

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan yang memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi dunia. Indonesia merupakan negara penghasil kelapa sawit terbesar di dunia. Tanaman kelapa sawit (*Elaeis guineensis Jacq.*) merupakan salah satu tanaman perkebunan yang memiliki peranan besar dalam meningkatkan perekonomian Indonesia. Industri kelapa sawit yang semakin berkembang ini banyak dilirik baik oleh pemerintah maupun perusahaan swasta untuk dilakukan perluasan areal. Dari data yang diperoleh, perkebunan kelapa sawit yang ada di Indonesia memiliki luas 15.081.022 ha, yang terdiri dari perkebunan rakyat seluas 6.084.126 ha atau 40,34%, untuk perkebunan negara dengan luasan 579.664 ha atau 3,84%, dan perkebunan swasta dengan luasan 8.417.232 ha atau 55,81 %. Sementara itu diketahui areal dengan luas terbesar di Indonesia adalah Riau dengan luasan 2.895.083 ha, kedua yaitu Kalimantan Barat dengan luasan 2.070.272 ha, dan yang ketiga adalah Kalimantan Tengah dengan luas 2.049.790 ha, dengan data tersebut maka perkebunan kelapa sawit di Indonesia memerlukan sumber daya manusia sebesar 16 juta jiwa untuk operasionalnya. (Ditjenbun 2022)

Sumber daya manusia dalam satu organisasi atau perusahaan sangat penting dalam menyiapkan kompetensi guna mencapai visi dan misi perusahaan, Sumber daya manusia merupakan harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana. dkk, 2012) sumber daya manusia adalah aset yang tak ternilai keberadaannya bagi satu perusahaan sehingga harus dipertahankan dan dihindari terjadinya *turnover* (perpindahan). Tingkat *turnover* yang tinggi mengakibatkan dampak negatif, mengganggu operasional, memunculkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal. Kondisi ini juga akan mengakibatkan meningkatnya biaya rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan

biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian yang baru (Johannes, 2014).

Banyak hal yang diduga dapat menjadi penyebab munculnya keinginan untuk pindah kerja seorang karyawan yang berawal dari rasa ketidakpuasan yang di alami oleh karyawan. Menurut Mobley dalam Johannes (2014) keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja tetapi tidak kuat. Kepuasan atas kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi untuk mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Sedangkan kompensasi yang kurang menarik menimbulkan sebagian sumber daya manusia akan meninggalkan organisasi sehingga membuat tingkat perputaran tenaga kerja yang tinggi.

Di era industri 4.0 ini menuntut pengembangan teknologi di berbagai industri termasuk pada sektor pertanian atau perkebunan, sehingga dapat mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja karena tergantikan oleh mesin atau teknologi. Namun, pada sektor perkebunan terkhusus pada kegiatan pemanenan, peran manusia atau tenaga kerja belum dapat tergantikan oleh mesin maupun teknologi. Sehingga manusia masih menjadi faktor utama dalam meningkatkan produksi kelapa sawit nasional, maka dari itu sangat penting bagi suatu perusahaan untuk menjaga kebetahan karyawan dalam bekerja. Pemanenan tanaman kelapa sawit adalah pemotongan tandan buah segar dari pohon hingga pengangkutan ke pabrik. Pelaksanaan pemanenan meliputi: penentuan kriteria panen, kerapatan panen, rotasi panen, peramalan produksi tenaga kerja pemanen, organisasi panen, pengumpulan hasil, pengangkutan panen dan pengawasan panen (Ismail, 2015).

Perilaku *turnover* karyawan tidak dapat diukur secara langsung, namun muncul melalui intensi, sehingga perusahaan dapat melakukan analisis terhadap *intensi turnover*. *intention* adalah suatu komponen sikap yang memandu perilaku seseorang (Moorhead dan Griffin, 2013). Intensi turnover seorang karyawan tidak muncul begitu saja secara tiba-tiba, melainkan timbul melalui norma-norma subjektif individu, sikap serta control terhadap perilaku. Apabila *intention*

karyawan terhadap *intensi turnover* tinggi diikuti dengan iklim organisasi yang negatif, karyawan cenderung memunculkan perilaku *turnover*.

Turnover intention karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor lainnya seperti kepuasan kerja yang merupakan prioritas utama sebagian besar karyawan dalam bekerja. Menurut hasil penelitian Andriyani (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yang diantaranya Usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja dan budaya perusahaan terlihat pada karyawan. Ramasari (2021) meyakini faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *turnover intention* dan untuk mengetahui faktor-faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, stres kerja, dan pengembangan karir

Turnover intention karyawan merupakan persoalan yang penting bagi perusahaan dan karyawan. Ana (2014) menyatakan dari sudut pandang perusahaan, pergantian karyawan dapat memberikan gambaran mengenai biaya yang tidak sedikit menyangkut nilai perekrutan, pelatihan dan biaya yang telah dikeluarkan untuk mengatasi pergantian karyawan dan berbagai biaya tidak langsung seperti kehilangan karyawan yang telah mengerti tentang berbagai pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Dari sudut pandang karyawan, pergantian karyawan dapat menimbulkan konsekuensi positif dan atau negatif

Amran (2021) menyatakan bahwa konsep pergantian karyawan menjadi dua kelompok yaitu sebagai situasi yang dapat dihindari dan situasi yang tidak dapat dihindari. Situasi yang dapat dihindari seperti gaji kecil, kesulitan fisik sifat pekerjaan, beban kerja, miskin gaya administrasi, kurangnya dukungan pelatihan, stres, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan transportasi tidak mencukupi. Sedangkan yang tidak dapat dihindari seperti pensiun, cacat, kecelakaan, pernikahan, cuti melahirkan.

Dewasa ini Best Agro International menjadi salah satu perusahaan penghasil minyak kelapa sawit di Indonesia, dimana saat ini Best Agro International memiliki 15 PT dengan total areal keseluruhan 250.000 Ha dan berada di Kalimantan Tengah. PT Suryamas Cipta Perkasa (PT SCP) merupakan salah satu dari 15 PT Best Agro International yang berlokasi di Kecamatan Sebangau Kabupaten Pulang Pisau Provinsi Kalimantan Tengah.

