

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Minyak merupakan salah satu kebutuhan yang paling tak bisa dipisahkan dari hidup manusia, dimana sektor industri ini adalah penunjang pada kebutuhan rumah tangga maupun usaha yang saat ini sedang berkembang. Dengan menyadari hal tersebut industry minyak sawit mempunyai peran yang sangat krusial serta penting dalam upaya mendorong pertumbuhan ekonomi dan membangun kesejahteraan masyarakat dengan menjamin sistem yang bertenaga dan efisien, sehingga seluruh wilayah harus mempunyai pabrik penghasil minyak yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari - hari. PT. Palm Lampung Persada masuk kedalam perusahaan yang cukup besar yang memproduksi CPO sebagai bahan baku pembuatan minyak sawit di Lampung sehingga perusahaan tersebut mengembangkan usaha mereka dengan membuka tempat kerja usaha dan pendistribusiannya ke beberapa daerah di Bandar Lampung.

Perusahaan PT. Palm Lampung Persada yang merupakan produsen minyak mentah (CPO) sudah melakukan berbagai macam upaya untuk memberikan kualitas kerja yang baik untuk mencapai keadaan tersebut, maka perusahaan mengduga bahwa pengembangan karyawan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan sangatlah krusial sebagai salah satu pengembangan kompetensi pada diri karyawan sehingga perusahaan pada saat menjalankan visi dan misi dapat tercapai dengan baik, oleh karena itu perusahaan wajib menjaga dan memelihara karyawan dengan memberikan jabatan yang lebih tinggi sebagai bentuk kepedulian pada karyawan, sehingga merasa diperhatikan dan lebih memacu untuk bekerja, perlu disadari dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan maka dibutuhkan komitmen organisasi bagi karyawan yang telah berjuang untuk membawa perusahaan semakin maju lagi.

Banyaknya pabrik kelapa sawit yang ada di Bandar Lampung membuat ketatnya persaingan bisnis CPO ini, untuk memenangkan persaingan tersebut di perlukan keberadaan sumber daya yang berkualitas. Dari sumber daya tersebut menjadikan sumber modal terpenting di sebuah perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset

yang sangat berharga yang dimiliki sebuah perusahaan, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar tidak berkeinginan untuk keluar dari perusahaan (turnover) dikarenakan merasa kurang diperhatikan selama bekerja di suatu perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Palm Lampung Persada di Bandar Lampung, sebuah perusahaan yang bergerak dibidang produsen minyak mentah (CPO) yang berdiri sejak tahun 1996 dan masih tetap aktif beroperasi hingga saat ini dan semakin berkembang dengan beberapa anak perusahaan. dalam mencapai tujuan perusahaan terdapat banyak faktor yang bisa mempengaruhi hasil kerja karyawan diantaranya komitmen organisasi serta kepuasan kerja terhadap Turnover karyawan. Berikut data seluruh jumlah karyawan PT. Palm Lampung Persada di Bandar Lampung , dan posisi jabatan masing-masing karyawan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. 1 Data Karyawan

DATA KARYAWAN PT.Palm Lampung Persada Tahun 2025			
No	Divisi	JABATAN	JUMLAH
1	Sumber Daya Manusia	HEAD SDM	1
		STAFF	2
2	Keuangan	HEAD FINANCE	1
		KASIR	4
3	Accounting	HEAD ACCOUNTING	1
		STAFF	13
4	Pembelian	HEAD PURCHACING	1
		STAFF	7
5	EDP	HEAD EDP	1
		STAFF	1
6	Exim	MANAGER EXIM	1
		STAFF	13
7	Produksi	MANAGER PRODUKSI	1
		ASST.MANAGER	3
		STAFF PRODUKSI	74

Sumber : Data Internal PT. Palm Lampung Persada 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 dan hasil wawancara dengan Bapak Indra Adi Wijaya sebagai kepala Divisi Sumber Daya Manusia PT. Palm Lampung Persada menyatakan bahwa dari 124 orang dalam posisi dari masing-masing karyawan maka didapat tingkat efisiensi karyawan produksi PT. Palm Lampung Persada yang paling rendah, dibandingkan dengan 6 divisi lain yang sudah termasuk dalam divisi yang efisien.

