompensasi finansial

yang berbeda dibandingkan karyawan tetap. Kondisi ini membuat pengelolaan karyawan kontrak menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, karena *turnover* pada kelompok ini cenderung lebih tinggi dan dapat mengganggu stabilitas operasional perusahaan (Tayeb et al., 2024; Istiqomah et al., 2025). Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada sistem kompensasi finansial dan peningkatan komitmen organisasi agar karyawan kontrak merasa dihargai dan termotivasi untuk bertahan. Peningkatan komitmen organisasi terbukti dapat menurunkan niat keluar dan meningkatkan loyalitas karyawan kontrak, sehingga membantu perusahaan mempertahankan tenaga kerja yang produktif dan berpengalaman (Rizki & Sabil, 2025)

Tantangan perusahaan dalam mengelola manajemen sumber daya manusia adalah *turnover intention* karyawannya (Laksmana & Kristanto, 2023). *Turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana karyawan bekerja, namun belum mewujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan (Mobley, 1982). Pada karyawan kontrak, *turnover intention* cenderung lebih tinggi akibat ketidakpastian status kerja dan ekspektasi terhadap kompensasi yang besar (Istiqomah et al., 2025). *Turnover* merupakan pemikiran individu karyawan yang dapat menghasilkan tindakan memilih atau menetap atau berpindahnya karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan. Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat merugikan perusahaan dalam hal waktu, keuangan, serta

efektivitas dan efisiensi manajemen perusahaan karena *turnover intention* juga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan (Riyanto & Asriani, 2020).

Dampak *turnover intention* pada perusahaan seperti PT. Ennovi Precision Machining Services Batam dapat menjadi masalah besar untuk mempertahankan stabilitas tenaga kerja dan produktivitas operasional. PT. Ennovi memiliki 2.893 karyawan pada tahun 2022 dengan 320 karyawan keluar, menghasilkan persentase *turnover* sebesar 11,1%. Pada tahun 2023, jumlah karyawan menurun menjadi 2.573 dengan 263 karyawan keluar sehingga persentase *turnover* turun menjadi 10,2% dan pada tahun 2024, jumlah karyawan kembali menurun menjadi 2310 dengan 233 karyawan keluar yang menyebabkan persentase *turnover* turun lagi menjadi 10,1%.

Tren penurunan angka *turnover intention* mencerminkan keberhasilan PT. Ennovi dalam memperbaiki kebijakan kompensasi finansial. Fenomena yang teramati di lapangan adalah manajemen mulai melakukan evaluasi berkala terhadap tunjangan konsumsi dan tunjangan kehadiran agar lebih sesuai dengan standar kebutuhan hidup di Batam. Perusahaan yang sebelumnya menghadapi keluhan terkait upah yang terbatas, kini mulai menerapkan sistem bonus target yang lebih transparan. Hal ini membuat karyawan kontrak merasa imbalan yang diterima lebih adil dan kompetitif dibandingkan perusahaan kompetitor di

kawanan industri yang sama, sehingga dorongan untuk mencari pekerjaan lain mulai berkurang.

Kondisi finansial yang semakin membaik ini secara nyata ikut membangun komitmen organisasi yang lebih kuat. Sebelumnya, terdapat kecenderungan di mana karyawan kontrak bersikap kurang peduli terhadap masa depan perusahaan karena persepsi bahwa status kerja hanya bersifat sementara. Namun, setelah PT. Ennovi mulai memberikan apresiasi kerja dan melibatkan seluruh staf dalam kegiatan internal, fenomena tersebut berubah secara positif. Hasilnya, karyawan kontrak kini merasa lebih betah dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap kualitas produksi serta berkeinginan untuk mempertahankan hubungan kerja secara berkelanjutan daripada sekedar bekerja dalam jangka pendek. Peningkatan rasa setia ini menjadi faktor kunci yang memperkuat keinginan untuk terus berkontribusi pada PT. Ennovi.