PT SCP sebagai perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berkembang dan berada di Kalimantan Tengah dalam melakukan kegiatannya juga tidak terlepas dari kegiatan manajemen karyawannya, dimana dari kegiatan tersebut diharapkan agar tingkat kebetahan karyawan meningkat dan mengurangi *turnover* karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Begitu juga dengan kebutuhan tenaga kerja yang terus meningkat. Saat ini jumlah karyawan panen yang dimiliki oleh PT. SCP adalah 478 orang berdasarkan data HRD PT SCP 2022

Untuk menghadapi persaingan sekarang ini perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Karena sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi MSDM yaitu mulai perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia. Namun persoalan tingginya tingkat *turnover* membuat persoalan yang cukup menjadi perhatian perusahaan PT. SCP karena dapat mengganggu kelangsungan proses bisnis perusahaan. Berikut data *turnover* karyawan tahun 2017-2021 PT SCP.

Tabel 1.1

Data *Turnover* Karyawan Periode 2017 – 2021 PT. SCP

Tahun	Jumlah Awal Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Akhir Tahun	Presentase
2017	597	98	105	590	17,79%
2018	590	159	101	648	15,59%
2019	648	77	95	630	15,08%
2020	630	40	146	524	27,86%
2021	524	42	83	483	17,18%

Sumber : PT. Suryamas Cipta Perkasa tahun 2021

Berdasarkan data jumlah karyawan PT. SCP selama lima tahun terakhir terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan tergolong tinggi. Tingkat turnover dari tahun 2017-2021 selalu melebihi 10% sedangkan rata-rata tingkat *turnover*

karyawan sebesar 19%. Hal ini merupakan sebuah indikasi adanya permasalahan yang harus menjadi perhatian manajemen perusahaan.

Rodly (2012 : 21) menyatakan, proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam waktu kurun tertentu umumnya dinyatakan dalam satu tahun, *turnover* tidak boleh lebih dari 10%. *Turnover* yang tinggi mengakibatkan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan harus melatih kembali karyawan yang baru. Hal ini mengakibatkan timbulnya peningkatan biaya SDM berupa biaya pelatihan. Selain itu, karyawan yang keluar dari pekerjaannya secara tiba-tiba mengakibatkan banyak ketentuan dalam perusahaan yang ditinggalkan menjadi berubah untuk sementara waktu, mulai dari perubahan schedule karyawan juga penambahan jumlah jam kerja hingga ada karyawan pengganti.

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* karyawan yang dilakukan oleh Nasution (2019) yang menemukan kesimpulan menyatakan pemicu munculnya perilaku individu adalah ketidaksesuaian kompensasi dan keterlibatan kerja dari para pekerja dalam perusahaan baik secara beban kerja fisik (*physical work load*) maupun beban kerja secara mental (*work mental load*), mengakibatkan ketidakpuasan kerja sehingga muncul fenomena *turnover intention*. Ketidaksesuaian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan adalah ketika karyawan sudah melakukan pekerjaannya dengan baik dan bahkan karyawan rela lembur, tapi hasil kerjanya tersebut tidak diberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan.

Penelitian mengenai perilaku *turnover intention* karyawan merupakan hal yang masih menjadi perhatian dikalangan peneliti dibidang manajemen sumber daya manusia, Menurut hasil penelitian Nasution (2019) data yang diperoleh dianalisis menggunakan kualitatif metode deskriptif. Studi ini menunjukkan bahwa setiap beban kerja, baik fisik maupun mental, mempengaruhi tingkat turnover dalam kategori sedang. Mental beban kerja merupakan beban kerja yang dominan dibandingkan dengan beban kerja fisik dalam kategori sedang.

Ana (2014) menyatakan beberapa jenis variabel yang telah digolongkan kedalam beberapa sifat antara lain adalah variabel dinamis dan statis. Variabel

dinamis merupakan jenis variabel yang dapat berubah – ubah karakteristik dan keadaannya. Sehingga sangat memungkinkan bahwa variabel tersebut dapat dimanipulasi untuk memperoleh tujuan-tujuan tertentu. Adapun contoh dari variabel dinamis seperti kinerja pegawai, prestasi belajar, dan lain sebagainya. Sedangkan variabel statis merupakan kebalikan dari variabel dinamis. Jenis ini cenderung memiliki nilai yang tetap dan tidak akan berubah lagi. Contoh dari variabel ini adalah agama, jenis kelamin, tempat tinggal, dan lain – lain.

Ramasari (2021) penelitian menggunakan analisis faktor adalah faktor – faktor yang membentuk *turnover intention* yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, stres kerja, dan pengembangan karir. Kemudian, faktor yang paling dominan dalam turnover intention karyawan yaitu kepuasan kerja dengan nilai dengan memberi kesempatan belajar yang lebih baik setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, pemberian insentif dan tunjangan yang sesuai dengan hasil pekerjaannya, memberikan dukungan yang lebih dari supervisor dalam bantuan teknik maupun dukungan perilaku bagi setiap karyawan, mengadakan sosialisasi kembali mengenai perusahaan dan peraturannya, melibatkan setiap karyawan dalam kegiatan organisasi, memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu dimana faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* karyawan yaitu dari internal (umur, status, masa kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja) dan eksternal (gaji dan premi, sarana pendukung, pimpinan pekerja) dari penelitian terdahulu belum ada menganalisa mengenai faktor eksternal pada indeks kemudahan panen (IKP) indeks kemudahan panen dapat didefinisikan sebagai nilai ukur kemudahan akses dalam proses panen kelapa sawit, hal-hal yang mencakup indeks kemudahan panen adalah kondisi areal dari topografi blok tersebut seperti kondisi gulma (gawangan dan piringan yang semak), gawangan atau pasar pikul yang semak dapat menghambat atau memperlambat proses panen dan juga pada pasar pikul yang kondisinya basah akan menjadi masalah utama pemanen tidak masuk keancak karena kondisi tanah. Di samping itu areal gambut dan piringan yang semak akan mengakibatkan tingkat presentase losis yang tinggi, selain itu juga akses seperti titi panen sangat berperan penting karena jika

