

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan yang memiliki peran signifikan dalam perekonomian Indonesia. Hal ini disebabkan oleh kemampuannya dalam menghasilkan minyak nabati yang sangat dibutuhkan oleh berbagai sektor industri. Minyak kelapa sawit memiliki ketahanan tinggi terhadap oksidasi serta mampu melarutkan bahan kimia tertentu yang tidak dapat larut dalam pelarut lain. Selain itu, daya lapis yang kuat membuat minyak ini dapat digunakan dalam berbagai keperluan, seperti minyak goreng, minyak industri, hingga bahan bakar nabati (biodiesel).

Sebagai negara produsen minyak sawit terbesar di dunia, Indonesia memiliki potensi besar dalam pemasaran minyak sawit dan minyak inti sawit baik di pasar domestik maupun internasional. Produk-produk yang dihasilkan dari minyak sawit, seperti Crude Palm Oil (CPO) dan Palm Kernel Oil (PKO), memiliki pasar yang luas, terutama dalam industri fraksinasi (termasuk minyak goreng), lemak khusus (pengganti cocoa butter), margarin, shortening, serta oleokimia. Semua proses ini tidak terlepas dari pentingnya peran sumber daya manusia (SDM).

Pengelolaan SDM menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Para pemimpin bisnis mengharapkan karyawan mampu bekerja secara optimal dalam menjalankan tugas yang diberikan. Perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan aset utama dalam pertumbuhan perusahaan, bahkan dalam pembangunan nasional. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM menjadi aspek penting yang harus terus dikembangkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Manajemen SDM meliputi berbagai aktivitas seperti perencanaan, rekrutmen, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, hingga pemberhentian karyawan.

Agar pengelolaan SDM lebih efektif dan efisien, perusahaan bersedia mengalokasikan dana yang besar guna meningkatkan kualitas tenaga kerja. Langkah ini bertujuan untuk mengurangi tingkat perputaran karyawan atau turnover intention dalam perusahaan. Turnover sendiri mengacu pada

proporsi karyawan yang meninggalkan organisasi, baik secara sukarela (voluntary) maupun tidak sukarela (non-voluntary) dalam periode tertentu, umumnya satu tahun. Tingkat turnover yang ideal sebaiknya tidak melebihi 10% per tahun. (Cascio W, 1987) mendefinisikan turnover sebagai penghentian hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dan karyawannya.

Turnover dapat menyebabkan berbagai kerugian bagi perusahaan, termasuk biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan untuk mendapatkan karyawan yang mampu menggantikan peran yang ditinggalkan. (Triaryati, 2002) menambahkan bahwa turnover intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dengan alasan tertentu, seperti mencari posisi yang lebih baik. Dampak positif terjadi jika karyawan yang berpindah pekerjaan mendapatkan promosi atau peningkatan posisi, sedangkan dampak negatif muncul jika perusahaan kehilangan karyawan berkualitas yang sulit digantikan. Turnover intention, atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, menjadi salah satu permasalahan utama yang dihadapi PT. Karya Luhur Sejati. Tingginya tingkat turnover dapat menyebabkan gangguan operasional serta meningkatkan biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan bagi karyawan baru. Faktor-faktor yang mendorong turnover intention di perusahaan ini mencakup beban kerja yang berat, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta keterbatasan dalam pengembangan karier. Banyak karyawan yang merasa bahwa peluang untuk berkembang di perusahaan terbatas, sehingga mereka lebih memilih mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan prospek lebih baik.

Banyak faktor yang dapat memicu turnover intention, seperti beban kerja yang berat, tingkat stres yang tinggi, serta lingkungan kerja yang kurang nyaman. Dalam sebuah organisasi, manusia berperan sebagai perencana, pelaku, dan pengambil keputusan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang kompeten dan terampil, tetapi juga memiliki loyalitas tinggi terhadap tempat mereka bekerja. Loyalitas karyawan sangat penting karena

berkaitan dengan dedikasi dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan serta organisasi secara keseluruhan. Namun, tidak semua karyawan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Beberapa bahkan menjadikan perusahaan sebagai batu loncatan sebelum pindah ke tempat lain yang dianggap lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat memengaruhi dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Karyawan adalah individu yang mengerahkan tenaga dan keterampilannya untuk menjalankan tugas dalam suatu perusahaan dengan imbalan berupa gaji atau kompensasi lainnya. Dunia usaha sangat membutuhkan karyawan dalam berbagai bidang pekerjaan, termasuk produksi barang mentah, setengah jadi, atau produk akhir. Loyalitas karyawan sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian target perusahaan. Dalam tetap bekerja di perusahaan. Sebaliknya, faktor yang dapat menghambat loyalitas meliputi ketidakpuasan terhadap gaji, minimnya kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta perlakuan yang tidak adil di tempat kerja.

Menurut (Poerwopoespito, 2022), loyalitas berarti menempatkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi. Faktor-faktor yang mendorong loyalitas karyawan berkorelasi positif dengan retensi tenaga kerja, sedangkan faktor yang menghambat loyalitas cenderung meningkatkan turnover intention. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan serta bagaimana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap turnover intention di suatu perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh faktor-faktor pendorong loyalitas karyawan terhadap turnover karyawan?
2. Bagaimana pengaruh faktor-faktor penghambat loyalitas karyawan terhadap turnover karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis faktor-faktor yang mendorong loyalitas karyawan terhadap tingkat turnover intention.
2. Menganalisis faktor-faktor yang menghambat loyalitas karyawan terhadap tingkat turnover intention.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut: penghambat loyalitas karyawan terhadap turnover intention, serta menjadi syarat untuk mendapatkan gelar sarjana.

1. Bagi institusi akademik, penelitian ini dapat berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen agribisnis.
2. Bagi pembaca, penelitian ini memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.