

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menjalankan suatu perusahaan sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut (Irmayanti, 2022) Sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Maka dari itu, sumber daya manusia sangat berperan penting bagi perusahaan salah satunya adalah karyawan, karena karyawan merupakan bagian yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, maka karyawan harus lebih maksimal bekerja dan mempertahankan daya tahan fisik untuk meningkatkan kualitas kinerja. Kinerja suatu organisasi perusahaan tidak terlepas dari kinerja masing masing individu di dalam perusahaan itu sendiri, upaya dalam meningkatkan kinerja individu pada organisasi dilakukan dengan berbagai cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang efektif.

Kinerja seorang karyawan diukur selama periode waktu yang ditentukan. Sikap dan perilaku karyawan menentukan kualitas dan kelangsungan hidup dari perusahaan itu. Hal ini disebabkan tanggung jawab untuk memberikan keuntungan yang kompetitif dan berkesinambungan untuk perusahaan sebagian besar berada di tangan para karyawan tersebut. Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaannya itu dengan meminimalisasi tingkat perputaran karyawan (*employee's turnover*) dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*). Keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkan (Ardianto & Bukhori, 2021).

Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* didasari oleh berbagai alasan, salah satunya untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi yang lebih baik. *Turnover intention* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit perusahaan, pemberhentian atau kematian anggota perusahaan keputusan untuk berpindah kerja biasanya merupakan salah satu

pilihan terakhir bagi karyawan jika dia mendapati kondisi kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan (Aziz, 2021). Ada beberapa faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk keluar atau berpindah diantaranya faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor penentu kinerja karyawan. Dalam lingkungan kerja rentan terjadi kebosanan dalam bekerja dikarenakan hal-hal bekerja yang monoton serta kelelahan akibat pekerjaan yang dilakukan. Lingkungan kerja akan dikatakan baik ketika karyawan bertanggung jawab dengan tugas atau pekerjaan sesuai dengan arahan. Jika karyawan tidak diperhatikan kemungkinan besar karyawan tidak akan bertahan di perusahaan dan akan menyebabkan *turnover intention*. Hal ini didukung oleh penelitian (Aziz, 2021).

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga begitu sangat penting untuk diperhatikan. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan diri mereka. Karyawan akan menunjukkan komitmennya untuk tetap loyal pada perusahaan jika kepuasan kerja diperolehnya, sementara jika karyawan tidak puas akan berpengaruh untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja menjadi penyebab *turnover intention* karena karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan menjadi sangat berkeinginan meninggalkan organisasi tersebut, kepuasan kerja dapat diwujudkan dengan pemberian gaji atau upah yang sesuai, sehingga karyawan mendapatkan kepuasan kerja dan tidak berfikir untuk meninggalkan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, ketidakpuasan kerja sering diidentifikasi sebagai suatu alasan penting yang menyebabkan individu melakukan *turnover*. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung akan bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung memiliki Kesehatan fisik yang lebih baik dan mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat (Teguh, 2023).

Budaya kerja perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Maka dari itu budaya perusahaan harus selalu diperhatikan untuk mengurangi terjadinya *turnover intention*, karena budaya perusahaan memiliki dampak yang besar terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja. Budaya perusahaan dibuat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dikembangkan oleh pemilik

untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh karyawan saat bekerja.

Menurut survei Mercer, perusahaan di Asia Tenggara salah satunya Indonesia mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan, ini membuktikan bahwa peristiwa turnover di Indonesia sering terjadi, karena ketidakpuasan terhadap gaji, tunjangan dan perkembangan karir menjadi pendorong terjadinya turnover karyawan. Bahkan berdasarkan hasil survei Hay Group tahun 2013, Indonesia menempati peringkat ketiga negara dengan turnover tertinggi yaitu sebesar 25.8%. Hasil survei (Badan Pusat Statistik, 2021) juga menunjukkan adanya peningkatan karyawan yang berhenti bekerja yakni 5,14% pada tahun 2019 meningkat menjadi 7,56% pada tahun 2020. Turnover menjadi masalah yang cukup serius didalam suatu organisasi karna jika tidak ditangani dengan baik maka hal tersebut dapat menghambat tujuan organisasi, pencapaian target, dll. Dikarenakan jumlah karyawan berkurang sehingga pekerjaan tidak diselesaikan dengan baik (Sari et al., 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Budun dkk., (2021) di Pt. jasa power indonesia yang menyatakan bahwa *turnover* pada tahun 2016-2020 dengan rasio yang tinggi. Pada tahun 2016 karyawan yang keluar sebanyak 7 orang, pada tahun 2017 karyawan yang keluar sebanyak 10 orang, pada tahun 2018 karyawan yang keluar sebanyak 14 orang, pada tahun 2019 karyawan keluar sebanyak 3 orang, dan pada tahun 2020 karyawan keluar sebanyak 2 orang. Dari data yang didapat oleh sipeneliti dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2018 merupakan rasio tertinggi *turnover*. Pada penelitian ini karyawan yang keluar memiliki dua alasan yaitu karena alasan keluarga berkaitan dengan *work-family conflict* yang dimana karyawan menyukai pekerjaannya tapi tidak bisa membagi waktu dengan keluarga sehingga mempengaruhi kondisi psikologi, dan yang kedua karena lingkungan kerja yang berkaitan dengan employee retention dimana karyawan merasa tidak puas dengan kepemimpinan, jenjang karir, kompensasi, praktik sumber daya manusia, hubungan antar personal dan rancangan tugas pekerjaan.

Berdasarkan deskripsi latar belakang diatas peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul “Faktor Pendorong Terjadinya *Turnover Intention* karyawan Panen Pada Perkebunan Kelapa Sawit di PT. Borneo Citra Persada Mandiri.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yakni;

1. Bagaimana tingkat *turnover intention* karyawan panen kelapa sawit pada PT. Borneo Citra Persada Mandiri?
2. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* karyawan panen kelapa sawit pada PT. Borneo Citra Persada Mandiri?
3. Bagaimana tindakan yang harus dilakukan untuk menekan tingkat *turnover intention* karyawan panen kelapa sawit pada PT. Borneo Citra Persada Mandiri?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat *turnover intention* karyawan panen kelapa sawit pada PT. Borneo Citra Persada Mandiri.
2. Mengetahui faktor-faktor apakah yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* karyawan panen kelapa sawit pada PT. Borneo Citra Persada Mandiri.
3. Mengetahui tindakan yang harus dilakukan untuk menekan tingkat *turnover intention* karyawan panen kelapa sawit pada PT. Borneo Citra Persada Mandiri.

D. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis yang berkaitan dengan faktor terjadinya *turnover intention* karyawan panen kelapa sawit pada PT. Borneo Citra Persada Mandiri

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* karyawan panen kelapa sawit pada PT. Borneo Citra Persada Mandiri

3. Manfaat Bagi Dunia Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi maupun sebagai data pembanding sesuai dengan yang diteliti, membandingkan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian - penelitian sebelumnya mengenai faktor terjadinya Turnover karyawan panen kelapa sawit.