tidak terdapat titi panen, pemanen berpotensi tidak dapat masuk ke ancak panen sehingga terjadi losis panen. Jika IKP buruk maka pemanen akan sulit mengeluarkan hasil panen sehingga hasil janjang panen sedikit dan upah yang diterima sedikit juga, dari penghasilan yang sedikit ini akan membuat panen tidak betah dan mulai berfikir untuk keluar dari perusahaan PT. SCP dan pergi ke perusahaan lain yang dianggap penghasilannya lebih baik. Berdasarkan kasus ini maka peneliti menambahkan variabel indeks kemudahan panen (IKP) menjadi salah satu variabel-variabel yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, dimana *turnover intention* karyawan merupakan suatu hal yang harus dipertimbangkan dalam suatu perusahaan, untuk keberlangsungan dari perusahaan itu sendiri maka dipandang sangat perlu untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan pemanen kelapa sawit pada PT. SCP di Kecamatan Sebangau Kuala Kabupaten Pulang Pisau Provinsi Kalimantan Tengah** “.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh umur, status pekerja, masa kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap *Turnover intention* karyawan di PT SCP ?
- b. Bagaimana pengaruh gaji dan premi, sarana pendukung, pimpinan, indeks kemudahan panen (IKP) terhadap *turnover intention* karyawan di PT. SCP?
- c. Bagaimana pengaruh faktor internal dan eksternal terhadap *turnover intention* karyawan di PT SCP ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- a. Pengaruh umur, status pekerja, masa kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap *Turnover intention* karyawan di PT SCP.
- b. Pengaruh gaji dan premi, sarana pendukung, pimpinan, indeks kemudahan panen (IKP) terhadap *Turnover intention* karyawan di PT SCP.
- c. Pengaruh faktor internal dan eksternal terhadap *turnover intention* karyawan di PT SCP.

1.4. Manfaat penelitian

- a. Bagi praktisi (PT. SCP)

Dapat menjadikan referensi untuk pengambilan keputusan dalam mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan sehingga membantu memecahkan masalah-masalah yang terjadi di PT SCP terutama yang berkaitan di bidang pengelolaan SDM agar perusahaan memiliki karyawan yang loyal dan penuh tanggung jawab secara individual

- b. Bagi Akademisi

Bagi peneliti lain, diharapkan dari penelitian ini mampu menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* di PT SCP, serta bisa memberi manfaat untuk menambah wawasan keilmuan kedepannya.

- c. Bagi pengambil keputusan sebagai pimpinan perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan saran pengambilan keputusan peneliti selaku pimpinan perusahaan untuk lebih memperhatikan *turnover intention di PT SCP* sehingga dapat mempertahankan karyawan untuk kemajuan perusahaan kedepannya.

1.5. Batasan penelitian

Sesuai latar belakang dan identifikasi permasalahan yang ada serta mempertimbangkan keterbatasan yang ada, agar dapat memfokuskan dan tidak menyimpang dari penelitian yang diinginkan maka peneliti membuat pembatasan penelitian:

- a. Penelitian dibatasi dengan variabel umur (X.1-1), status (X.1-2), masa kerja (X.1-3), tingkat pendidikan (X.1-4), pengalaman kerja (X.1-5), kepuasan kerja (X.1-6), motivasi kerja (X.1-7), gaji dan premi (X.2-1), sarana pendukung (X.2-2), pimpinan (X.2-3), indeks kemudahan panen (IKP) (X.2-4) pada *turnover intention* (Y) karyawan PT. SCP.
- b. Subjek dari penelitian ini merupakan karyawan PT SCP
- c. Objek dari penelitian ini adalah PT SCP

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Kelapa sawit datang ke Indonesia pada tahun 1848 dan mulai dibudidayakan secara komersial dalam bentuk perusahaan perkebunan pada tahun 1911. Dalam perkembangannya, melalui salah satu produknya, yaitu minyak sawit, Sejak diketahui hasilnya tersebut maka di Indonesia mulai berdiri banyak perkebunan yang mengusahakan komoditas kelapa sawit. Pertama berdiri yaitu di Deli daerah Sumatera Utara kemudian berkembang sampai di pulau lain seperti Pulau Jawa dan Pulau Kalimantan. Proses berdirinya suatu perusahaan perkebunan adalah dengan memiliki hak guna usaha (HGU) terhadap suatu wilayah yang akan dijadikan lahan perkebunan. Biasanya perusahaan akan diberikan waktu selama 35 tahun untuk mengelola lahan tersebut dan bisa diperpanjang 25 tahun lagi.

2.1.1 Konsep Tenaga Kerja

2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja

Keberhasilan suatu pembangunan ekonomi dipengaruhi oleh faktor produksi. Faktor produksi sering didefinisikan sebagai setiap hal yang diperlukan secara teknis untuk memproduksi suatu barang atau jasa. Faktor-faktor produksi tersebut diantaranya yaitu bahan pokok, peralatan gedung, tenaga kerja, mesin dan modal yang secara garis besar dapat dikategorikan menjadi input manusia dan non manusia.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, satu tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau orang yang dapat mengerjakan sesuatu. Definisi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menjelaskan bahwa pekerja melakukan sesuatu dalam bidang yang dikuasai untuk menghasilkan barang atau jasa untuk meningkatkan produktivitas baik dalam jangka waktu panjang, guna meningkatkan tingkat output pada periode tertentu. Pekerja yang melakukan pekerjaannya ditentukan oleh seberapa lamanya jam bekerja, sehingga dapat diketahui seberapa banyak barang dan jasa yang dihasilkan. Tetapi pada kenyataannya, hasil produksi yang dihasilkan para pekerja tidak sesuai dengan yang ditargetkan. Karena, kualitas pekerja tidak sesuai dengan minat dan bakat.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam pasal 1 ayat 2, bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Simanjuntak (2001), tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Mulyadi (2014) memberikan definisi tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

Menurut Murti (2013), tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap penduduk yang mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan batas usia minimal angkatan kerja yaitu 15 tahun.

2.1.2 Klasifikasi Tenaga Kerja

Untuk menemukan angkatan kerja dan bukan angkatan kerja diperlukan informasi, yaitu:

- a. Jumlah penduduk yang berusia diantara 15 tahun dan 64 tahun yang data disebut dengan penduduk usia kerja.
- b. Jumlah penduduk yang berusia 15-64 tahun yang tidak ingin bekerja (seperti mahasiswa, pelajar, ibu rumah tangga dan pengangguran sukarela), penduduk ini dinamai dengan penduduk bukan angkatan kerja. Dengan demikian angkatan kerja pada suatu periode dapat dihitung dengan mengurangi jumlah penduduk usia kerja dengan bukan angkatan kerja. Perbandingan di antara angkatan kerja dan penduduk usia kerja yang dinyatakan dalam persen disebut dengan tingkat partisipasi angkatan kerja.

