

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hutan memiliki peran yang penting pembangunan nasional melalui pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alamnya. Terutama, fokus strategis pada pengelolaan hutan alam sebagai penyedia bahan baku untuk industri mapan menjadi kunci. Keberlanjutan dalam pengelolaan hutan alam dan tanaman sangat diperlukan untuk mendukung sektor industri dengan menyediakan sumber daya yang diperlukan. Pengelolaan hutan tanaman juga menjadi integral dalam strategi pembangunan nasional, memastikan ketersediaan sumber daya yang berkelanjutan untuk mendukung pertumbuhan industri di Indonesia.

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1970 dan Nomor 18 Tahun 1975 mengatur Hak Pengusahaan Hutan dan Hak Pemungutan Hasil Hutan untuk industri hasil hutan. Meskipun upaya efisiensi telah dilakukan, hutan alam mengalami penurunan potensi akibat berbagai faktor, seperti pengurangan luas hutan dan kerusakan oleh kebakaran. Regulasi mencerminkan kompleksitas pengelolaan sumber daya alam, sementara perubahan luas hutan dan kerusakan akibat kebakaran menunjukkan perlunya upaya lebih lanjut. Diperlukan penguatan terus-menerus dalam perlindungan, rehabilitasi, dan pengelolaan hutan untuk memastikan ketersediaan bahan baku yang berkelanjutan bagi industri nasional.

Dalam menghadapi ketidakefisienan produktivitas hutan alam, penting untuk meningkatkan potensi dan produktivitasnya sebagai sumber bahan baku jangka panjang. Penerapan sistem Tebang Pilih Tanam Indonesia (TPTI) pada hutan alam menjadi langkah krusial untuk menjaga keseimbangan ekosistem sambil memenuhi kebutuhan bahan baku. Selain itu, pembangunan Hutan Tanaman Industri (HTI) dianggap sebagai strategi efektif untuk mengatasi keterbatasan hutan alam. Dengan HTI, potensi dan produktivitas hutan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan, memperhatikan pemilihan jenis tanaman dan penerapan praktik pengelolaan yang berkelanjutan.

Pembangunan Hutan Tanaman Industri (HTI) tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan industri hasil hutan, tetapi juga untuk melestarikan

lingkungan melalui upaya konservasi. Fokus utama pembangunan HTI adalah pada wilayah hutan yang telah kehilangan tutupan, memerlukan restorasi, dan perlu dijaga agar tetap menjadi hutan sesuai dengan hukum. Pentingnya sinkronisasi dengan tata guna hutan dan ruang menjadi kunci dalam perencanaan HTI untuk integrasi yang baik dalam konteks pelestarian lingkungan dan pemanfaatan lahan yang berkelanjutan. Upaya keterpaduan perencanaan antara pembangunan HTI, pengelolaan kawasan hutan, dan penggunaan ruang diperlukan untuk mencapai hasil optimal dan mendukung berbagai sektor secara seimbang.

Hutan Tanaman Industri (HTI) merupakan hutan yang dikelola dengan prinsip optimalisasi pemanfaatan, memperhatikan kelestarian lingkungan dan sumber daya alam, serta menerapkan prinsip ekonomi. Untuk memastikan manfaat maksimal bagi pembangunan wilayah, partisipasi masyarakat lokal dalam pembangunan HTI menjadi kunci. Keterlibatan mereka tidak hanya untuk mencapai keseimbangan antara pemanfaatan dan pelestarian lingkungan, tetapi juga untuk memastikan penghormatan dan pertimbangan terhadap hak-hak masyarakat terkait hutan tersebut. Penyelesaian konflik dan pemenuhan hak-hak masyarakat harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga melibatkan masyarakat dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan HTI tidak hanya mendukung keberlanjutan ekonomi, tetapi juga mendorong keadilan sosial dan keberlanjutan lingkungan.

Usaha Hutan Tanaman Industri (HTI) memiliki sifat berjangka panjang dengan tingkat risiko yang tinggi, memerlukan pengelolaan yang profesional dan modal yang substansial. Agar investasi tersebut dapat dipulihkan, diperlukan jangka waktu usaha yang cukup lama. Pembangunan HTI, karena membutuhkan modal besar dan memiliki periode pengembalian yang relatif panjang, dapat melibatkan dukungan finansial dari Pemerintah. Pemerintah dapat berkontribusi dengan menyediakan dana yang diperoleh dari lembaga yang memperoleh manfaat dari hasil hutan, dengan menggunakan mekanisme seperti Penyertaan Modal Pemerintah (PMP) atau bentuk lain yang sesuai dengan regulasi yang berlaku. Berdasarkan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1967, modal asing

diberikan peluang untuk berpartisipasi dalam pembangunan HTI, terutama pada unit usaha dengan skala yang memerlukan modal yang sangat besar. Partisipasi modal asing ini dianggap sebagai pelengkap untuk modal nasional yang sudah ada. Untuk memberikan kepastian hukum dalam mengelola usaha HTI, diperlukan peraturan yang mengatur pemberian Hak Pengusahaan HTI, dan hal ini dapat diwujudkan melalui Peraturan Pemerintah yang berlaku.

