

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu indikator bahwa perekonomian Indonesia mengalami pertumbuhan adalah meningkatnya total Pendapatan Domestik Bruto (PDB) Indonesia dan juga tumbuhnya kinerja neraca perdagangan nasional. Salah satu industri yang memiliki kontribusi terhadap pertumbuhan tersebut adalah industri sawit, dimana industri sawit saat ini menjadi salah satu andalan dari baiknya kinerja neraca perdagangan nasional yang terlihat dari kontribusi terhadap ekspor nonmigas data dari Badan Pusat Statistik sebesar 16,84% pada tahun 2021 dan 13,50% pada tahun 2020, selain itu industri sawit juga berhasil menyumbang 3,50% terhadap total PDB Indonesia (Hidranto, 2021). Pada tahun 2018 Indonesia bahkan pernah tercatat sebagai produsen utama dunia dengan menduduki peringkat pertama dengan produksi mencapai 48,68juta ton.

Dalam kurung 10 tahun, porsi ekspor produk turunan kelapa sawit meningkat signifikan, dari 20% di tahun 2010 menjadi 80% pada 2020. Hal ini sesuai dengan target peta jalan pengembangan industri hilir kelapa sawit yang diatur melalui Peraturan Menteri Perindustrian No. 13 Tahun 2010. Bahkan, saat ini terdapat 168 jenis produk hilir CPO yang telah mampu diproduksi oleh industri di dalam dalam negeri untuk keperluan pangan, fitofarmaka/nutrisi, bahan kimia/oleokimia, hingga bahan bakar terbarukan/biodiesel FAME (Andi, 2022).

Salah satu perusahaan yang turut berkontribusi dalam peningkatan nilai ekonomi industri kelapa sawit adalah PT XYZ. PT XYZ didirikan sejak jaman penjajahan Inggris pernah dikuasai oleh pemerintahan Inggris selama kurang lebih 50 tahun sejak tahun 1893, lalu peralihan kekuasaan terjadi pada tahun 1942 pada masa penjajahan Jepang kekuasaan perusahaan jatuh ke tangan pemerintahan Jepang. Perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan ini terletak di kawasan Bogor memiliki luasan tanah perkebunan seluas 2426,95 Hektare. Perkebunan Jasinga di dominasi oleh perkebunan karet dan perkebunan kopi. Selain itu juga terdapat tempat pemrosesan bibit atau persemaian dan pabrik pengolahan hasil sadapan karet, selebihnya lagi adalah jalan dan hutan yang tanamannya masih belum menghasilkan. Seiring berjalannya waktu, tingkat produktivitas karet menurun dikarenakan masa tanaman menghasilkan pohon karet sekitar 30 tahun. Sehingga saat ini lahan dialihkan ke jenis tanaman lain yaitu ditanami pohon kelapa sawit, bambu dan singkong. PT XYZ dan entitas anak (bersama-sama disebut Company) adalah perusahaan perkebunan yang berusaha untuk menjadi perkebunan yang terintegrasi dan terdiversifikasi dengan kepentingan jangka panjang yang berkelanjutan. Perusahaan bergerak di bidang produksi produk utamanya kelapa sawit, benih kelapa sawit unggul dan produk non-kelapa sawit yang meliputi bambu, singkong dan beberapa lahan yang direplanting tanaman karet. Usaha dibidang kelapa sawit merupakan bisnis inti PT XYZ karena kontribusi pendapatan dari CPO dan inti sawit mencapai lebih dari 94% pendapatan konsolidasi pada tahun 2021.

