

I. PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan yang memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi Indonesia. Sebagai penghasil minyak sawit terbesar di dunia, industri kelapa sawit Indonesia dengan luas areal 2.037.401 Ha, telah menyediakan lapangan pekerjaan sebesar 4.498.453 tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung (DITJENBUN, 2020).

Menurut teori Ekonomi Produksi Pertanian menyatakan bahwa input produksi (lahan, tenaga kerja, modal dan pengelolaan) mempengaruhi output (jumlah produksi) dari suatu kegiatan usahatani dan teori ekonomi produksi Industri menyatakan bahwa input (bahan baku) mempengaruhi output (jumlah produk) yang dihasilkan (Fauzi Y,*et al.*,2002).Peningkatan ataupun penurunan produksi dan produktivitas suatu perusahaan perkebunan kelapa sawit dipengaruhi oleh peningkatan dan penurunan produksi dan produktivitas tenaga kerja yang tercakup didalamnya. Tenaga kerja pada perusahaan-perusahaan seperti perkebunan umumnya adalah karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan produksi kelapa sawit adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya (SDM), yaitu dengan menciptakan SDM yang memiliki kemampuan memadai dan menguasai bidang kerjanya.

Tenaga kerja merupakan subsistem yang dipengaruhi oleh keterampilan kerja, tingkat keterampilan tenaga kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas

(Saeri, 2018). Produktivitas tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting terhadap proses produksi dengan didukung adanya faktor sumber daya manusia, karena kegiatan produksi dipengaruhi oleh kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan sebuah produksi.

Prinsip dasar dalam usaha perkebunan kelapa sawit yaitu memproduksi produk dengan biaya yang rendah dalam tingkat produktivitas yang tinggi dan kualitas produk yang dapat diterima. Setiap produsen kelapa sawit menghasilkan produk yang sama sehingga faktor yang menjadi pertimbangan ekonomis dalam permintaanya yaitu kualitas dan ketersediaan produk di pasar. Untuk mencapai tingkat efisiensi biaya yang optimal, diperlukan suatu skala ekonomi untuk luasan perkebunan kelapa sawit yang akan dikelola. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang menyerap biaya cukup besar dan kegiatan perkebunan kelapa sawit berfluktuasi sepanjang tahun karena adanya pekerjaan yang berkaitan dengan musim, lahan, curah hujan, bulan panen puncak dan panen rendah sehingga perlu upaya-upaya untuk pengelolaan tenaga kerja yang cermat, efektif dan efisien. Salah satu cara mengukur efisiensi tenaga kerja dengan menghitung produktivitas kerja. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan produksi dalam satuan waktu tertentu (Hartopo, 2005).

Tanaman tropis seperti kelapa sawit selalu berbuah setiap bulan namun ada bulan-bulan dimana kelapa sawit berbuah sangat banyak (*peak season*) dan berbuah sedikit dibanding bulan lainnya (*low season*) yang menyebabkan penyebaran produksi TBS tidak merata. Kegiatan panen menggunakan tenaga manusia dan nilainya cukup signifikan dari kebutuhan tenaga satu kebun. Tenaga kerja ada

bermacam problemnya diantaranya menghitung jumlah kebutuhan tenaga kerja agar optimal, cara merekrut tenaga kerja dan *manage* agar tenaga menghasilkan output optimal.

Kekurangan tenaga kerja berakibat mundurnya pemanenan menyebabkan tidak terselesaikannya satu seksi dalam satu hari, sehingga rotasi panen terlambat. Rotasi panen yang terlambat dapat menyebabkan kehilangan hasil (*losses*) yang tinggi terutama pada tandan tinggal dan brondolan tidak terkutip. *Losses* adalah kehilangan produksi atau hasil pada kegiatan panen yang dikerjakan, *losses* biasanya dijumpai di lapangan yaitu buah yang matang tidak dipanen, buah tertinggal di ancak dan brondolan yang tertinggal atau tidak terkutip (Harahap & Hariyadi, 2018). Menurut Naibaho *et al.* (1992), pemotongan tandan tua akan menghasilkan brondolan yang jauh lebih banyak dibandingkan dengan tandan yang muda.

