

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Turnover intention merupakan keinginan gerakan angkatan kerja untuk mengundurkan diri dari perusahaan yang didasari oleh berbagai alasan, salah satunya untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi lebih baik. *Turnover intention* dapat menjadi pengunduran diri, atau meninggalkan organisasi. Keputusan untuk berpindah biasanya menjadi salah satu pilihan terakhir bagi karyawan jika ia mendapati kondisi kerjanya tidak sesuai dengan yang di harapkan. Adanya *turnover intention* tidak hanya menghilangkan bakat organisasi, tetapi juga menghambat kelancaran organisasi.

Tsani (2016) menyebutkan bahwa jika tingkat *turnover* karyawan dikategorikan tidak baik jika sudah melebihi 10% pertahun dari total jumlah karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. Adanya peningkatan tersebut diduga karena beberapa faktor dalam diri seorang karyawan yaitu seperti kepuasan kerja. Hal tersebut juga didukung dengan hasil observasi dan bertanya langsung kepada para responden kuesioner bahwa sebagian besar karyawan yang merasa kurang puas dengan apa yang mereka dapat dari pekerjaan mereka sekarang memutuskan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan. Masalah kepuasan kerja merupakan suatu hal dasar yang dapat mempengaruhi pemikiran karyawan untuk keluar dari tempat dia bekerja dan mencari pekerjaan di tempat lain yang menurutnya lebih baik dari tempat sebelumnya.

Upaya mengatasi segala macam permasalahan yang menyangkut ketenagakerjaan tersebut, harus dapat dicari jalan yang terbaik bagi keduanya yaitu bagi perusahaan dan para karyawan, sebab apabila masalah ketenagakerjaan ini berlarut-larut dan tidak terselesaikan, maka akan menyebabkan karyawan tidak taat pada peraturan perusahaan, misalnya ogah-ogahan, mangkir atau bolos kerja, tidak bertanggung jawab dengan

pekerjaannya, bahkan keluar atau melarikan diri dari pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja.

Apabila karyawan mulai berpikir untuk pindah kerja, maka mereka akan sibuk mencari kesempatan kerja diluar, tentu saja kondisi ini sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan, karena jelas karyawan tersebut akan kurang fokus dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, selain itu jika mereka memperoleh kesempatan yang lebih baik mereka akan segera pindah ke tempat kerja yang baru.

Turnover intention karyawan banyak merugikan kedua belah pihak, baik dari sisi karyawan maupun juga perusahaan. Kerugian lainnya yang di derita perusahaan saat *turnover intention* karyawan yaitu karyawan tidak hanya berpindah fisik, namun juga membawa pengetahuan yang ia peroleh dari perusahaan sebelumnya. Banyak perusahaan yang memberikan pelatihan kepada karyawan barunya, kemudian perusahaan tersebut menyaksikan karyawan yang telah dilatih pindah ke perusahaan lain dan berganti tempat kerja, sehingga perusahaan mengalami kerugian yang tidak sedikit. Kerugian tersebut berupa biaya awal (rekrutmen), pelatihan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan karyawan baru namun pada akhirnya perusahaan mengalami kekurangan tenaga kerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Menurut Cascio (1987) bahwa manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan harus mendapat perhatian khusus dan berkesinambungan dari perusahaan.

Di era global saat ini, sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan, baik itu untuk perusahaan maupun organisasi yang ingin meningkatkan kinerja dan hasil produksi dari perusahaan. Akan tetapi ada hal yang perlu diingat, bahwa

tidak selamanya perusahaan dan karyawan dapat seiring dan berjalan dengan baik, oleh sebab itu untuk menghindari terjadinya *Turnover intention* karyawan pada suatu perusahaan, hendaknya perlu diperhatikan dan diciptakan hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan.

Turnover intention karyawan dapat terjadi di berbagai perusahaan, baik di bidang industri, pertambangan, maupun perkebunan, seperti yang terjadi di perusahaan perkebunan PT. Karya Luhur Sejati. PT. Karya Luhur Sejati (KLS) merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, terletak di Kelurahan/Desa Sei Puduk/Pepuyu III, Kecamatan Kahayan Kuala, Kabupaten Pulang Pisau, Provinsi Kalimantan Tengah. Maka penulis memberikan memasukkan data primer yang berkaitan dengan keluar masuknya karyawan 2020 hingga 2021 sebagaimana di tambahkan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1. Data Keluar dan Masuk Karyawan

Bulan	T			
	2020		2021	
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar
Januari	-	-	4	8
Febuari	-	-	7	6
Maret	-	-	13	11
April	-	-	14	15
Mei	-	-	2	11
Juni	-	-	9	12
Juli	24	35	8	9
Agustus	20	19	2	10
September	13	11	8	8
Oktober	19	6	11	7
November	15	6	3	1
Desember	23	11	-	-
Total	117	90	85	104
Persentase (%)	56,5	43,5	4	5

Berdasarkan pemaparan tabel diatas, data karyawan pada PT. Karya Luhur Sejati memiliki perbedaan dalam setiap tahun. Pada tahun 2020, 56,5% karyawan yang masuk ke perusahaan dan 43,5% karyawan yang

keluar atau mengundurkan diri. Pada tahun 2021, 45% karyawan yang masuk ke perusahaan dan 55% karyawan yang keluar atau mengundurkan diri. Perbedaan karyawan yang masuk lebih tinggi di tahun 2020 dibandingkan dengan tahun 2021, dan perbedaan karyawan yang keluar dari perusahaan lebih tinggi di tahun 2021 daripada tahun 2020.

Pada tahun 2020 pandemi Covid-19 juga memberikan dampak pada meningkatnya *Turnover intention* karyawan. Kontribusi peningkatan pengangguran terbesar di kawasan Asia Pasifik, terutama berasal dari kelompok pekerja informal yang terdiri dari jutaan pekerja berketerampilan rendah dengan upah rendah. Wilayah Asia dan Pasifik merupakan rumah bagi 1,3 miliar dari 2 miliar pekerja informal. Sepanjang tahun 2020, tingkat pengangguran di kawasan meningkat menjadi besar 5,2 persen, naik 18 persen dibandingkan tahun 2019 dengan jumlah pengangguran mencapai 101,1 juta jiwa. Tingkat pengangguran terbesar terjadi di Amerika Serikat mencapai sebesar 8,3 persen pada 2020 Badan Kebijakan Fiskal Kementerian Keuangan Republik Indonesia (2021).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :
Faktor – Faktor apa saja yang mempengaruhi *Turnover intention* karyawan

PT. Karya
Luhur Sejati.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :
Mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi *TurnOver Intention* karyawan PT. Karya Luhur Sejati.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi pemimpin perusahaan, penelitian memberikan informasi empiris mengenai dampak yang ditimbulkan akibat *Turnover intention*

Intention Intention Intention karyawan, baik kaitannya dengan produksi dan juga keuntungan serta kerugian perusahaan akibat terjadinya *Turnover intention* karyawan.

2. Menjadi bahan kajian dalam mengelola karyawan pada sebuah perusahaan dengan tingkatan status dan level serta bahagian karyawan.
3. Bagi karyawan hasil penelitian dapat memberikan informasi yang positif tentang hubungan perusahaan dan karyawan, guna mengurangi terjadinya *turnover intention* yang disebabkan kesalahan dan ketidakmampuan karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dan literatur yang sejenis khususnya *turnover intention* karyawan.