Salah satu faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan adalah sumber daya manusia. Namun terdapat permasalahan yang terjadi pada PT XYZ

Jakarta terkait sumber daya manusia terkait *turnover* karyawan. Diketahui bahwa setiap bulannya hampir selalu terdapat karyawan yang melakukan pengunduran diri (*resign*). Berdasarkan data yang diperoleh dari pihak perusahaan, rata-rata jumlah *turnover* mencapai 8,45% seperti yang dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT XYZ

Tahun	Total karyawan	Karyawan Resign	Rate <i>Turnover</i>	Harapan <i>Turnover</i>	GAP
2022	152	11	7,2%	5%	-2.2%
2021	148	15	10,1%	5%	-5.1%
2020	153	10	6,5%	5%	-1.5%
2019	158	16	10,1%	5%	-5.1%
Total			8,45%	5%	-3,45%

Sumber : PT XYZ (2023)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa setiap tahunnya selalu terdapat 11 hingga 16 karyawan yang melakukan resign. Pihak PT XYZ mengatakan bahwa harapannya *turnover* dapat turun maksimal 5% pertahun. Tingginya tingkat *turnover* ini tentunya menimbulkan kerugian bagi pihak perusahaan seperti misal meningkatnya biaya rekrutmen, biaya pelatihan, dan tentunya kinerja pada karyawan yang baru bekerja berbeda dengan kinerja karyawan senior didalam suatu perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan tingginya tingkat *turnover* karyawan, seperti misalnya kurangnya komitmen kerja karyawan tersebut.

Komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis antara seorang karyawan dengan organisasinya (Antono et al., 2023). Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan yang signifikan karena dapat mewakili hubungan yang kuat antara tujuan individu dan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Bahkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan akan menghasilkan kinerja yang jauh lebih baik dari ekspektasi (Putri,

2019). Penelitian yang dilakukan oleh Romadhoni et al. (2020) dan Rumpoko et al. (2022) menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to quit*.

Selain komitmen organisasi, salah satu masalah yang terjadi dalam perusahaan adalah terjadinya sikap *abusive* dari atasan terhadap bawahan. *Abusive supervision* adalah persepsi karyawan tentang sejauh mana atasannya terlibat dalam penyampaian kalimat verbal dan tindakan nonverbal yang mengancam secara terus menerus, tanpa sentuhan fisik (Tepper, 2000). Berdasarkan wawancara terhadap beberapa karyawan yang bekerja di PT XYZ, terdapat beberapa atasan atau supervisor yang melakukan tindakan *abusive* bersifat verbal yang membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Dan hal ini diduga menjadi salah satu penyebab tingginya *turnover* didalam perusahaan.

Atasan yang memiliki sikap *abusive* adalah alasan untuk keluar dari perusahaan tetapi hanya sedikit dari mereka yang muncul dengan mekanisme yang menghidupkan kembali atau mengurangi efeknya (Hussain et al., 2020). Sikap *abusive* yang dilakukan oleh atasan memiliki potensi yang berbahaya jika dibiarkan, karena ketika karyawan mendapatkan perlakuan yang kasar dari atasan, hal itu mencegahnya untuk berbuat baik kepada orang lain (Wisal et al., 2016). Dan karyawan tersebut akan memperlakukan rekan dan bawahan lain secara negatif sehingga hal ini dapat terus berlanjut. Penelitian yang dilakukan oleh Hussain et al. (2020) dan Pradhan et al. (2020) menunjukkan bahwa *Abusive supervision* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to quit*.

Selain itu, beban kerja juga menjadi salah satu faktor yang diduga mempengaruhi *turnover* yang tinggi dalam perusahaan. Beban kerja dapat

digambarkan sebagai tingkat permintaan yang berlebihan untuk peran pekerjaan. Pada beberapa kasus, karyawan yang bekerja di PT XYZ kerap memperoleh tugas yang bukan merupakan tanggung jawab dirinya. Penelitian yang dilakukan oleh Christy & Priartini (2019) dan Anees et al. (2021) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Beberapa masalah yang terjadi dalam perusahaan tentunya dapat mengurangi kepuasan karyawan dalam bekerja. Seperti misal beban kerja yang tinggi dan sikap atasan yang *abusive* tentu dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu penelitian ini juga akan menguji pengaruh dari kepuasan kerja terhadap *intention to quit*. Penelitian yang dilakukan oleh Anees et al. (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini penting dilakukan karena untuk memutus tindakan *abusive* serta faktor-faktor lain yang dapat menimbulkan adanya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*resign*). Pentingnya penelitian ini dapat dilihat dari 2 sisi yaitu sisi non-materi dan materi. Dilihat dari sisi non materi adalah jika hal ini terus dibiarkan dapat menjadi budaya sehingga berpotensi menyebabkan tidak adanya rasa keterikatan antara atasan dan bawahan (*engagement*). Karyawan bekerja hanya sekedar bekerja, bahkan dapat menimbulkan kehilangan karyawan potensial yang lebih memilih *resign* mencari pekerjaan ke perusahaan lain. Sementara kerugian dari sisi materi yaitu meningkatnya biaya perekrutan, training, dan produktivitas karyawan menurun karena terbebani pekerjaan karyawan yang *resign*. Dari segi waktu juga akan lebih lama karena butuh waktu untuk mencari karyawan pengganti setelah itu proses *on boarding* dan memberi orientasi kepada karyawan baru.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam pertanyaan penelitian ini adalah :