Menurut Rahayu dalam (Johar Kuswahyudi et al. 2022) Turnover merupakan sebagai tingkat atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang mengakibatkan timbulnya turnover ini dan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Dilihat dari tabel diatas dari total keseluruhan jumlah karyawan adalah 124 orang sebagian besar adalah karyawan produksi. Dari karyawan produksi yang berjumlah 74 orang hanya 30 orang yang berstatus staff sisanya 44 orang adalah karyawan kontrak yang artinya masa kerja mereka dibawah 2 tahun. Jadi dalam kurun waktu kurang dari 2 tahun sudah sering terjadi perputaran karyawan (turnover) di divisi produksi.

Perkembangan perusahaan pada beberapa tahun ini menemui permasalahan pada hal perputaran karyawan. Hal ini mampu menyebabkan permasalahan pada organisasi yang pada kenyataannya terdapat banyak konsekuensi negatif pada organisasi jika taraf turnover karyawan tinggi. Perpindahan karyawan (employee turnover) menjadi suatu fenomena yang seringkali terjadi di perusahaan, yang bisa diartikan sebagai tenaga kerja keluar dan masuk dalam waktu yang singkat. Yang mengakibatkan efisiensi kerja karyawan yang tidak maksimal.

Turnover merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain berdasarkan pilihannya sendiri (Mujiati and Sagung Kartika Dewi 2016) Turnover dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi turnover karyawan yang tinggi. Perusahaan yang memiliki turnover tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian, serta pembinaan karyawan baru, tentu hal ini akan mempengaruhi keuangan perusahaan. Biaya yang muncul akibat turnover yang tinggi akan membebani perusahaan dan berdampak pada performa perusahaan baik secara keuangan maupun non keuangan.

Selain faktor keuangan tingkat turnover juga dapat meningkatkan biaya tenaga kerja, karena cacat produk, dan kekurangan produksi, sehingga menghambat pasokan global juga menjelaskan tingginya tingkat turnover karyawan dapat mengganggu efisiensi pengelolaan perusahaan, karena karyawan yang mempunyai pengalaman serta keterampilan yang meninggalkan perusahaan bisa menghambat jalannya perusahaan (Peter W.Hom, David G.Allen 2020)

Alasan dilakukan penelitian pada PT. Palm Lampung Persada - Bandar Lampung. Karena perusahaan pengolahan kelapa sawit ini belakangan sering terjadi turnover yang tinggi. Berikut ini adalah tabel presentase data turnover karyawan PT. Palm Lampung Persada :

Tabel 1.2 Data Turnover Karyawan PT. PALM LAMPUNG PERSADA 2025
Tabel 1. 2

Tingkat Turnover Karyawan Bagian Produksi PT.Palm Lampung Persada

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Tingkat TLTO (%)
Januari	74	2	8	68	11
Februari	68	12	15	65	22.55
Maret	65	20	15	70	22.22
April	70	5	16	59	24.81
Mei	59	14	15	58	25.64
Juni	58	9	13	54	23.21
Juli	54	15	20	49	38.83
Agustus	49	16	22	43	47.82
September	43	7	15	35	38.46
Oktober	35	10	6	39	16
November	39	9	12	36	32
Desember	36	15	3	48	7

Sumber: PT.Palm Lampung Persada 2025

Dari tabel 1.2 diatas terlihat adanya jumlah karyawan masuk dan keluar. Pada tahun 2024 terjadi sangat signifikan tLTO diatas 20% tiap bulannya selama setahun. Dibulan Agustus tampak tLTO sangat tinggi yaitu bln Agustus = 47.82 % dan bulan Juli = 38.83 %. Rumus perhitungan tLTO menurut (Hasibuan, 2012:64):