Pada dasarnya, tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu :

- a. Angkatan kerja

Angkatan kerja dapat dijelaskan dengan beberapa definisi yaitu, angkatan kerja adalah jumlah tenaga kerja yang terdapat dalam suatu perekonomian pada suatu waktu tertentu. Selain itu angkatan kerja dapat didefinisikan dengan penduduk usia kerja yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan.

Menurut Mulyadi (2014), angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produksi yaitu produksi barang dan jasa. Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa angkatan kerja adalah penduduk usia kerja, yaitu penduduk yang berusia 15 tahun keatas yang memiliki pekerjaan maupun yang sedang mencari pekerjaan.

Angkatan kerja yaitu tenaga kerja berusia 15 tahun yang selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan, baik yang bekerja maupun yang sementara tidak bekerja karena suatu alasan. Angkatan kerja terdiri dari pengangguran dan penduduk bekerja. Pengangguran adalah mereka yang sedang mencari pekerjaan atau mereka yang mempersiapkan usaha atau mereka yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan dan mereka yang sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja dan pada waktu bersamaan mereka tidak bekerja. Penganggur dengan konsep ini disebut dengan pengangguran terbuka.

Sedangkan penduduk bekerja didefinisikan sebagai penduduk yang melakukan kegiatan ekonomi dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam secara tidak terputus selama seminggu yang lalu. Penduduk yang bekerja dibagi menjadi dua, yaitu penduduk yang bekerja penuh dan setengah menganggur. Setengah menganggur merupakan penduduk yang bekerja kurang dari jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu, tidak termasuk yang sementara tidak bekerja).

Jumlah angkatan kerja yang bekerja merupakan gambaran kondisi dari lapangan kerja yang tersedia. Semakin bertambahnya lapangan kerja yang tersedia maka semakin meningkatnya total produksi suatu negara, dimana salah satu indikator untuk melihat perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK).

Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) menunjukkan suatu ukuran proporsi penduduk usia kerja yang terlibat secara aktif dalam pasar tenaga kerja baik yang bekerja maupun sedang mencari pekerjaan. TPAK dapat dinyatakan untuk seluruh tenaga kerja yang ada atau jumlah tenaga kerja menurut kelompok umur tertentu, jenis kelamin, tingkat pendidikan maupun desa-kota. TPAK diukur sebagai

persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja. TPAK dapat mengindikasikan besaran ukuran relatif penawaran tenaga kerja (labour supply) yang dapat terlibat dalam produksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian. Secara umum, TPAK didefinisikan sebagai ukuran yang menggambarkan jumlah angkatan kerja untuk setiap 100 penduduk usia kerja.

b. Bukan Angkatan Kerja

Terdapat beberapa versi yang menjelaskan terkait definisi penduduk bukan angkatan kerja diantaranya yaitu, menurut Ostinasia (2010) yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang kegiatannya tidak bekerja maupun tidak mencari pekerjaan atau penduduk usia kerja dengan kegiatan sekolah, mengurus rumahtangga dan lainnya. Sedangkan dalam versi lainnya mengatakan bahwa yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja berusia 10 tahun keatas yang selama seminggu hanya berskeolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja, oleh sebab itu kelompok ini sering dinamakan *potential labor force*.

Bukan angkatan kerja yaitu tenaga kerja yang berusia 15 tahun ke atas yang selama seminggu yang lalu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja. Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja.

Klasifikasi tenaga kerja di PT. SCP berdasarkan ketentuan yang sudah ada di manajemen perusahaan juga mengacu kepada pemerintah, yaitu umur pekerja 17 – 64 tahun , di bawah 17 tahun tidak diperbolehkan untuk bekerja dan batas maksimal rekrut tenaga kerja 58 tahun sampai dengan usia 64 tahun masa pensiun dari

perusahaan, angkatan pekerja dilakukan berdasarkan 2 kategori yaitu karyawan lokal (Kalimantan), dan karyawan akad (luar Kalimantan).

2.1.3 Teori Ketenagakerjaan

Menurut Hadi Setiawan (2014) Ada beberapa teori penting yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan, yaitu :

a. Teori Klasik Adam Smith

Adam Smith (1729-1790) merupakan tokoh utama dari aliran ekonomi yang kemudian dikenal sebagai aliran klasik. Dalam hal ini teori klasik Adam Smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (necessary condition) bagi pertumbuhan ekonomi.

b. Teori Malthus

Sesudah Adam Smith, Thomas Robert Malthus (1766- 1834) dianggap sebagai pemikir klasik yang sangat berjasa dalam pengembangan pemikiran-pemikiran ekonomi. Thomas Robert Malthus mengungkapkan bahwa manusia berkembang jauh lebih cepat dibandingkan dengan produksi hasil pertanian untuk memenuhi kebutuhan manusia. Manusia berkembang sesuai dengan deret ukur, sedangkan produksi makanan hanya meningkat sesuai dengan deret hitung.

Malthus juga berpendapat bahwa jumlah penduduk yang tinggi pasti mengakibatkan turunnya produksi perkepala dan satu satunya cara untuk menghindari hal tersebut adalah melakukan kontrol atau pengawasan pertumbuhan penduduk. Beberapa jalan keluar yang ditawarkan oleh Malthus adalah dengan menunda usia perkawinan dan mengurangi jumlah anak. Jika hal ini tidak dilakukan maka

pengurangan penduduk akan diselesaikan secara alamiah antara lain akan timbul perang, epidemi, kekurangan pangan dan sebagainya.

c. Teori Keynes

John Maynard Keynes (1883-1946) berpendapat bahwa dalam kenyataan pasar tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan pandangan klasik. Dimanapun para pekerja mempunyai semacam serikat kerja (labor union) yang akan berusaha memperjuangkan kepentingan buruh dari penurunan tingkat upah. Kalaupun tingkat upah diturunkan tetapi kemungkinan ini dinilai Keynes kecil sekali, tingkat pendapatan masyarakat tentu akan turun. Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat akan menyebabkan turunnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan menyebabkan konsumsi secara keseluruhan berkurang. Berkurangnya daya beli masyarakat akan mendorong turunnya harga-harga.

