

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri pengolahan kakao berperan penting dalam memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Pemerintah telah menetapkan industri pengolahan kakao sebagai salah satu sektor yang diprioritaskan pengembangannya sesuai Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional tahun 2015-2035. Industri pengolahan kakao juga merupakan bagian dari industri makanan dan minuman yang menjadi andalan dalam peta jalan Making Indonesia 4.0. Saat ini, Indonesia merupakan negara pengolah produk kakao olahan ke-3 dunia setelah Belanda dan Pantai Gading. Sekarang industri pengolahan kakao kita telah menghasilkan produk *cocoa liquor*, *cocoa butter*, *cocoa cake* dan *cocoa powder*. Pada tahun 2018, produk-produk tersebut mayoritas (85%) diekspor sebanyak 328.329 ton dengan menyumbang devisa hingga USD1,13 miliar, sedangkan produk kakao olahan yang dipasarkan di dalam negeri sebesar 58.341 ton (15%). Sebagai salah satu negara produsen biji kakao, Indonesia telah mempunyai 20 perusahaan industri pengolahan kakao. (ekbis.sindonews.com. Industri Pengolahan Kakao Setor Devisa Hingga USD 113 Miliar. (Diakses pada 16 Maret 2020, dari <https://ekbis.sindonews.com/read/1440497/34/industri-pengolahan-kakao-setor-devisa-hingga-usd113-miliar-1568710764>).

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kakao adalah PT Rumpun Sari Antan IV Ajibarang. Semula status tanah merupakan milik negara yang kemudian kepada PT Rumpun Sari Antan diberikan Hak Guna Usaha seluas 227.65 ha tanggal 30 Januari 1992 No 594/1/92 untuk tanaman kakao selama 25 tahun dan berakhir pada tanggal 31 Desember 2018 surat keputusan ini kemudian didaftarkan dan dikenal dengan Hak Guna Usaha No 2/Darmakradenan.

Seiring perkembangannya perusahaan, telah banyak pergantian periode kepemimpinan serta SDM pada perusahaan ini. Kepemimpinan dapat mempengaruhi kebijakan sehingga menentukan kepuasan kerja karyawan untuk menarik dan memperoleh karyawan yang berkualitas. Salah satu kendala atau permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang menghambat jalannya proses produksi di sebuah perusahaan adalah perpindahan karyawan. Berdasarkan survei peneliti, terdapat penurunan jumlah karyawan PT Rumpun Sari Antan IV mulai tahun 2017-2019. Pada tahun 2017 perusahaan memiliki jumlah karyawan sebanyak 167 orang, sedangkan pada tahun 2018 jumlah karyawan menurun menjadi 155 orang, dan pada tahun 2019 menurun dengan jumlah karyawan sebanyak 132 orang. Penurunan jumlah karyawan ini berdampak terhadap penurunan produksi atau penjualan, adapun data penjualan yang dilakukan perusahaan PT Rumpun Sari Antan IV Ajibarang periode tahun 2017–2019, antara lain: tahun 2017 jumlah penjualan sebesar 122.179 (Kg), tahun 2018 jumlah penjualan sebesar 113.414 (Kg), tahun 2019 jumlah penjualan sebesar

59.845 (Kg). Permasalahan yang terjadi pada perusahaan PT Rumpun Sari Antan IV Ajibarang disebabkan karena keterlambatan pembayaran gaji sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan serta kepemimpinan sebelumnya yang tidak memuaskan.

Perusahaan harus memperhatikan tingkat *turnover intention* yang mungkin ada pada karyawan, karena *turnover intention* memiliki beberapa dampak bagi perusahaan diantaranya adalah : (a) biaya penarikan karyawan, menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi, penarikan, dan mempelajari pergantian; (b) biaya latihan, menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih; (c) kemungkinan dibocorkannya rahasia perusahaan oleh karyawan yang sudah keluar kepada perusahaan lainnya (Iskandar, 2015). *Turnover intention* adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya (Gunawan, 2018). Sesuai dengan survei peneliti, faktor yang mungkin mempengaruhi *turnover intention* di perusahaan PT Rumpun Sari Antan IV Ajibarang adalah kompensasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk pemberian, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier, tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor: penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar,

