

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Industri kelapa sawit menurut Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia (Gapki) memegang peranan penting bagi perekonomian Indonesia, selain menjadi sumber devisa kelapa sawit juga menyerap banyak tenaga kerja dan menyokong program ketahanan energi. Kelapa sawit mempunyai kegunaan yang amat banyak yaitu untuk menghasilkan minyak goreng, margarin, bahan dasar kosmetik, sabun, pakan ternak, pupuk kompos, biodiesel dan masih banyak lagi.

Perkebunan kelapa sawit memberikan kontribusi kepada berbagai aspek kehidupan yaitu aspek ekonomi, sosial, dan ekologis yang tidak dimiliki oleh sektor-sektor di luar pertanian. Indonesia merupakan pengeksport produk kelapa sawit terbesar di dunia. Industri sawit merupakan penyumbang devisa non migas terbesar untuk Indonesia, berdasarkan data Palm Oil Agribusiness Strategic Policy Institute (Paspi) sumbangan devisa dari industri kelapa sawit pada tahun 2020 sebesar USD 25,60 milyar (*Sawit Setor Devisa US\$ 25,6 M, Terbesar Selama 20 Tahun Terakhir*, 2021). Perkebunan kelapa sawit juga membawa dampak positif bagi petani dan masyarakat di sekitar kebun melalui program plasma atau dikenal dengan Perkebunan Inti Rakyat. Pola kerjasama Inti dengan Plasma terbukti telah membuat penghasilan petani menjadi jauh meningkat. Seiring dengan pembangunan kebun kelapa sawit, prasarana dan sarana transportasi antar desa dan kota menjadi berkembang, fasilitas kesehatan dan pendidikan juga turut berkembang.

Dalam aspek sosial, industri kelapa sawit memberikan dampak positif bagi pembangunan pedesaan (*rural development*) dan pengurangan kemiskinan (*poverty eradication*). Berdasarkan informasi dari Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, jumlah tenaga kerja yang terserap di industri kelapa sawit adalah sekitar 16,2 juta tenaga kerja yang terdiri

dari 4,2 juta tenaga kerja langsung dan 12 juta tenaga kerja tidak langsung dan menjadi industri padat karya yang banyak menyerap tenaga kerja (Hidayat, 2018).

Kebun kelapa sawit juga memiliki fungsi ekologis dalam ekosistem. Kebun sawit merupakan bagian dari paru-paru ekosistem seperti hutan. Kebun sawit dapat membersihkan udara kotor dengan menyerap karbondioksida dan menghasilkan oksigen untuk kehidupan di bumi. Kebun kelapa sawit adalah bagian dari konservasi tanah dan air melalui *canopy cover*, pembentukan humus, *cover crop*, sistem teras, perakaran serabut yang masif, berlapis dan luas kan membentuk banyak biopori tanah yang berfungsi untuk melindungi lahan, menahan erosi tanah dan menyimpan air di dalam tanah (“Multifungsi Kebun Sawit Dalam Ekosistem,” 2016).

Industri kelapa sawit mempunyai daya tarik yang besar bagi investor baik dalam dan luar negeri. Berdasarkan data Direktorat Jenderal Perkebunan, Kementerian Pertanian pada tahun 2019, luas area perkebunan kebun kelapa sawit di Indonesia adalah 14.456.611 hektar yang tersebar di 26 provinsi. Pulau Sumatera merupakan wilayah terluas kebun kelapa sawit dengan 7.944.520 hektar dan Pulau Kalimantan dengan luas kebun sawit 5.820.406 hektar. Perusahaan Besar Swasta merupakan pengelola kebun terbesar dengan luas 7.942.335 hektar (54,94%) kemudian Perkebunan Rakyat seluas 5.896.755 hektar kemudian Perkebunan Besar Negara mengelola 617.501 hektar (Direktorat Jenderal Perkebunan, Kementerian Pertanian, Republik Indonesia, 2020).

Ekspor Palm Oil selama tahun 2017 sebesar 29.135.179 ton dengan nilai USD 20.802.709.000, tahun 2018 dengan volume 29.690.649 ton dengan nilai USD 18.306.830.000 kemudian di tahun 2019 terdapat kenaikan volume ekspor menjadi 30.232.555 ton namun dengan nilai yang lebih rendah sebesar USD 16.036.729.000 karena turunnya harga CPO dunia (Direktorat Jenderal Perkebunan, Kementerian Pertanian, Republik Indonesia, 2020).

PT. XYZ adalah salah satu perusahaan kelapa sawit penghasil *Crude Palm Oil* yang memiliki kebun dan pabrik kelapa sawit di wilayah Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur dengan jumlah tenaga kerja sekitar 1200 orang. Industri kelapa sawit adalah industri yang bersifat padat karya sehingga kecukupan dan kualitas karyawan merupakan faktor penting yang menentukan kelancaran operasional perusahaan. Dalam tiga tahun terakhir PT XYZ mengalami kesulitan dalam kecukupan tenaga kerja karena tingkat *turn over* karyawan berkisar 5% - 10% per tahun sehingga berakibat pada tidak tercapainya target produksi. Kondisi tersebut kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan *burnout*.