Kegiatan operasional di HTI dilakukan sepenuhnya menggunakan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Hal ini sesuai juga dengan pendapat Garibaldi (2006) bahwa salah satu sumber daya dalam kegiatan perusahaan yang fundamental adalah sumber daya manusia. Keadaan ini tentu saja membuat kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja cukup besar. Tenaga kerja ini sebagian berasal dari masyarakat sekitar areal konsesi sebagai bagian dari komitmen perusahaan (paradigma baru) untuk turut menumbuh kembangkan perekonomian masyarakat melalui operasional perusahaan.

Peran sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan, karena SDM berkontribusi dalam mengoptimalkan sumber daya lainnya. Kurangnya pengelolaan SDM dapat merugikan perusahaan, sesuai dengan penelitian (Handoko, 2001). Selain itu, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk merawat semua sumber daya, termasuk karyawan, untuk mengurangi tingkat keinginan berpindah karyawan. Penyelenggaraan pelatihan merupakan strategi yang sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 Pasal 11, yang memberikan hak kepada tenaga kerja untuk mengembangkan kompetensinya.

Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan telah memutuskan untuk menerapkan sistem pelatihan sebagai strategi untuk meningkatkan komitmen karyawan. Langkah proaktif ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, meningkatkan keterampilan karyawan, dan merangsang komitmen terhadap perusahaan. Dengan meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan melalui pelatihan, perusahaan berharap dapat mengurangi tingkat turnover dan secara efektif mengurangi biaya merekrut karyawan baru.

Langkah ini juga dapat membangun pondasi sumber daya manusia yang kuat, mendukung pertumbuhan jangka panjang dan keberlanjutan operasional perusahaan. Kerugian-kerugian yang diterima perusahaan dengan tingginya *turnover* ini antarlain:

1. Pelatihan yang berulang-ulang karena tenaga kerja baru perlu dilakukan pelatihan kembali agar dapat menguasai teknik dalam melakukan kegiatan operasional.
2. Pemborosan biaya dan waktu dalam melakukan rangkaian proses perekrutan dan pembinaan.
3. Target perusahaan tidak tercapai karena kekurangan sumber daya manusia.

Mengingat pentingnya peranan SDM dalam mencapai tujuan perusahaan maka keberadaan SDM yang telah direkrut perlu kiranya mendapat perhatian, khususnya bagaimana agar karyawan mendapatkan *training*. Program pelatihan karyawan adalah upaya meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan keterampilan setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya. Tujuannya adalah menyesuaikan keterampilan dan pengetahuan karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan pekerjaan saat ini. Pelatihan tidak hanya untuk karyawan baru, melainkan juga bagi yang sudah lama bekerja di perusahaan. Dengan menyelenggarakan pelatihan secara rutin, perusahaan dapat memastikan karyawan tetap relevan dengan perkembangan industri dan memenuhi standar kualitas yang diinginkan. Oleh karena itu, pelatihan karyawan bukan hanya persiapan untuk pekerjaan baru, tetapi juga usaha berkelanjutan untuk meningkatkan kualifikasi dan kinerja mereka sepanjang karir di perusahaan.

Manfaat yang dapat diperoleh perusahaan dari mengadakan *training* karyawan meliputi:

1. Mendorong perkembangan karir karyawan, menciptakan potensi pemimpin baru.
2. Peningkatan pemahaman peran karyawan, meningkatkan kinerja, produktivitas, dan dampak positif terhadap profit perusahaan.
3. Membangun loyalitas karyawan dan mencegah kehilangan bakat jika perusahaan peduli pada peningkatan karir.

4. *Training* karyawan dianggap sebagai investasi dengan pengembalian investasi yang dapat lebih cepat jika fokus pada kebutuhan spesifik karyawan.