produktivitas, biaya hidup, dan pemerintah (Sutrisno, 2017). Salah satu cara organisasi dalam pengendalian turnover adalah dengan lebih memperhatikan praktik kompensasi dan ini juga merupakan salah satu tujuan dalam penetapan kompensasi, mempertahankan karyawan yang ada sekarang, jika tingkat kompensasi tidak kompetitif, maka banyak karyawan yang baik akan keluar (Khaidir, 2016). Berdasarkan hasil penelitian Khaidir (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut Widayati dan Yunia (2016) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini berarti apabila kompensasi meningkat maka *turnover intention* menurun, sebaliknya jika kompensasi menurun maka *turnover intention* mengalami peningkatan. Menurut Setiawan dan Harahap (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sehingga kompensasi yang kurang memuaskan akan semakin meningkat keinginan karyawan melakukan pengunduran diri.

Kepuasan kerja karyawan merupakan bagian penting yang harus di perhatikan oleh sebuah perusahaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan

manajemen, pengawasan, faktor instrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (Sutrisno, 2017). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Shobirin, dkk (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Menurut penelitian Kurnia, dkk (2019) menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan semakin menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan lain yang dianggap lebih baik. Menurut Poeh dan Soehari (2017) dan Gunawan, dkk (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap *turnover intention* sehingga semakin menurun kepuasan kerja maka keinginan untuk keluar semakin tinggi.

Untuk mengelola SDM secara optimal, setiap pemimpin atau manajer serta bagian yang menangani SDM harus mengerti masalah manajemen SDM dengan baik, karyawan sebagai modal utama perusahaan, perlu dikelola agar tetap menjadi produktif, namun pengelolaannya bukanlah hal yang mudah, karena mereka mempunyai pikiran, status, serta latar belakang yang berbeda (Dhananjaya dan Dewi, 2019). Kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan, tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanyalah sejumlah orang atau mesin yang mengalami kebingungan tanpa arah yang jelas (Paripurna, dkk, 2017). Pemimpin memiliki peranan yang dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu yang bersifat interpersonal,

informasional, dan dalam kancan pengambilan keputusan (Prabowo, 2018). Berdasarkan hasil penelitian Dhananjaya dan Dewi (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sehingga dapat didiskripsikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan maka semakin rendah *turnover intention*. Menurut penelitian Iskandar, dkk (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan sehingga karyawan yang tidak puas dengan sikap kepemimpinannya maka semakin tinggi minat karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

Maksud penelitian ini adalah ingin membuktikan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh pada *turnover intention* pada karyawan PT Rumpun Sari Antan IV Ajibarang. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian Iskandar, dkk (2015) antara lain; Objek yang dilakukan dalam penelitian ini adalah perusahaan perkebunan sedangkan penelitian terdahulu objek penelitiannya adalah hotel dan penelitian ini menambahkan dua variabel independen yaitu kompensasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Rumpun Sari Antan IV Ajibarang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Rumpun Sari Antan IV Ajibarang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Rumpun Sari Antan IV Ajibarang?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Rumpun Sari Antan IV Ajibarang?

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan agar permasalahan yang diteliti tidak meluas sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan, dengan variabel independen yang digunakan adalah kompensasi (x_1) kepemimpinan (x_2), kepuasan kerja (x_3) terhadap *turnover intention* (y) sebagai variabel dependen. Penelitian dilakukan pada perusahaan PT Rumpun Sari Antan IV Ajibarang.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Rumpun Sari Antan IV Ajibarang.
2. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Rumpun Sari Antan IV Ajibarang.

3. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Rumpun Sari Antan IV Ajibarang.

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Direktur PT Rumpun Sari Antan IV

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan kebijakan SDM berkaitan dengan kompensasi, kepuasan kerja, kepemimpinan dan *turnover intention* di perusahaan PT Rumpun Sari Antan IV Ajibarang.

2. Bagi Ilmu SDM

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk pengembangan ilmu dan penambahan literatur khususnya berkaitan dengan pengaruh variabel kompensasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, terhadap *turnover intention*.

3. Bagi Peneliti

- a. Untuk mengetahui aplikasi teori/ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- b. Sebagai persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen S1 di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.