

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara agraris yang artinya memiliki sangat banyak hasil alam. Hasil alam tersebut terdiri dari sumber daya air, sumber daya lahan, sumber daya laut, hingga seluruh keanekaragaman didalamnya. Kekayaan tersebut tentu memberikan nilai ekonomis yang sektor pertanian bahkan merupakan salah satu sektor kunci dari perputaran perekonomian di Indonesia. Pada tahun 2021, sektor pertanian menyumbang 13,28% terhadap Pendapatan Domestik Bruto (PDB) Nasional (BPS, 2022).

Hal tersebut tidak terlepas dari Indonesia yang merupakan negara dengan produksi kopi terbesar ke-4 didunia dengan total mencapai 11,95 juta karung berukuran 60 kg pada tahun 2020 atau setara dengan 717 ribu ton (Dihni, 2021). Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah produksi kopi di Indonesia pada tahun 2021 lalu mencapai 774,60 ribu ton (Fathina, 2022). Selain kopi, indonesia juga merupakan produsen kakao terbesar ke-3 di dunia, dimana pada tahun 2022 total produksi kakao Indonesia mencapai 739.483 ton (Syafira, 2022). Begitu juga dengan Teh dimana Indonesia merupakan negara produsen teh terbesar no 9 didunia dengan total produksi 138.3 ribu ton (Dihni, 2022), dan pada tahun 2022 badan pusat statistik mencatat produksi teh di Indonesia mencapai 136.800 ton (Rizaty, 2023).

Besarnya produksi kopi, kakao dan teh di Indonesia menjadikan Indonesia sebagai salah satu negara eksportir kopi, kakao dan teh terbesar. Badan Pusat Statistik (BPS) pada 2021 mencatat Indonesia mengekspor kopi seberat 384,51 ribu ton ke berbagai negara dengan nilai total mencapai US\$849,37 juta (Kusnandar, 2022a). Sedangkan untuk nilai ekspor kakao, *Trademap* mencatat Indonesia melakukan ekspor kakao senilai US\$1,2 miliar pada tahun 2021 (Annur, 2022), dan untuk nilai ekspor teh, nilai ekspor mencapai US\$ 9,48 juta pada tahun 2021 (Kusnandar, 2022b).

Salah satu perusahaan yang ikut berkontribusi dalam industri kopi, kakao dan teh adalah PT ABC yang telah berdiri pada tahun 2016 dan berlokasi di Banten, Indonesia. Saat ini, jumlah karyawan yang bekerja di PT ABC adalah sebanyak 76 karyawan. Seperti yang diketahui, kinerja sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang mumpuni. Namun pada PT ABC, setiap tahunnya terdapat sekitar 5-10 karyawan yang mengundurkan diri atau keluar dari organisasi. Jumlah tersebut setara dengan lebih dari 10% tingkat *turnover*. Berikut data yang diperoleh dari PT ABC terkait jumlah karyawan tahunan sejak 2019 :

Tabel 1.1 Data Karyawan PT ABC

Tahun	Total Karyawan	Karyawan Resign	Turnover
2019	81	10	12.3%
2020	63	5	7.9%
2021	72	10	13.8%
2022	76	8	10.5%

Sumber : Internal PT ABC (2023)

Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru (Sari & Susanto, 2019). Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang selalu dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Dalam organisasi, merupakan hal yang umum ketika kepemimpinan yang tidak sesuai dapat menyebabkan pergantian karyawan yang tinggi (Yasin et.al , 2021). Rivai dan Mulyadi (dalam Rumawas et al., 2020) menyatakan kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

Di bawah gaya kepemimpinan bertanggung jawab, pemimpin adalah orang yang harus mengurus semua yang terjadi di organisasi. Ketika Pemimpin bertanggung jawab atas bawahan dan rekan kerja mereka, hal tersebut menunjukkan dedikasi pemimpin terhadap pekerjaan mereka, yang kemudian mengarah pada meningkatnya kepuasan karyawan (Thakur et al, 2022). Dan ketika karyawan puas dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan berusaha untuk tetap bertahan dalam organisasi sehingga minat untuk keluar dari organisasi akan turun. Penelitian yang

dilakukan oleh Haque et al. (2018) menunjukkan bahwa *responsible leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to quit*.