Apabila harga-harga turun, maka kurva nilai produktivitas *marginal labor (marginal value of productivity of labor)* yang dijadikan sebagai patokan oleh pengusaha dalam mempekerjakan labor akan turun. Jika penurunan harga tidak begitu besar maka kurva nilai produktivitas hanya turun sedikit. Meskipun demikian jumlah tenaga yang bertambah tetap saja lebih kecil dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan.

d. Teori Harrod-Domar

Teori Harrod-Domar (1946) dikenal sebagai teori pertumbuhan ekonomi. Menurut teori ini investasi tidak hanya menciptakan permintaan, akan tetapi juga memperbesar kapasitas produksi. Kapasitas produksi yang membesar membutuhkan permintaan yang lebih besar pula agar produksi tidak menurun. Jika kapasitas yang membesar tidak diikuti dengan permintaan yang besar, surplus akan muncul dan disusul penurunan jumlah produksi.

2.2. Turnover Intention Karyawan

2.1.3 Definisi Turnover intention

Istilah *turnover* menurut kamus Bahasa Inggris-Indonesia berarti pergantian. Sedangkan dalam konteks pekerja, Fursso (2015) berpendapat turnover adalah keadaan dimana seseorang berhenti bekerja secara penuh atau keluar dari pekerjaannya yang sekarang dia jalani. Pengertian turnover antara dunia manufaktur dan konstruksi sedikit berbeda. Menurut Labib & Utomo (2015) pengertian turnover dalam dunia konstruksi adalah ketika terjadi keluar masuknya pekerja yang terlibat langsung dalam pengerjaan proyek konstruksi dengan batasan waktu selama jangka waktu pengerjaan proyek dari awal sampai akhir selesainya proyek tersebut.

Intention adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Salah satu hal yang mendasari terjadinya turnover adalah keinginan pekerja tersebut untuk mengundurkan diri dari tempat dimana ia bekerja. Keinginan atau niat berpindah yang timbul dari individu pekerja ini sering disebut turnover intention. Menurut Zeffane (Santoso, 2014), turnover intention merupakan kecenderungan atau niat pekerja untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya Zeffane (1994) dalam Tika Nur Halimah (2016).

Menurut Darma (2013) *turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang. Menurut Handoko (2001) permintaan berhenti dapat terjadi jika seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain. Menurut Harnoto dalam Tika Nur Halimah (2016) *turnover intention*

ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Menurut Ronald dan Milkha (2014), *turnover* adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Pengertian *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk berpindah dari perusahaan semula bekerja ke perusahaan lain. Jenis, menurut Mathis (2004), turnover dikelompokkan dalam turnover secara tidak sukarela dan *turnover* secara sukarela. Faktor penyebab turnover menurut Michael (1995) adalah upah, desain pekerjaan, pelatihan dan pengembangan, perkembangan karir, komitmen, kurangnya kekompakan dalam kelompok organisasi, ketidakpuasan dan bermasalah dengan atasan atau pengawas, rekrutmen, seleksi dan promosi

Beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya intensi turnover menurut Jewell dan Siegall (1998) terdapat dua bagian yaitu variabel pribadi antara lain kepuasan kerja, usia, jenis kelamin, pendidikan, lamanya kerja, pelatihan kerja, profesionalisme, pengungkapan kebutuhan akan pertumbuhan pribadi, jarak geografis dari tempat kerja, dan keinginan yang diungkapkan untuk tinggal dengan organisasi itu dan variabel organisasional misalnya sistem penghargaan. Variabel situasional lain termasuk gaji, kesempatan promosi, dan sejauh mana kerja dalam suatu jabatan menjadi rutinitas.

Pasewark dan Strawser (1996) menjelaskan bahwa *turnover intention* mengacu pada niat seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata. *Turnover intentions* diindikasikan sebagai sikap individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan pasti (Suwandi dan Indratoro, 1999).

Menurut Lekatompessy (2003) *turnover* lebih mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi. Mobley (1986) menyatakan keinginan (intensi) untuk keluar dari organisasi merupakan predictor dominan yang bersifat positif terhadap terjadinya *turnover*. Keinginan berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum ditunjukkan tindakan pasti meninggalkan organisasi.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Turnover

Faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Di antara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain adalah usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja dan budaya perusahaan.

2.2.2.1. Faktor Internal

a. Umur Pekerja

Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah faktor usia Tanto (2012) dan Woyanti (2014). Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas. Sumber Daya Manusia yang tergolong sebagai tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) yang memiliki kemampuan untuk mengeluarkan usaha tiap satuan waktu guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain Idris (2016).

b. Status pekerja

Pasaribu (2007) mengemukakan bahwa “pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membantu suatu pekerjaan menjadi lebih berharga dan penting”. Seseorang yang berstatus menikah cenderung melihat pekerjaan yang dilakukannya sekarang sebagai suatu jaminan untuk dapat menghidupi dirinya sendiri dan keluarganya dikemudian hari. Hal ini yang kemudian akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.

c. Masa kerja

Tarwaka (2010) mengemukakan bahwa masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat. Masa kerja merupakan salah satu alat yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang, dengan melihat masa kerjanya kita dapat mengetahui telah

berapa lama seseorang bekerja dan kita dapat menilai sejauh mana pengalamannya.

