

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sebagai perusahaan hilirisasi pengolahan minyak kelapa sawit, PT Citra Borneo Utama Tbk membutuhkan kinerja perusahaan yang maksimal. Tidak hanya fokus dengan besaran produksi yang harus dicapai pada titik tertentu, perusahaan juga harus mampu meningkatkan kinerja dari perspektif internal perusahaan. Hal ini sejalan dengan visi misi perusahaan yang menjadi perusahaan hilir kelapa sawit yang berkelas dunia dan berkelanjutan yang didukung dengan pengembangan bisnis *downstream* kelapa sawit dengan tenaga profesional sesuai dengan prinsip tata Kelola perusahaan yang baik. Selain itu pemanfaatan teknologi yang tinggi dan ramah lingkungan menuntut tenaga profesional yang mampu menjalankannya sehingga dibutuhkan dukungan perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang pada pelaksanaannya mampu meningkatkan nilai tambah bagi seluruh pemangku kepentingan.

Tabel 1.1 Kinerja Industri Minyak Sawit 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Stok Awal	4.022	3.261	4.596	4.867	4.129
Produksi CPO	43.108	47.180	47.034	46.888	48.729
Produksi CPKO	4.280	4.648	4.549	4.412	4.519
Total Produksi	47.388	51.828	51.583	51.300	51.248
Impor	49	104	44	59	52
	Konsumsi Lokal				
Pangan	8.704	9.860	8.428	8.954	9.941
Oleokimia	963	1.056	1.695	2.126	2.185

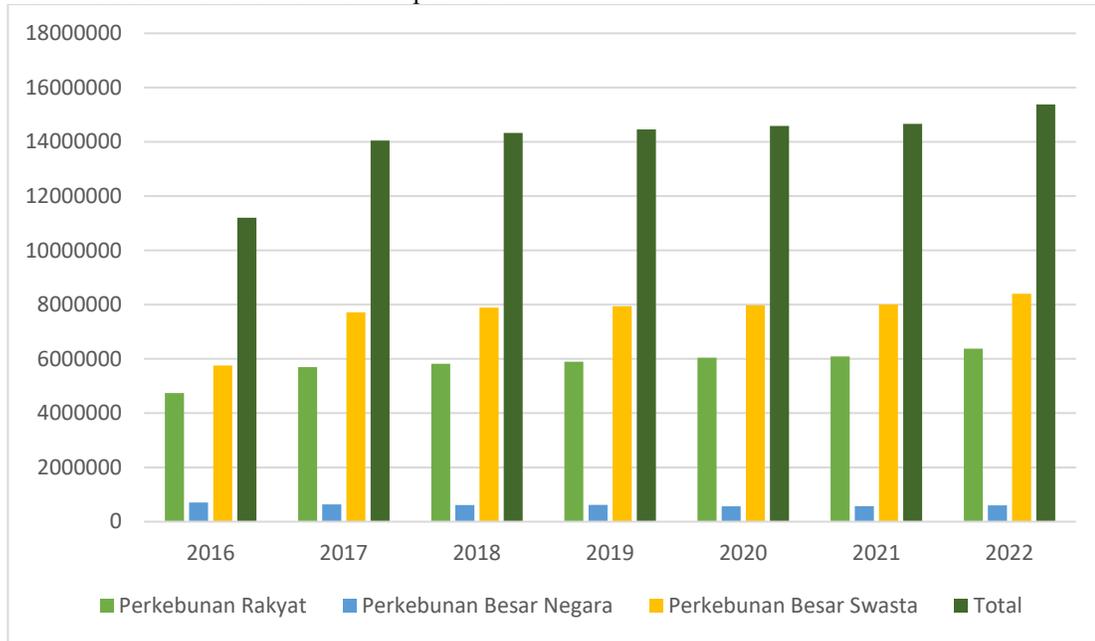
	2018	2019	2020	2021	2022
Biodiesel	3.824	5.831	7.226	7.342	8.842
Total Konsumsi Lokal	13.491	16.747	17.349	18.422	20.968
	Ekspor				
CPO	6.554	7.399	7.172	2.482	3.583
Omahan CPO	23.822	23.677	21.103	25.481	21.519
CPKO	369	651	301	52	109
Olahan CPKO	1.484	1.396	1.529	1.458	1.060
Biodiesel	1.356	1.090	31	167	367
Oleokimia	2.746	3.218	3.871	4.036	4.166
Total Ekspor	36.333	37.430	34.007	33.674	30.803
Konsumsi Lokal + Ekspor	49.824	54.177	51.356	52.096	51.771
Stok Akhir	3.261	4.596	4.867	4.129	3.658