Keberhasilan perbaikan ini sejalan dengan pendapat Simamora (2004) bahwa kompensasi finansial adalah imbalan finansial yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Kompensasi finansial atau upah mengacu pada uang yang dibayarkan kepada pekerja (Li et al., 2024). Ketidakesuaian antara kompensasi finansial yang diterima dan harapan karyawan Generasi Z dapat mendorong untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) (Effendi & Santosa, 2025).

Selain kompensasi finansial, komitmen organisasi memainkan peranan penting dalam menurunkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Komitmen organisasi adalah komitmen yang melibatkan hubungan aktif dengan organisasi sehingga individu bersedia memberikan sesuatu dari diri sendiri untuk berkontribusi pada kesejahteraan organisasi (Mowday et al., 1979). PT. Ennovi Precision Machining Services Batam dapat terus meningkatkan stabilitas tenaga kerja, mengurangi *turnover* dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan dengan memastikan kompensasi finansial yang kompetitif dan peningkatan komitmen perusahaan.

Kompensasi finansial berpengaruh terhadap *turnover intention*, terdapat perbedaan hasil penelitian Sandy (2019); Salju et al. (2023) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan menurut Kinasih & Firdausy (2024); Laksmana & Kristanto (2023); Pramono et al. (2022); Effendi & Santosa (2025); Irawan & Komara (2020) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* perlu diteliti lebih lanjut.

Kompensasi finansial berpengaruh terhadap komitmen organisasi, terdapat perbedaan hasil penelitian dari Salju et al., (2023) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sedangkan hasil penelitian dari Sandy (2019), Kinasih & Firdausy

(2024); Laksmiana & Kristanto (2023); Pramono et al., (2022) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian tentang kompensasi finansial terhadap komitmen organisasi perlu diteliti lebih lanjut.

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*, terdapat perbedaan hasil penelitian dari Pratiwi & Masharyono (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan hasil penelitian dari Sandy (2019); Kinasih & Firdausy (2024); Laksmiana & Kristanto (2023); Salju et al. (2023); Pramono et al. (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* perlu diteliti lebih lanjut.

Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*, terdapat perbedaan hasil penelitian dari Laksmiana & Kristanto (2023); Salju et al. (2023); Pramono et al. (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* sedangkan hasil penelitian dari Sandy (2019); Kinasih & Firdausy (2024) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Penelitian tentang komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* perlu diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan serta hasil dari penelitian terdahulu tentang variabel kompensasi finansial dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi terhadap *turnover intention*. Sehingga penelitian ini berjudul **“Komitmen Organisasi sebagai Pemediasi Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Kontrak PT. Ennovi Precision Machining Services Batam.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan tersebut, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak PT. Ennovi Precision Machining Services Batam?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak PT. Ennovi Precision Machining Services Batam?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak PT. Ennovi Precision Machining Services Batam?
4. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi pada karyawan kontrak PT. Ennovi Precision Machining Services Batam?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial (X), komitmen organisasi (M) dan *turnover intention* (Y).
2. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan kontrak di PT. Ennovi Precision Machining Services Batam.
3. Karyawan kontrak yang telah bekerja ≥ 1 tahun di PT. Ennovi Precision Machining Services Batam.
4. Penelitian ini telah dilakukan pada bulan November 2025.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak PT. Ennovi Precision Machining Services Batam.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak PT. Ennovi Precision Machining Services Batam.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak PT. Ennovi Precision Machining Services Batam.

4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi pada karyawan kontrak PT. Ennovi Precision Machining Services Batam.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat langsung dalam meningkatkan pemahaman mengenai hubungan antara kompensasi finansial, komitmen organisasi dan *turnover intention*.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam memperkaya literatur akademik dan mendukung pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi PT. Ennovi Precision Machining Services Batam mengenai pentingnya kebijakan kompensasi finansial dan komitmen organisasi dalam mengurangi *turnover intention* karyawan.