Menurut Siagian (2008) menyatakan bahwa masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga seorang pekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

d. Tingkat pendidikan

Idris (2016) Pendidikan dan latihan merupakan faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak saja menambah pengetahuan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Hubungan pendidikan dengan produktivitas kerja dapat tercermin dalam tingkat penghasilan. Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga.

e. Pengalaman Kerja

Menurut Sutrisno (2009), pengalaman kerja adalah suatu dasar acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Menurut Mangkuprawira (2009), menyatakan pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam

melaksanakan pekerjaannya. Gibson (2011), berpendapat bahwa orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi dari segala hal daripada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman.

f. Kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan Mowday (1981); Michael dan Spector (1982); Arnold dan Fieldman (1982) menunjukkan bahwa tingkat *turnover* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Mereka menemukan bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan *turnover*. Wexley dan Yukl (1977) mengatakan bahwa semakin banyak aspek-aspek atau nilai-nilai dalam perusahaan sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan *discrepancy theory* yang menyatakan bahwa kepuasan dapat tercapai bila tidak ada perbedaan antara apa yang seharusnya ada (harapan,kebutuhan,nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

g. Motivasi kerja

Motivasi adalah penggerak atau dorongan. Pada pembahasan ini motivasi hanya kepada para karyawan, secara universal motivasi hanya diberikan kepada manusia. Supaya individu mau berusaha lebih giat dengan memberi segala kemampuan dan keterampilannya demi mewujudkan tujuan perusahaan adalah persoalan yang harus diselesaikan oleh motivasi. Motivasi kerja berperan aktif untuk meningkatkan prestasi kerja, produktifitas kerja dengan komitmen pada organisasi. Motivasi kerja dapat berpengaruh positif pada sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Menurut Chukwuma dan Obiefuna (2014) mengatakan bahwa motivasi bertujuan untuk membangkitkan perilaku, menyalurkan perilaku dan mempertahankan kemajuan perilaku untuk tindak yang spesifik. Dengan demikian motivasi dapat mendorong individu untuk bertindak.

2.2.2.2 Faktor Eksternal

a. Gaji dan Premi Pekerja

Sejauh ini belum ada kesepakatan baku dengan upah riil dan dengan produktivitas tenaga kerja. Kalau produktivitas tenaga kerja meningkat maka output juga diharapkan meningkat (demikian juga dengan tingkat laba perusahaan). Dengan meningkatnya laba perusahaan, diharapkan upah yang dibayarkan juga meningkat

Panggabean (2002) Premi adalah imbalan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Premi ini diberikan agar karyawan dapat memotivasi dirinya untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi. Jadi, semakin tinggi premi yang diterima, maka semakin tinggi produktivitas kerja. Dengan demikian premi berhubungan positif terhadap produktivitas kerja.

b. Sarana pendukung

Darmadi (2018) Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas. Sarana pendukung atau peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana, dan peralatan produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan serta suasana di lingkungan kerja itu sendiri, menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin di sistem pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja.

c. Pimpinan pekerja

Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan keterbatasan tertentu pada diri manusia, dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Menurut Gary Yukl (2010) berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat

struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi.

Menurut Gery Yukl (2010) menyimpulkan bahwa setiap orang masing-masing mempengaruhi dan dipengaruhi orang lain, itu berarti bahwa semua orang memimpin dalam beberapa bidang, sementara dalam bidang lain seseorang dipimpin. Kepemimpinan memainkan peran sentral dalam usaha untuk memahami perilaku, karena pemimpin yang memberikan pengarahan kepada karyawan bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Indeks Kemudahan Panen (IKP)

Indeks kemudahan panen dapat didefinisikan sebagai nilai ukur kemudahan akses dalam proses panen kelapa sawit, hal-hal yang mencakup indeks kemudahan panen adalah kondisi areal dari topografi blok tersebut seperti kondisi gulma (gawangan dan piringan yang semak), kesiapan titian panen, kondisi pasar pikul dan pruning. Dalam penelitian ini, peneliti menambahkan indeks kemudahan panen (IKP) pada penelitian sehingga diharapkan hasil penelitian lebih akurat terhadap *turnover intention* karyawan.

2.2.3 Dampak *turnover intention*

Menurut Manurung dan Ratnawati (2013). *Turnover Intention* pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan. Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti : meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategis .

Dharma (2013) menyebutkan dampak *turnover* bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

a. Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari.

b. Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih

c. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.

d. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.

e. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.

f. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya

g. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.

h. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan

2.2.4 Indikator *turnover intention*

Menurut Mobley dalam Haimah (2016) Indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

a. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*):

mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

b. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*):

mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik

c. Niat untuk keluar (*Intention to quit*):

mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Berdasarkan kondisi di PT. SCP diketahui, bahwa setiap karyawan keluar akan membuat surat pengunduran diri dan datang ke kantor pusat sebagai bagian dari alur pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan yang nantinya akan diselesaikan segala hak dan tanggung jawab baik karyawan dan perusahaan misalkan : sisa gaji, BPJS, surat keterangan kerja, KTP dan lain lain, sehingga memang sudah ada niat dari karyawan yang akan mengundurkan diri dari perusahaan

2.2.5. Jenis turnover intention

Menurut Mathis dan Jackson (2000), *turnover* karyawan diklasifikasikan menjadi beberapa jenis, diantaranya yaitu:

a. Berdasarkan kesediaan karyawan, *turnover* dibagi menjadi:

1. *Turnover* secara tidak sukarela

Turnover ini berupa pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja. Turnover secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.

2. *Turnover* secara sukarela

Karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri. *Turnover* secara sukarela bisa disebabkan banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi dan alasan pribadi/keluarga.

b. Berdasarkan tingkat fungsionalnya, *turnover* dibagi menjadi:

1) *Turnover fungsional*

yaitu Karyawan yang memiliki kinerja lebih rendah, individu yang kurang dapat diandalkan, atau mereka yang mengganggu rekan kerja meninggalkan organisasi.

2) *Turnover disfungsional*

yaitu Karyawan penting dan memiliki kinerja tinggi meninggalkan organisasi pada saat yang genting.

c. Berdasarkan bentuk pengendalian, *turnover* dibagi menjadi:

