

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbud Ristek) mencatat bahwa setiap tahunnya Indonesia berhasil melahirkan setidaknya 1,5 juta sarjana maupun diploma. Namun prestasi tersebut tidak diikuti dengan pertumbuhan lapangan kerja yang dapat mengimbangi banyaknya wisudawan setiap tahunnya. Berburu lapangan pekerjaan menjadi aktivitas bagi mayoritas sarjana muda ketika lapangan pekerjaan belum mampu menampung semua angkatan kerja. Fakta tersebut membuat sarjana muda harus bersaing dengan angkatan kerja lainnya, baik mereka yang baru pertama kali mencari kerja maupun mereka yang keluar dari pekerjaannya dan bergabung sebagai pencari kerja. Pada waktu memiliki pekerjaan menjadi hal yang spesial dan tujuan utama jutaan angkatan kerja, kenyataannya masih banyak angkatan kerja yang keluar dari perusahaan dimana mereka sebelumnya bekerja.

Keluar masuknya karyawan dari perusahaan atau *turnover* karyawan sebagai indikator yang mencerminkan tingkat karyawan meninggalkan organisasi dalam kaitannya dengan rata-rata jumlah karyawan dalam organisasi selama periode pelaporan. Seperti studi sebelumnya tentang *turnover* karyawan yang dilakukan Holtom, dkk (2008) studi ini sebagian besar dikhususkan untuk jenis *turnover* karyawan secara sukarela. Ada banyak studi empiris yang mengkonfirmasi efek negatif dari tingginya tingkat *turnover* karyawan secara sukarela terhadap produktivitas dan profitabilitas organisasi (Brown, 2009).

Tingkat *turnover* karyawan menyiratkan ekonomi dan efektivitas sosial manajemen sumber daya manusia dari berbagai jenis organisasi. Indikator ini dianggap sebagai salah satu indikator kunci manajemen umum organisasi dan, secara langsung efektivitas manajemen sumber daya manusia. Sebuah studi tinjauan sistematis oleh Chan, (2013) membagi faktor-faktor yang terkait dengan *turnover* karyawan ke dalam kategori organisasi dan pribadi, dengan yang pertama termasuk lingkungan kerja organisasi, budaya organisasi, komitmen organisasi,

shift dan jam kerja, dan dukungan sosial, dan yang terakhir terdiri dari kepuasan kerja, kelelahan, dan faktor demografis.

Tabel 1.1 Tingkat *Turnover* Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit Plasma Sumber Makmur Tahun 2019-2022

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir Tahun	<i>Turnover</i>
2019	120	18	21	117	18%
2020	117	40	34	123	28%
2021	123	32	28	127	22%
2022	127	25	18	134	14%

Sumber: Plasma Sumber Makmur

Data pada tabel 1.1 merupakan data yang menggambarkan begitu eratnya *turnover* pada perkebunan kelapa sawit Plasma Sumber Makmur. Tingkat keluarnya karyawan yang tinggi dan di atas rata-rata menjadi masalah utama perusahaan ini karena proses rekrutmen yang begitu panjang. Perusahaan harus merekrut sumber daya manusia dari luar pulau untuk menggantikan karyawan yang telah keluar.

berdasarkan data pada tabel 1.1 tingkat *turnover* karyawan pada Perkebunan Kelapa Sawit Plasma Sumber Makmur selama tahun 2019 sampai dengan tahun 2022 begitu fluktuatif. Tingkat rata-rata *turnover* karyawan Perkebunan Kelapa Sawit Plasma Sumber Makmur sangat tinggi yaitu sebesar 20.5%. Standar tingkat *turnover* karyawan yang dapat ditoleransi pada tiap perusahaan berbeda-beda, akan tetapi ketika tingkat *turnover* melebihi 10% per tahun dianggap terlalu tinggi menurut banyak standar (Harris, 2005). Studi lain dari Human Capital Benchmarking Report, rata-rata, setiap tahun sebuah perusahaan akan mengalami pergantian tenaga sebesar 18%

Menurut Mobley (2011), salah satu faktor yang paling dominan mempengaruhi terjadinya *turnover* karyawan adalah situasi pengembangan karir

yang tidak jelas dan budaya kerja karyawan yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan tempat karyawan bekerja. Sementara menurut Fong dan Mahfar, (2013) *Turnover* karyawan dalam organisasi dapat dihasilkan dari berbagai faktor kompleks seperti kondisi tempat kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, kenyamanan; kebijakan dan struktur organisasi; kondisi pasar tenaga kerja; dan persepsi karyawan, partisipasi dalam keputusan, kepuasan kerja, dan sistem pendukung lainnya.