\*Dalam satuan Ton

Sumber: Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, penelitian tentang pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di PT Citra Borneo Utama, didukung dengan konteks kinerja industri secara nasional dari tahun 2018 hingga 2022. Total produksi perusahaan selama periode ini mengalami fluktuasi, dimulai dari 47.388 ton pada tahun 2018 dan mencapai 51.248 ton pada tahun 2022. Data impor menunjukkan adanya variasi dari tahun ke tahun, dengan puncak pada tahun 2019 (104 ton) dan penurunan pada tahun 2020 (44 ton). Ekspor juga mengalami perubahan, mencapai 36.333 ton pada tahun 2018 dan menurun menjadi 30.803 ton pada tahun 2022. Sementara itu, total konsumsi lokal meningkat dari 13.491 ton pada tahun 2018 menjadi 20.968 ton pada tahun 2022. Analisis data ini dapat memberikan gambaran tentang posisi perusahaan dalam industri, memungkinkan identifikasi peluang pengembangan SDM yang sesuai dengan dinamika pasar dan kebutuhan operasional perusahaan.

Gambar 1.1 Luas Areal Produksi Kelapa Sawit



Sumber: Kementerian Pertanian Republik Indonesia, 2023

Dari tahun 2016 hingga 2022, proporsi perkebunan besar swasta terhadap total luas areal perkebunan kelapa sawit di Indonesia telah mengalami pertumbuhan yang signifikan. Pada tahun 2016, perkebunan besar swasta mencakup sekitar 51% dari total luas areal perkebunan kelapa sawit, yang setara dengan 5.754.719 hektar dari total 11.201.465 hektar. Seiring waktu, proporsi ini terus meningkat, mencapai 52,7% pada tahun 2017 (7.712.687 hektar dari total 14.048.722 hektar) dan terus berkembang menjadi 54,9% pada tahun 2018 (7.892.706 hektar dari total 14.326.350 hektar).

Pada tahun-tahun berikutnya, tren pertumbuhan ini berlanjut, menunjukkan dominasi perkebunan besar swasta dalam industri kelapa sawit Indonesia. Pada tahun 2019, proporsi mencapai 55,1% (7.942.335 hektar dari total 14.456.611 hektar), sementara pada tahun 2020 dan 2021 mencapai masing-masing 55,3% (7.977.298

hektar dari total 14.586.597 hektar) dan 54,6% (8.001.239 hektar dari total 14.663.416 hektar).

Pada tahun terakhir dalam rentang waktu ini, yaitu tahun 2022, perkebunan besar swasta terus menyumbang sekitar 54,7% (8.402.263 hektar dari total 15.380.981 hektar). Analisis proporsi ini memberikan gambaran tentang peran dan pertumbuhan perkebunan besar swasta dalam industri kelapa sawit di Indonesia selama periode tersebut, yang dapat menjadi dasar untuk kebijakan pengelolaan sumber daya dan pengembangan sektor perkebunan.

Untuk merespon tuntutan tersebut ditambah dengan perkembangan pasar yang tidak menentu, perusahaan dituntut untuk mempersiapkan diri dengan merespon dan beradaptasi dengan kegiatan yang ada untuk dapat berkompetisi di pasar dunia. Beberapa cara untuk mengatasi hal ini, perusahaan harus mampu mengeksplor peluang-peluang yang inovatif dan menghasilkan ide-ide baru (Aguilar et al, 2019). Jika semangat menghasilkan ide baru dan semangat kewirausahaan bisa dimunculkan dari pegawai perusahaan (Filion & Chirita, 2016), kegiatan bisnis perusahaan akan dapat terus berkembang sejalan dengan kinerja perusahaan (Gawke et al, 2019). Perilaku intrapreneurship terjadi ketika karyawan melakukan kegiatan entrepreneurial di dalam perusahaan yang dapat memberi nilai tambah pada perusahaan dan juga dapat meningkatkan kemampuan beradaptasi dan berkembang (Sieger et al, 2013). Karyawan merupakan jantung dan roh operasional perusahaan. Jika dibandingkan dengan manajer dan direktur perusahaan, karyawan lebih mengerti dengan berinteraksi langsung dengan masalah yang ada di lapangan. Karyawan tersebut juga yang mampu memberi

solusi langsung yang berdampak kepada perusahaan (Sathe, 2003). Hal ini menunjukkan kinerja perusahaan, terutama untuk usaha mikro kecil dan menengah, sangat tergantung kepada kapasitas dan kapabilitas karyawan (Torres, 2015).