Terjadinya turnover karyawan panen merupakan suatu masalah yang tidak dikehendaki perusahaan, meskipun demikian pada kenyataannya hal ini sering terjadi dan tidak dapat dihindari oleh perusahaan. Apabila turnover terjadi dibagian ini maka perusahaan perkebunan akan banyak mengalami kerugian, karena terjadi kekosongan tenaga kerja diposisi tersebut yang jelas akan berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan, dan juga bila terjadi penggantian pekerjaan oleh tenaga kerja yang baru tentu ini akan membutuhkan waktu penyesuaian pekerjaan maupun pembelajaran terhadap pekerjaan dibidang panen.

Turnover karyawan banyak merugikan perusahaan perkebunan sawit berupa biaya rekrutment, pelatihan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan karyawan

baru namun pada akhirnya perusahaan mengalami kekurangan tenaga kerja kembali. Kerugian lainnya yang diderita perusahaan saat turnover karyawan yaitu karyawan tidak hanya berpindah secara fisik, namun juga membawa pengetahuan yang ia peroleh dari perusahaan sebelumnya.

Banyaknya perkebunan sawit besar swasta dan perkebunan rakyat di Indonesia saat ini menjadi persaingan ketat dalam pemenuhan jumlah tenaga kerja panen. Akan tetapi tidak selamanya hubungan perusahaan dan karyawan dapat berjalan beriringan dengan baik, oleh sebab itu untuk menghindari terjadinya turnover karyawan pada suatu perusahaan, hendaknya perlu diperhatikan dan juga diciptakan hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan.

Dalam mendayagunakan karyawan, kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berperan penting. Gaya kepemimpinan mempengaruhi karyawan untuk tetap bertahan di tempat kerja. Kepemimpinan dapat mempengaruhi karyawan melalui pendekatan komunikasi dalam pencapaian tujuan perusahaan (As'ad, 2018). Hubungan pemimpin dengan karyawan akan semakin kuat sesuai dengan kedekatan kedua pihak tersebut secara emosional. Kualitas pemimpin sering kali menjadi faktor yang vital dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam menjalankan organisasi. Sudah menjadi sebuah konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkepentingan untuk memberikan perhatian yang sebesar-besarnya untuk membina, menggerakkan dan mengerahkan semua potensi karyawannya secara maksimal (Pramudyo, 2013).

Kepuasan kerja adalah faktor yang berpengaruh pada turnover intention. Karyawan yang memiliki rasa puas dengan pekerjaannya mempunyai kecenderungan untuk memiliki keinginan bertahan pada perusahaan pada waktu lama. Dengan demikian kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh diri karyawan mengenai pekerjaannya menjadi faktor penting untuk diperhatikan oleh perusahaan (Kundu *et al.*, 2017).

Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komonen yang sangat penting Ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan dalam menyelesaikan pekerjaan dan akan membuat karyawan betah untuk bekerja.

PT. HMBP Natai Baru merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit swasta nasional, terletak di Desa Penyang, Kabupaten Kotawaringin Timur, Provinsi Kalimantan Tengah. PT. HMBP Natai Baru mengalami turnover pada karyawan panen. Pada tahun 2021, PT. HMBP Natai Baru dengan luas areal 9.176,3 Ha dengan tingkat kerapatan pokok yang akan dipanen 131 pokok/Ha, dan rata-rata output pemanen/hari sebesar 1.550 Kg/Hk, maka jumlah kebutuhan pemanen seharusnya yang tersedia adalah 551 karyawan panen. Tetapi pada tahun 2021, karyawan panen hanya berjumlah 450 orang.