Gambar 1.1 Kondisi Lingkungan Kerja Plasma Sumber Makmur



Lingkungan kerja tidak ideal

Lingkungan kerja yang ideal

Menurut Ndraha (2017), budaya kerja mengacu pada kebiasaan, yang tercermin dalam kesadaran mereka akan hak dan kewajiban, tingkat kebebasan atau otoritas yang mereka miliki, dan tanggung jawab pribadi dan kelompok mereka dalam lingkungan kerja. Tanggung jawab yang sebagaimana mestinya dilaksanakan oleh karyawan bagian perawatan perkebunan kelapa sawit plasma sumber makmur dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal tidak diindahkan. Sebagaimana pada gambar 1.1 karena kebiasaan kerja karyawan perawatan perkebunan membuat karyawan bagian panen harus bekerja ekstra dari sebagaimana mestinya. Hal ini menjadi alasan terjadinya turnover karyawan yang terjadi di plasma sumber makmur.

Ditinjau dari segi budaya kerja, perkebunan kelapa sawit Plasma Sumber Makmur menggenggam erat nilai-nilai yang menjadi akar dan pedoman dalam menjalankan seluruh kegiatan operasional untuk mencapai tujuan organisasi. Integritas, kebersamaan dan tanggung jawab menjadi nilai yang ditanamkan perkebunan kelapa sawit Plasma Sumber Makmur. Peraturan yang ada pada

perkebunan kelapa sawit Plasma Sumber Makmur dirasa terlalu berat oleh karyawannya. Karyawan juga dituntut tetap bekerja ketika hari hujan untuk mencapai target serta mendapat denda jika memanen buah mentah. Fakta tersebut membuat karyawan merasa budaya kerja di organisasi lain lebih cocok untuk mereka.

Tabel 1.2 Data Kecelakaan Kerja di Perkebunan Kelapa Sawit Plasma Sumber Makmur Tahun 2019-2022

No.	Tahun	Jumlah	Divisi	Jenis Kecelakaan	Kategori Kecelakaan
1.	2019	2	Pemanen	Tertimpa pelepah sawit. kaki terkena gancu.	Ringan & sedang
2.	2019	1	Perawatan	Iritasi bahan kimia pupuk.	Ringan
3.	2020	-	-	-	-
4.	2021	-	-	-	-
5.	2022	1	Pemanen	Tergelincir ketika mengeluarkan buah saat cuaca hujan.	Sedang

Sumber: Plasma Sumber Makmur

Kesehatan dan keselamatan kerja menjadi fenomena penting di tempat kerja manapun, terutama bagi karyawan yang bekerja di industri perkebunan kelapa sawit tidak terkecuali di perkebunan kelapa sawit plasma Sumber Makmur. Sifat pekerjaan di perkebunan ini melibatkan banyak bahaya fisik seperti bekerja dalam kondisi cuaca ekstrim. Akibatnya, sangat penting bagi manajemen untuk memprioritaskan kesehatan dan keselamatan pekerja mereka untuk mencegah kecelakaan dan cedera terkait pekerjaan. Menurut Mangkunegara, (2013) Lingkungan kerja menjadi faktor terjadinya kecelakaan kerja ini berkaitan dengan keadaan tempat pada lingkungan kerja seperti kebersihan. Gambar 1.1 yang menunjukkan kondisi lingkungan kerja di plasma sumber makmur.