Banyak penelitian yang sudah dilakukan yang menunjukkan perilaku intrapreneurship selalu berhubungan dengan kinerja perusahaan (Valsania et al, 2016) dan juga kinerja karyawan di dalamnya (Teneu Dufour, 2015). Namun banyak juga penelitian yang menyatakan perilaku intrapreneurship juga gagal memotivasi karyawan untuk berkreasi (Chouchane et al, 2023). Untuk membahas pernyataan ini, penelitian ini menggunakan theory of planned behavior (Ajzen, 1991), social exchange theory (Blau, 1964) dan social cognitive theory (Bandura, 1997) untuk melihat persepsi karyawan terhadap perceived organizational support (Eisenberger, 1986).

## 1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan diatas maka pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *employee intrapreneurial behavior*?
2. Apakah *employee intrapreneurial intention* memediasi hubungan antara *perceived organizational support* terhadap *employee intrapreneurial behavior*?
3. Apakah *intrapreneurial self-efficacy* memoderasi hubungan antara *employee intrapreneurial intention* terhadap *employee intrapreneurial behavior*?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menjawab pertanyaan penelitian maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *employee intrapreneurial behavior*.
2. Untuk menguji dan menganalisis *employee intrapreneurial intention* memediasi hubungan antara *perceived organizational support* terhadap *employee intrapreneurial behavior*.
3. Untuk menguji dan menganalisis *intrapreneurial self-efficacy* memoderasi hubungan antara *employee intrapreneurial intention* terhadap *employee intrapreneurial behavior*.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini untuk mengetahui dan mengembangkan pemahaman tentang bagaimana *perceived organizational support* mempengaruhi *employee intrapreneurial intention* dan *employee intrapreneurial behavior* karyawan PT Citra Borneo Utama.

#### 1. Manfaat Akademis

Dengan penelitian ini akan membantu mahasiswa memperdalam memahami tentang pengaruh *perceived organizational support* mempengaruhi *employee intrapreneurial intention* dan *employee intrapreneurial behavior* karyawan PT Citra Borneo Utama.

#### 2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini akan memberikan wawasan yang luas terhadap PT Citra Borneo Utama untuk meningkatkan keinginan dan sikap intrapreneur di dalam perusahaan serta meningkatkan kepercayaan penilaian diri atas kemampuan menjadi seorang intrapreneur di dalam perusahaan pada berbagai bidang dan permasalahan yang ada.

### 3. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini bisa mengembangkan teori-teori yang berhubungan dengan *perceived organizational support* mempengaruhi *employee intrapreneurial intention* dan *employee intrapreneurial behavior*.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdapat bab 1 sampai bab 5 yang mencakup semuanya. Tujuannya untuk mempermudah pembaca dan dosen penguji dalam membaca penelitian ini.

### BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan ini membahas tentang masalah dalam penelitian, maka dari itu ada beberapa bagian didalam bab pendahuluan ini seperti latar belakang masalah, rumusan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### BAB II TINJAUAN LITERATUR

Dalam bab ini memiliki beberapa sub bab yaitu tinjauan literatur yang berisikan teori, dan penelitian terlebih dahulu serta kerangka berpikir dan hipotesis yang mempunyai

kaitan dalam penelitian dan mempunyai kaitan dengan pembahasan yang dilakukan peneliti.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab metode penelitian ini membahas tentang paradigma penelitian, objek penelitian, subjek penelitian, unit analysis, jenis dan metode penelitian, desain penelitian, skala pengukuran variable, definisi konseptual dan operasional penelitian, populasi dan sampel, sumber dan metode pengumpulan data, metode analisis data.

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab hasil dan pembahasan ini membahas tentang hasil dari penelitian yang sudah diteliti dan melihat berbagai hasil data yang sudah dibagikan melalui kuisisioner oleh peneliti.

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini membahas tentang kesimpulan dan dan saran dari objek penelitian yang sudah diteliti.