Tenaga pemanen merupakan ujung tombak perusahaan sebagai elemen yang paling vital bagi perusahaan dibanding dengan tenaga kerja perawatan, tenaga panen merupakan karyawan yang terspesialisasi dengan pekerjaan panen dan merupakan karyawan yang tetap, sehingga nantinya kualitas produksi yang akan dicapai semakin baik. Kebutuhan tenaga pemanen disesuaikan dengan luas seksi untuk setiap hari panen. Luas ancah panen masing-masing pemanen sekitar 3 – 4 ha yang tergantung dari luas blok dan jumlah pemanen yang hadir pada setiap mandoran. Pada saat tertentu, apabila pemanen tidak dapat hadir maka ancah panennya akan dikerjakan oleh pemanen lain yang tergabung dalam satu kelompok kecil pemanen (KKP) dan diatur oleh mandor panen.

Untuk memenuhi kebutuhan karyawan sebagai pengganti karyawan pemanen yang keluar, PT. HMBP Natai Baru melakukan rekrutmen atau penerimaan karyawan baru melalui pengumuman-pengumuman dan juga bekerjasama dengan pencari tenaga kerja. Bagi tenaga yang berpengalaman mereka bias langsung menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai karyawan, namun bagi karyawan yang belum berpengalaman mereka terlebih dahulu harus didampingi untuk dilatih. Karena untuk mendapatkan pemanen yang benar-benar dapat melakukan tugasnya dengan baik, dibutuhkan tenaga kerja yang kuat fisik, cermat dan pengalaman.

Waktu dan biaya perekrutan yang dikeluarkan perusahaan cukup besar sehingga akan menghabiskan lebih banyak biaya lagi jika karyawan yang didapat justru keluar. Selain itu, hal ini juga akan menurunkan produktivitas perusahaan karena harus mengalami kekosongan posisi hingga mendapat karyawan

pengganti yang baru. Proses recruitment yang telah dilakukan PT. HMBP Natai Baru selain pencarian tenaga lokal juga melakukan pencarian tenaga kerja dari luar daerah, hal ini menyebabkan pengeluaran biaya yang lebih banyak yaitu biaya akomodasi dan biaya lainnya. Hal ini jelas membawa kerugian, sehingga perlu diusahakan pemecahannya.

Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki suatu pengaruh langsung pada pembentukan keinginan keluar. Sehingga merujuk pada konsep dan literatur serta hasil penelitian yang terkait turnover, maka peneliti merasa perlu melakukan suatu penelitian terkait masalah turnover intention karyawan panen PT. HMBP Natai Baru tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan panen (Studi kasus PT. HMBP Natai Baru).

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka masih tingginya angka turnover karyawan panen PT. HMBP Natai Baru sehingga perlu diketahui:

1. Bagaimana deskripsi gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan panen PT. HMBP Natai Baru?

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi yang telah diuraikan diatas, penelitian ini penulis batasi dalam beberapa hal yang terdiri dari:

1. Pelaksanaan penelitian dilaksanakan di perusahaan perkebunan kelapa sawit PT. HMBP Natai Baru.
2. Alasan pemilihan perusahaan PT. HMBP Natai Baru sebagai tempat kegiatan penelitian adalah dikarenakan penulis merupakan salah satu karyawan di perusahaan tersebut.
3. Responden penelitian adalah karyawan panen PT. HMBP Natai Baru.
4. Penelitian ini dilakukan sebatas mendapatkan informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention di PT. HMBP Natai Baru.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan asisten afdeling, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention di PT. HMBP Natai Baru.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat dikemudian hari, sebagaimana manfaat dari penelitian-penelitian terdahulu. Harapan ini ditujukan bagi ilmuan dan peneliti selanjutnya, semoga dapat menjadi bahan informasi dan bahan pertimbangan yang bermanfaat untuk penelitian sejenis serta mengembangkan ilmu-ilmu sosial ketenagakerjaan khususnya didunia perkebunan sawit.

1.5.2. Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan, penelitian memberikan informasi empiris mengenai turnover intention karyawan panen yang terjadi di perusahaan dan juga strategi kebijakan pengambilan keputusan dalam menanggulangi masalah turnover perusahaan.
2. Menjadi bahan kajian dalam mengelola karyawan panen pada sebuah perusahaan.
3. Bagi karyawan hasil penelitian dapat memberikan informasi yang positif tentang hubungan perusahaan dan karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan bahan acuan dalam penelitian yang sejenis khususnya mengenai turnover intention karyawan panen.