1) *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan

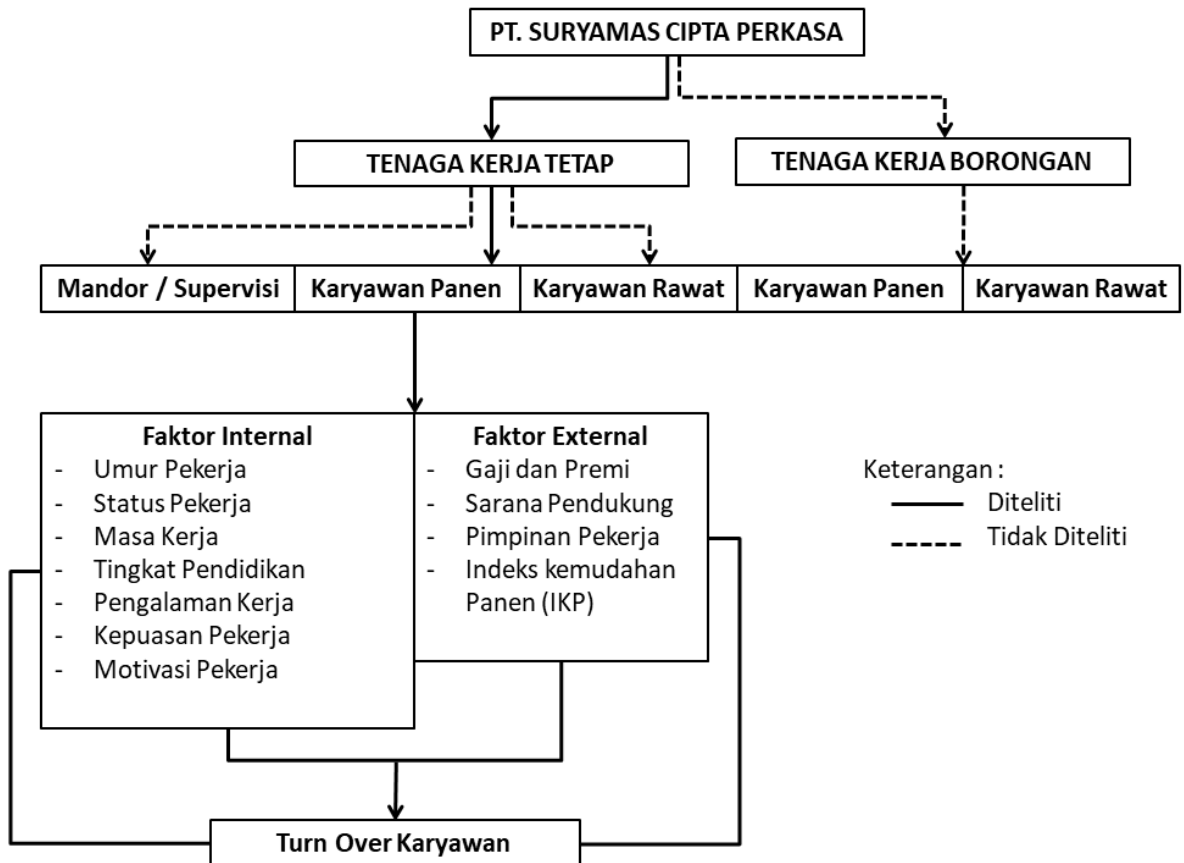
Adalah muncul karena alasan di luar pengaruh pemberi kerja. Banyak alasan karyawan yang berhenti tidak dapat dikendalikan organisasi contohnya seperti adanya perpindahan karyawan dari daerah geografis.

2) *Turnover* yang dapat dikendalikan

Adalah muncul karena faktor yang bisa dipengaruhi oleh pemberi kerja. Dalam *turnover* yang bisa dikendalikan, organisasi lebih mampu memelihara karyawan jika mereka menangani persoalan karyawan yang dapat menimbulkan *turnover*.

2.3. Kerangka pemikiran

Kemajuan perusahaan ditentukan oleh baik tidaknya pengelolaan tenaga kerja itu sendiri. Hal ini menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi memelihara tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang tepat. *Turnover intention* karyawan menjadi hal yang dinilai guna dapat memberikan hasil kerja yang optimal dengan berbagai factor pendukung kerja dalam kerangka struktur organisasi perusahaan, berikut digambarkan struktur kerja pada perusahaan PT SCP yang akan diteliti lebih dalam mengenai permasalahan yang ada dilingkungan pekerja sehingga bisa diketahui faktor apa saja yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Alur Pemikiran

2.4. Penelitian Terdahulu

Menurut hasil penelitian Amran (2021) yang berjudul “*Factors Influencing Turnover Intention among Malaysian Unskilled Workers in Oil Palm Plantation (studi kasus : Malaysian Palm Oil Board(MPOB), Bangi, Malaysia)*” dengan tujuan penelitian untuk mengetahui tingkat persepsi pekerja tidak terampil lokal terhadap *turnover intention* dan memberikan tambahan wawasan bagi para pelaku industri dan pembuat kebijakan untuk mengidentifikasi kebutuhan dan karakteristik pekerja Malaysia terhadap mereka untuk bekerja di perkebunan kelapa sawit di masa depan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode *cross-sectional* untuk menjawab skenario saat ini di perkebunan kelapa sawit. Data diperoleh dari survei lapangan terhadap 347 karyawan. Analisis deskriptif dan tabulasi silang digunakan untuk menganalisis data. Temuan penelitian mengungkapkan karakteristik demografi pekerja yaitu usia, jenis kelamin dan masa kerja memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan. Penelitian ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden (58,5%) memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan sekarang ke industri lain. Temuan juga menemukan gaji dan tunjangan yang lebih tinggi dan layanan kesehatan gratis adalah kunci motivasi yang lebih tinggi. Disarankan juga agar pengusaha memberikan paket tunjangan yang menarik sebagai strategi untuk menarik dan mempertahankan pekerja.

Menurut hasil penelitian Tan Hee lun (2019) yang berjudul “*Factors Affecting Turnover Intention of Generation Y Workers in Timber (Wood Working) Industry of Malaysia*” (Studi Kasus : industri perikanan, Malaysia) dengan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah kelima faktor tersebut memiliki hubungan langsung yang negatif berpengaruh terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, peneliti menggunakan random sederhana pengambilan sampel untuk melakukan survei di antara pekerja Generasi Y di pertukangan industri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua faktor berpengaruh langsung negatif terhadap *turnover* karyawan. Namun, hanya strategi organisasi dan lingkungan kerja yang faktor signifikan yang mempengaruhi *turnover intention* pekerja

Generasi Y. Studi ini dapat memberikan manajemen puncak industri perkayuan untuk merumuskan strategi yang lebih baik untuk mengurangi niat berpindah karyawan. Meskipun demikian, peneliti telah menyoroti keterbatasan penelitian dan mengusulkan beberapa rekomendasi untuk meningkatkan studi masa depan.