Selain kepemimpinan, hal lain yang dapat mempengaruhi *intention to quit* karyawan adalah *affective commitment*. Komitmen organisasi afektif diartikan sebagai hubungan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja (Meyer dan Allen, 1991 dalam Martins et al, 2023). Ketika karyawan memiliki hubungan emosional dengan organisasi tempat mereka bekerja, maka minat karyawan untuk keluar dari organisasi tersebut akan turun. Dalam penelitian Redondo et al. (2019) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi memiliki ciri-ciri untuk mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Christy & Priartini (2019) dan Pratama (2022) menunjukkan bahwa komitmen dalam bekerja dalam diri karyawan yang tinggi dapat menurunkan minat karyawan untuk keluar dari organisasi.

Selain komitmen afektif, kepuasan kerja juga sangat menentukan apakah karyawan akan bertahan atau tidak didalam organisasi. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Masram & Mu'ah, 2017). Hasibuan et al. (2019) mengatakan kepuasan kerja yang tinggi atau baik, akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Li et al. (2019) dan Thakur & Arora (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat menurunkan minat karyawan untuk keluar dari organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* yang dialami oleh pihak PT ABC dapat menyebabkan kerugian baik secara finansial terhadap perusahaan dimasa saat ini maupun dimasa yang akan datang. Berikut merupakan rumusan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan penelitian ini:

- 1) Apakah *responsible leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to quit* pada karyawan yang bekerja di PT ABC?
- 2) Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to quit* pada karyawan yang bekerja di PT ABC?
- 3) Apakah komitmen afektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to quit* pada karyawan yang bekerja di PT ABC?
- 4) Apakah *responsible leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif pada karyawan yang bekerja di PT ABC?
- 5) Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif pada karyawan yang bekerja di PT ABC?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, berikut merupakan tujuan pada penelitian ini yaitu :

- 1) Untuk mengetahui apakah *responsible leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to quit* pada karyawan yang bekerja di PT ABC?
- 2) Untuk mengetahui apakah *job satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to quit* pada karyawan yang bekerja di PT ABC?
- 3) Untuk mengetahui apakah *affective commitment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to quit* pada karyawan yang bekerja di PT ABC?
- 4) Untuk mengetahui apakah *responsible leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *affective commitment* pada karyawan yang bekerja di PT ABC?
- 5) Untuk mengetahui apakah *job satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *affective commitment* pada karyawan yang bekerja di PT ABC?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Hasil penelitian diharapkan bermanfaat untuk mengembangkan perbendaharaan pengetahuan mengenai *intention to quit* Karyawan dalam industri kopi, teh dan kakao.
- 2) Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya terhadap objek sejenis yang belum tercakup dalam penelitian ini

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menentukan kebijakan perusahaan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan *responsible leadership, affective commitment, job satisfaction* dan *intention to quit*.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam menyusun strategi retensi di tahun-tahun ke depan.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dalam penelitian ini digunakan untuk mempermudah pemahaman dan penelaah penelitian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu *responsible leadership, affective commitment, job satisfaction* dan *intention to quit*. Teori yang digunakan untuk menganalisis permasalahan dalam tesis ini diambil dari

berbagai macam buku, literatur, penelitian sebelumnya yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan saat ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian ini berisi tentang pembahasan hal-hal terkait dengan metode penelitian, terdiri dari: populasi dan sampel penelitian, definisi operasional dari masing-masing variabel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini berisi tentang pembahasan mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis data dan pengujian hipotesis. Hasil pengujian hipotesis yang diperoleh akan dihubungkan dengan teori yang telah ada dan penelitian sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini berisi tentang pembahasan kesimpulan dari analisis data yang telah dilakukan, pengungkapan keterbatasan yang dialami peneliti selama melakukan penelitian dan saran untuk penelitian yang akan datang.