Komitmen organisasi merupakan keinginan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan yang dapat menghubungkan identitas seseorang pada perusahaannya. Komitmen organisasi penting karena memiliki hubungan dengan pelaksanaan dan pergantian karyawan. Karyawan yang memiliki kewajiban tinggi terhadap organisasi umumnya akan berkinerja lebih baik dan akan bertahan lebih lama dalam organisasi. Penjelasan komitmen saat ini, memang tidak lagi sekedar hanya berbentuk keinginan karyawan yang menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu yang cukup lama. Namun lebih penting dari itu, karyawan mau memberikan kinerja yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Ini, tentu saja, hanya bisa terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan di perusahaan. Komitmen organisasi menjadi fokus penelitian yang menarik karena perannya yang krusial dalam mengukur keterlibatan dan keterikatan individu terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Sianipar & Haryanti (2014), komitmen organisasi adalah sikap dan perasaan individu terhadap organisasinya, tercermin dalam keputusan untuk tetap menjadi anggota dan memberikan kontribusi penuh hati bagi kemajuan perusahaan. Keputusan tersebut mencerminkan kesediaan individu untuk berperan serta dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, penelitian terus dilakukan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi tingkat komitmen individu terhadap organisasi, dengan tujuan meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas di lingkungan kerja. Komitmen organisasi mencakup kompleksitas perasaan individu terhadap nilai-nilai suatu organisasi, melibatkan keterlibatan dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota yang mendukung kepentingan organisasi. Tingkat komitmen yang tinggi dari karyawan memberikan dampak positif dengan mendorong mereka untuk mengambil tanggung jawab besar dan memberikan kontribusi maksimal. Pentingnya komitmen organisasional menciptakan dorongan intrinsik bagi karyawan untuk bertanggung jawab dan memberikan dedikasi penuh

terhadap tujuan perusahaan, membentuk fondasi untuk kinerja optimal dan keberhasilan jangka panjang perusahaan serta kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, memahami dan mendorong komitmen organisasional menjadi kunci untuk mencapai budaya kerja yang efektif dan berkelanjutan (Dewi & Farida, 2015). Keberhasilan atau tercapainya suatu tujuan dari organisasi tidak bisa terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada organisasi tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka perlu dikaji pemecahannya adalah:

1. Apakah variabel *training satisfaction* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap *turnover intention* pada karyawan Hutan Tanaman Industri?
2. Apakah variabel *training satisfaction* lebih berpengaruh dominan terhadap *turnover intention* pada karyawan Hutan Tanaman Industri?
3. Apakah variabel komitmen organisasi lebih berpengaruh dominan terhadap *turnover intention* pada karyawan Hutan Tanaman Industri?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *training satisfaction* dan komitmen organisasi terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan Hutan Tanaman Industri
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel *training satisfaction* terhadap tingkat *Turnover intention* pada karyawan Hutan Tanaman Industri
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan Hutan Tanaman Industri

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Merumuskan Kebijakan Pengurangan *Turnover intention*:

Dengan mengetahui pengaruh *training satisfaction* dan komitmen organisasi terhadap tingkat *Turnover intention* pada karyawan HTI, perusahaan dapat merumuskan kebijakan untuk meminimalisir *turnover intention*. Hal ini

bertujuan agar kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas, khususnya dalam menjalankan *critical activity*, dapat terpenuhi dengan baik.

b. Memberikan Masukan untuk Perusahaan Lain:

Hasil penelitian dapat memberikan masukan berharga bagi perusahaan lain yang menghadapi masalah serupa. Pengalaman dan temuan dari penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan lain dalam mengatasi atau mencegah *turnover intention* di lingkungan kerja mereka.

c. Kontribusi terhadap Literatur Ilmiah:

Penelitian ini dapat menjadi tambahan literatur ilmiah yang mendukung penelitian selanjutnya di bidang yang sama. Temuan dan metodologi penelitian dapat menjadi landasan bagi penelitian-penelitian masa depan yang ingin menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover intention*.

1.5 Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan mengenai pengaruh kepuasan *training satisfaction* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada perusahaan HTI. Penelitian ini belum pernah dilakukan pada perusahaan HTI oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui motif banyaknya *turnover* yang terjadi di perusahaan. Dari variabel dependent *turnover intention* yang dibagi menjadi 3 sub variable yaitu niatan untuk keluar, memikirkan untuk keluar, dan mencari alternatif pekerjaan. Atas dasar inilah, penelitian terdahulu merupakan penelitian yang selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam dimensi yang berbeda dan dapat dijadikan referensi serta acuan dalam pengembangan teori yang berkaitan dengan *training satisfaction* dan komitmen organisasi. Dengan demikian, maka topik penelitian yang peneliti lakukan ini benar-benar asli.