Kondisi lingkungan kerja di plasma sumber makmur diakui karyawan bagian panen berdampak pada kesehatan mereka. Menurut mereka semak belukar yang rimbun membuat air lebih lama terserap sehingga menjadikan tempat kerja menjadi basah. Hal tersebut berdampak pada tenaga yang dikeluarkan pemanen menjadi berkali lipat dari biasanya. Masalah yang timbul pada Plasma Sumber Makmur adalah resiko kecelakaan kerja yang menyebabkan terganggunya proses produksi dan menimbulkan kerugian yang berdampak pada perusahaan dan para karyawan. Adapun kecelakaan kerja yang terjadi pada Plasma Sumber Makmur seperti pada tabel 1.2 yang terjadi antara periode tahun 2019-2022.

Menurut Pergua A. Nurdiana (2012) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Pada beberapa lingkungan kerja, berbagai faktor dapat berperan dalam risiko kesehatan karyawan, apakah itu risiko yang sangat diperhitungkan atau tidak, hal itu tidak boleh diabaikan. Sedangkan menurut Hossain, (2018) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa tingkat upah, metode pembayaran upah, pelatihan dan pengembangan, peluang karir dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sebagai faktor utama penyebab tingginya *turnover* karyawan di pabrik garmen di Bangladesh.

Sadar akan resiko dan bahaya yang dihadapi oleh karyawannya ketika bekerja di lahan perkebunan, Plasma Sumber Makmur mewajibkan karyawannya untuk selalu menggunakan alat pelindung diri (APD) yang telah di inventarisasi perusahaan untuk menjamin keselamatan karyawannya dan meminimalisir kecelakaan kerja. Untuk mendukung program K3, Plasma Sumber Makmur memiliki poliklinik untuk menjamin kesehatan karyawannya serta mewajibkan karyawan untuk melakukan medical check up minimal satu kali dalam satu tahun. Namun disisi lain perkebunan kelapa sawit Plasma Sumber Makmur membuat karyawannya tetap bekerja meskipun di hari hujan dan tidak adanya tempat berteduh karyawan di lahan perkebunan.

B. Rumusan Masalah

Bersumber pada latar belakang yang ada, permasalahan pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana budaya kerja, K3 dan *turnover intention* karyawan perkebunan kelapa sawit Plasma Sumber Makmur?.
2. Apakah budaya kerja memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan perkebunan kelapa sawit Plasma Sumber Makmur ?.
3. Apakah budaya kerja memberikan pengaruh terhadap K3 pada perkebunan kelapa sawit Plasma Sumber Makmur ?
4. Apakah K3 memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan perkebunan kelapa sawit Plasma Sumber Makmur ?.
5. Apakah budaya kerja secara tidak langsung memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan perkebunan kelapa sawit Plasma Sumber Makmur dengan melalui K3 ?.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti memberikan batasan dengan harapan pokok permasalahan yang diteliti tidak melebar dari fokus dan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah karyawan transmigran perkebunan kelapa sawit Plasma Sumber Makmur. Batasan penelitian ini meliputi budaya kerja (X) sebagai variabel bebas dan K3 (Z) sebagai variabel mediasi. Sementara *turnover intention* (Y) sebagai variabel terikat.

D. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh dari fenomena yang diangkat pada penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui budaya kerja, K3 dan *turnover intention* karyawan perkebunan kelapa sawit Plasma Sumber Makmur.
2. Menguji pengaruh budaya kerja terhadap *turnover intention* karyawan perkebunan kelapa sawit Plasma Sumber Makmur.
3. Menguji pengaruh budaya kerja terhadap K3 pada perkebunan kelapa sawit

Plasma Sumber Makmur.

4. Menguji pengaruh K3 terhadap *turnover intention* karyawan perkebunan kelapa sawit Plasma Sumber Makmur.
5. Menguji pengaruh budaya kerja terhadap *turnover intention* dengan K3 sebagai variabel mediasi.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan pengetahuan dalam bidang manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi pada sektor industri maupun sektor jasa. Kemudian dari hasil penelitian ini juga dapat memberikan informasi terhadap manajer perkebunan kelapa sawit Plasma Sumber Makmur tentang strategi yang dapat dirancang dan diadopsi untuk dapat meminimalkan *turnover intention* karyawan dan menciptakan perputaran tenaga kerja yang stabil.