- 1) Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja dan *intention to quit* pada karyawan yang bekerja di PT XYZ?
- 2) Apakah terdapat pengaruh antara *supervisor abusive* dan *intention to quit* pada karyawan yang bekerja di PT XYZ?
- 3) Apakah terdapat pengaruh antara *organizational commitment* dan *intention to quit* pada karyawan yang bekerja di PT XYZ?
- 4) Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan *intention to quit* pada karyawan yang bekerja di PT XYZ?
- 5) Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja dan *organizational commitment* pada karyawan yang bekerja di PT XYZ?
- 6) Apakah terdapat pengaruh antara *supervisor abusive* dan *organizational commitment* pada karyawan yang bekerja di PT XYZ?
- 7) Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja dan kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di PT XYZ?
- 8) Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan *organizational commitment* pada karyawan yang bekerja di PT XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka berikut tujuan dalam penelitian ini :

- 1) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara beban kerja dan *intention to quit* pada karyawan yang bekerja di PT XYZ.
- 2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *supervisor abusive* dan *intention to quit* pada karyawan yang bekerja di PT XYZ.
- 3) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *organizational commitment* dan *intention to quit* pada karyawan yang bekerja di PT XYZ.
- 4) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan *intention to quit* pada karyawan yang bekerja di PT XYZ.
- 5) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara beban kerja dan *organizational commitment* pada karyawan yang bekerja di PT XYZ.
- 6) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *supervisor abusive* dan *organizational commitment* pada karyawan yang bekerja di PT XYZ.
- 7) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara beban kerja dan kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di PT XYZ.
- 8) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan *organizational commitment* pada karyawan yang bekerja di PT XYZ.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dilihat dari dua sisi yaitu teoritis dan praktis dan diharapkan memberikan manfaat kepada pembaca dan pihak yang berkepentingan berupa,

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur secara akademis terkait bagaimana pengaruh dari beban kerja, sikap atasan yang *abusive*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam menurunkan niat karyawan untuk berhenti bekerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan terutama pihak PT XYZ untuk dapat menurunkan tingkat *turnover* yang tentunya dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan melalui beban kerja, sikap atasan yang *abusive*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, kesenjangan penelitian tujuan penelitian, ringkasan metode penelitian, ringkasan hasil penelitian, dan sistematika penulisan. Bab ini membahas fenomena permasalahan yang menjadi perhatian sehingga ditemukan alasan untuk ditindaklanjuti melalui penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu *intention to quit*, beban kerja, *supervisor abusive*, *organizational commitment* dan kepuasan kerja. Teori yang digunakan untuk menganalisis permasalahan dalam penelitian ini diambil dari berbagai macam buku, literatur, dan penelitian sebelumnya yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan saat ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, unit analisis, tipe penelitian, operasionalisasi variabel, metode pengumpulan data dan metode analisis data. Bab ini membahas bagaimana penelitian ini akan dilakukan mulai dari pengumpulan data hingga cara mengolah data kedepannya.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang jawaban atas pernyataan di dalam rumusan masalah dengan menggunakan metode penelitian yang telah dibahas di bab 3. Bab ini menjelaskan temuan dalam penelitian dalam bentuk deskripsi data, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyampaikan kesimpulan dan saran serta rekomendasi yang diharapkan dapat berguna dan berkontribusi dalam pemecahan masalah pada penelitian ini serta sebagai bahan masukan bagi penelitian selanjutnya