Menurut hasil penelitian Graham dkk (2019) yang berjudul “*Factors Affecting Turnover Intention of Ohio State University Extension Program Assistants*” dengan tujuan penelitian pengembangan sumber daya manusia praktek dan efektivitas keseluruhan kepemimpinan organisasi. Penelitian menggunakan desain survei dengan empat instrumen untuk analisa faktor-faktor yang mempengaruhi program Ekstensi 149 di Universitas Ohio. Data menunjukkan hubungan yang signifikan antara usia karyawan, masa kerja, kepuasan kerja, kepuasan supervisor, komitmen organisasi, dan keinginan berpindah. Komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Penelitian ini diakhiri dengan rekomendasi yang dapat membantu untuk mengurangi *turnover intention* karyawan.

Menurut hasil penelitian Nasution (2019) yang berjudul “*The Effected Factors of Turnover on PT Sumatrasarana Sekar Sakti Medan*” dengan tujuan dari penelitian ini adalah untuk merumuskan kebijakan yang perlu dilaksanakan oleh manajemen untuk mengurangi tingkat *turnover*. Dalam penelitian ini terstruktur instrumen kuesioner dengan Likert 5 poin skala digunakan untuk mengukur pengaruh fisik dan beban kerja logam pada tingkat *turnover* yang terjadi di PT SSSS Medan. Jumlah sampel di penelitian ini berjumlah 50 orang dan seluruhnya populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan kualitatif metode deskriptif. Studi ini menunjukkan bahwa setiap beban kerja, baik fisik maupun mental, mempengaruhi tingkat *turnover* dalam kategori sedang. Mental beban kerja merupakan beban kerja yang dominan dibandingkan dengan beban kerja fisik dalam kategori sedang

Menurut hasil penelitian Andriyani (2016) yang berjudul “Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu”. Dengan bertujuan untuk mendeskripsikan faktor-

faktor apa saja yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. Metode pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah *metode purposive convenience sampling*. *Purposive sampling* adalah pemilihan sample berdasarkan pertimbangan tertentu, yakni diambil berdasarkan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah beberapa orang pimpinan dan karyawan PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. Penentuan responden dilakukan atas dasar pertimbangan, yaitu untuk pimpinan telah bekerja di PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu sejak dibukanya cabang Bengkulu. Khusus untuk karyawan, yang dijadikan sampel adalah karyawan yang masih tergolong baru bergabung diperusahaan dan berstatus kontrak. Hasil penelitian menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yang diantaranya usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, keterikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja dan budaya perusahaan terlihat pada karyawan

Menurut hasil penelitian Ramasari (2021) yang berjudul analisa faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan *outsourcing* kisel di PT. Telkomsel Regional Jawa Barat. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *turnover intention* dan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang paling dominan dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan *outsourcing* Kisel. Metode penelitian ini adalah dengan analisis faktor, dimana data diambil dari hasil kuesioner yang disebarakan ke 93 responden karyawan *outsourcing* Kisel yang ditempatkan di PT. Telkomsel Regional Jawa Barat.

Berdasarkan data yang diperoleh tersebut selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik analisis faktor. Hasil penelitian menggunakan analisis faktor adalah faktor – faktor yang membentuk *turnover intention* yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, stres kerja, dan pengembangan karir. Kemudian, faktor yang paling dominan dalam *turnover intention* karyawan *outsourcing* yaitu kepuasan kerja dengan nilai communalities 95,6% , diikuti variabel stres kerja dengan nilai communalities sebesar 95,1%. Sarannya adalah dengan memberi kesempatan belajar yang lebih baik setiap *outsourcing*

dalam menyelesaikan pekerjaannya, pemberian insentif dan tunjangan yang sesuai dengan hasil pekerjaannya, memberikan dukungan yang lebih dari supervisor dalam bantuan teknik maupun dukungan perilaku bagi setiap karyawan outsourcing, mengadakan sosialisasi kembali mengenai perusahaan dan peraturannya, melibatkan setiap karyawan outsourcing dalam kegiatan organisasi, memberika gaji yang sesuai dengan pekerjaannya dan memberikan hukuman bagi setiap karyawan outsourcing yang mengundurkan diri sebelum masa periode waktu yang telah disepakati.

Menurut hasil penelitian Susanti (2021) yang berjudul “pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Teguh Karsa Wana Lestari di Kapupaten Siak”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Teguhkarsa wana lestari di kapupaten siak. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan kantor PT. Teguh Karsa Wana Lestari di Kapupaten Siak, pada tahun 2022 yang berjumlah 573 karyawan, jumlah sampel yang diambil menggunakan metode *purposive sampling*, yang diambil adalah sebanyak 65 orang.

Berdasarkan penelitian tersebut jenis dan sumber data dalam penelitian adalah data primer dan sekender baik dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah interview dan koesioner. Untuk menganalisis data menggunakan metode deskriptif. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa komitmen organisasi dans kepuasan kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap *turn over intention* karyawan. Selain itu, variabel bebas menunjukkan arah negatif terhadap variabel terikat yang artinya semakin meningkat faktor komitmen organisasi dan kepuasan kerja maka akan menurunkan *turn over intention*, begitu sebaliknya.

Menurut hasil penelitian Ana (2014) yang berjudul “ Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (keinginan berpindah) karyawan pada perusahaan jasa kontruksi”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi turnover intention. Lokasi penelitian yaitu karyawan pada perusahaan jasa konstruksi di Malang dan Surabaya.

Penelitian ini dilaksanakan secara *unproportional random sampling* dengan kuisioner dan menggunakan analisis regresi berganda, jumlah sampel 102 responden. Hasil penelitian menunjukkan faktor internal yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen (0,577) dan hubungan dengan atasan (0,224) sedangkan faktor eksternalnya gaji (0,244) dan insentif (0,240) serta sikap atasan (0,185).

2.5. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir yang telah disusun, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah faktor internal dan faktor eksternal berpengaruh terhadap *turnover intention* tenaga kerja pemanen kelapa sawit. Dijabarkan dalam bentuk hipotesis dari penelitian ini sbb :

- a. Diduga faktor internal umur, status pekerja, masa kerja tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap *turnover intention* karyawan pada PT SCP.
- b. Diduga faktor eksternal gaji dan premi, sarana pendukung, pimpinan, indeks kemudahan panen (IKP) berpengaruh nyata terhadap *turnover intention* karyawan pada PT SCP.
- c. Diduga faktor internal dan eksternal berpengaruh nyata terhadap *turnover intention* karyawan pada PT SCP