Dari pengamatan selama ini, PT. XYZ sudah banyak melakukan upaya untuk meminimalkan tingkat *turnover* karyawan dengan melakukan upaya yaitu memperbaiki aturan kompensasi karyawan, memperbaiki fasilitas perumahan karyawan termasuk penyediaan air bersih dan membuat kegiatan-kegiatan untuk mempererat hubungan atasan dengan bawahan serta sesama rekan kerja yang diharapkan dapat membuat karyawan menjadi semakin betah dan loyal untuk bekerja.

Berikut ini adalah beberapa hasil penelitian yang mendukung variabel kompensasi mempunyai korelasi yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Perusahaan wajib memberikan kompensasi yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas, motivasi kerja dan loyalitas terhadap perusahaan (Sedarmayanti, 2017a)

Penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. XYZ menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Fahdy et al., n.d.). Selanjutnya hasil penelitian pada karyawan industri garmen (RMG) di Bangladesh menyimpulkan adanya korelasi negatif kompensasi dan *turnover intention* (Rubel & Kee,

2015). Penelitian lainnya yang dilakukan pada karyawan *low- to mid-level* dalam bidang *food and beverage, lodging, recreation, travel* dan *tourism working* di Atlanta, Georgia; Dallas, Texas; dan Jackson, Mississippi menyatakan variabel kompensasi mempunyai korelasi yang signifikan dengan *turnover intention* (Holston-Okae, 2018). Kemudian hasil penelitian pada karyawan perbankan di Karachi, Pakistan menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel kompensasi dan *turnover intention* (Siddiqui, 2018).

Selain kompensasi, faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk menekan tingginya *turnover intention* karyawan yaitu lingkungan kerja. Pengertian lingkungan kerja adalah seluruh peralatan dan material yang digunakan, lingkungan sekitar dimana pekerja melakukan kegiatan baik sendiri atau dengan rekan sekerja lainnya (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja sangat mempengaruhi sikap kerja. Lingkungan kerja yang baik adalah jika pekerja dapat melakukan aktivitasnya dengan optimal, sehat dan aman (Cox & Cheyne, 2000). Pekerja dapat melakukan aktivitas secara optimal apabila mempunyai lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung (Robbins & Judge, 2019).

Beberapa hasil penelitian berikut mendukung variabel lingkungan kerja mempunyai korelasi positif dengan *turnover intention* karyawan. Penelitian yang dilakukan kepada karyawan Sekolah Tinggi Teknik PLN (STT – PLN) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai korelasi negatif dan signifikan dengan *turnover intention* (Soelton & Atnani, 2018). Kemudian penelitian pada karyawan Bank Mandiri Regional X di kota Makassar menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Kurniawaty et al., 2019). Selanjutnya hasil penelitian pada karyawan hotel bintang 4 di kota Padang menyimpulkan terdapatnya korelasi negatif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan *turnover intention* (Meirina et al., 2018).

Variabel lain yang berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah *burnout*. Definisi *Burnout* adalah *psychological stress syndrome* yang menunjukkan respons negatif akibat

tekanan kerja. *Burnout* adalah sindrom yang berasal dari kelelahan emosional, *depersonalization*, dan penurunan *personal accomplishment* yang dialami oleh pekerja (Soelton et al., 2019).

Berikut ini, beberapa hasil penelitian yang mendukung variabel *burnout* yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian pada karyawan perusahaan *software* PT. EDI Indonesia menunjukkan *burnout* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Soelton et al., 2019). Kemudian penelitian pada pekerja *blue-collar* yang bekerja di salah satu perusahaan manufaktur di India menyimpulkan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Santhanam & Srinivas, 2019). Sedangkan hasil penelitian pada karyawan *public primary care institutions* di Huangpi, China menjelaskan *turnover intention* berkorelasi positif dengan *burnout* (Chen et al., 2019). Selanjutnya penelitian pada karyawan hotel ternama di Amerika Utara menyatakan variabel *burnout* berkorelasi positif dengan *turnover intention* (Lu & Gursoy, 2016).

Berdasarkan uraian di atas, maka akan diteliti variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan *burnout* dampaknya terhadap *turnover intention* karyawan PT. XYZ. Atas dasar itu maka judul penelitian ini adalah “Dampak kompensasi, lingkungan kerja, dan *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan PT. XYZ”

1.2. Identifikasi Masalah

Uraian di atas dapat diidentifikasi masalah penelitian, yaitu:

- (1). Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. XYZ.
- (2). Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. XYZ.

(3). Seberapa besar pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. XYZ.

Ruang lingkup penelitian ini meliputi variabel independen yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan *burnout*; sementara variabel dependen, yaitu: *turnover intention*; sedangkan obyek penelitian yang dikaji, yaitu PT. XYZ.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

- Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. XYZ.
- Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. XYZ.
- Seberapa besar pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan PT. XYZ.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dalam penelitian ini meliputi:

- Kegunaan teoritis adalah menambah wawasan keilmuan sumber daya manusia dan hasil penelitian ini dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya.
- Kegunaan praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan perbaikan terhadap PT. XYZ terutama dalam hal kompensasi, lingkungan kerja, dan *burnout* serta pengaruhnya terhadap *turnover intention*.