Rumus Turnover Karyawan

$$\text{Turnover} = \frac{\text{Jumlah karyawan keluar sebulan}}{\text{Rata Rata Jumlah Karyawan Sebulan}} \times 100$$

Salah satu yang bisa mempengaruhi Turnover karyawan yaitu adanya komitmen organisasi. Menurut hasil penelitian Indriati (2021) dalam jurnal (Ong, Sentoso, and Setyawan 2023), bila komitmen organisasional karyawan tinggi, maka karyawan tetap memilih untuk bekerja dan tidak berkeinginan untuk keluar dari perusahaan. Komitmen organisasi ini merupakan fondasi bagi terciptanya kepuasan kerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh Ramadhania & Wulansari (2022). Selain itu, Ramadhania & Wulansari (2022) dan Harmen et al. (2020) menunjukkan komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja secara positif. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja adalah prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara konkret dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan suatu perusahaan. Kontribusi karyawan di organisasi akan menjadi penting bila dilakukan dengan tindakan efektif serta berperilaku secara benar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang keluar dari PT. Palm Lampung Persada didapat pernyataan bahwa sebagian besar karyawan yang keluar dari perusahaan adalah mereka yang mendapat pekerjaan di tempat lain yang lebih baik secara finansial. Jadi ada indikasi bahwa kurangnya rasa memiliki dalam organisasi & kurangnya komitmen untuk tetap bergabung dalam perusahaan juga adanya ketidakpuasan akan hasil yang didapat dari pekerjaan di perusahaan ini. Bilamana dalam suatu perusahaan tersebut terjadi adanya tingkat keluar masuk karyawan yang mengalami peningkatan hal ini adalah merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja hal ini bisa disebabkan karena adanya rasa kurang puas akan hasil yang mereka dapatkan selama bekerja di perusahaan tersebut. Dengan terjadinya tingkat Labour Turn Over (LTO) semacam ini akan mempersulit perusahaan dalam mencapai target yang diharapkan.

Hal ini biasa disebabkan kejenuhan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kejenuhan ini muncul dampak kurangnya komitmen organisasi serta perasaan ketidakpuasan yang membuat tak nyaman dalam bekerja serta korelasi antara atasan dengan bawahan yang kurang serasi. Beberapa ahli memengemukakan

pendapat tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja dan dampaknya terhadap turnover karyawan. Terkait penentu niat untuk berpindah, komitmen organisasi sebagai salah satu penentunya. Menurut Robbins & Judge (2022) didalam jurnal (Ong, Sentoso, and Setyawan 2023), komitmen ini menunjukkan sebuah keeratan tarafkorelasi antara karyawan dan perusahaan, di mana tujuannya yaitu mempertahankan mereka untuk tetap bekerja di dalamnya. Menurut hasil penelitian Indriati (2021), jika komitmen organisasional karyawan tinggi, maka karyawan tetap memilih untuk bekerja dan tidak berkeinginan untuk keluar dari perusahaan. Organisasi memerlukan anggota yang berniat untuk memelihara keanggotaannya di dalam organisasi dengan sepenuh hati. Komitmen pegawai pada organisasi tak terjalin demikian saja, tetapi melalui proses yang lumayan panjang serta bertahap. Untuk karyawan, mempunyai komitmen yang besar bisa membagikan keuntungan untuk dirinya sendiri, semacam memperluas peluang buat dipromosikan, merendahkan mungkin di demosikan, dan membuat pegawai terus menjadi berpengalaman dalam bidangnya, sebaliknya komitmen pegawai yang rendah mempunyai dampak negative.

Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang Wiyana et al., (2021). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual Kurniawan & Satrya,(2020). Individu yang merasa puas akan pekerjaannya akan cenderung bertahan dalam organisasi, sementara individu yang merasa kurang puas akan pekerjaannya cenderung memilih untuk keluar dari organisasi Dewi & Piartrini, (2021).

Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki tingkat turnover karyawan yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasa puas akan pekerjaannya yang cenderung memiliki tingkat turnover intention yang lebih tinggi. Dari beberapa jurnal diatas bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting untuk memperoleh hasil kerja yang terbaik. Ketika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka setiap karyawan akan berusaha yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Setiap karyawan akan bisa bekerja dengan baik serta menghasilkan umpan balik yang positif bila perusahaan mampu memaksimalkan pemberdayaan karyawan. Adanya umpan balik yang positif ini melambangkan karyawan puas dengan apa yang diperolehnya pada posisi dia bekerja.

Perusahaan PT. Palm Lampung Persada yang merupakan produsen minyak mentah (CPO) sudah melakukan upaya untuk memberikan kualitas kerja yang baik untuk mencapai keadaan tersebut, maka perusahaan menganggap bahwa pengembangan karyawan dengan komitmen organisasi serta kepuasan kerja kepada karyawan sangatlah krusial sebagai salah satu pengembangan kompetensi dalam diri karyawan sehingga perusahaan dalam menjalankan visi dan misi dapat tercapai dengan baik, oleh karenanya perusahaan harus menjaga dan memelihara karyawan dengan memberikan jabatan yang lebih tinggi sebagai bentuk kepedulian pada karyawan, sehingga merasa diperhatikan serta lebih memacu untuk bekerja, perlu disadari betapa pentingnya sumber daya manusia didalam perusahaan menjadi ujung tombak, sekaligus menjadi aset perusahaan dalam produktivitas setiap saat untuk mengejar keuntungan dan profit yang lebih banyak. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis memilih judul :

**“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP TURNOVER KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PT. PALM LAMPUNG PERSADA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apa pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Karyawan Bagian Produksi PT. Palm Lampung Persada ?
2. Apa pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Bagian Produksi PT. Palm Lampung Persada ?
3. Apa pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Bagian Produksi PT. Palm Lampung Persada ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

- 1.3.1 Ruang Lingkup Subjek dalam penelitian ini adalah berfokus kepada karyawan bagian produksi PT. Palm Lampung Persada.
- 1.3.2 Ruang Lingkup Objek Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja dan Turnover karyawan bagian produksi PT. Palm Lampung Persada.
- 1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Palm Lampung Persada yang berlokasi di Jl. Ir Sutami Km.7 Campang Raya – Bandar Lampung.
- 1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Maret 2024 sampai Juni 2024.
- 1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Turnover karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

- 1. Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Karyawan Bagian Produksi PT. Palm Lampung Persada.
- 2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Bagian Produksi PT. Palm Lampung Persada.
- 3. Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Bagian Produksi PT. Palm Lampung Persada.

1.5 Manfaat penelitian

1.5.1 Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang bidang study manajemen sumber daya Manusia khususnya kebijakan tentang komitmen organisasi yang diterapkan oleh perusahaan terhadap turnover karyawan menurut keadaan yang sebenarnya.

1.5.2 Bagi PT. Palm Lampung Persada

Diharapkan penulis ini dapat menyampaikan informasi tambahan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kualitas serta pengembangan perusahaan pada komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover karyawan bagian produksi PT. Palm Lampung Persada.

1.5.3 Bagi Perguruan Tinggi

Penulis mengharapkan hasil penelitian bermanfaat bagi institusi menambah pengetahuan mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover karyawan bagian produksi PT. Palm Lampung Persada.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini mengungkapkan latar belakang persoalan yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah, ruang lingkup dari penelitian, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

Bab II Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori serta tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan dan kerangka pikir

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan perihal metode yang akan digunakan pada penelitian. populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian, operasional variabel, teknik analisis data, uji persyaratan instrumen, metode analisis data, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini hasil penelitian serta pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan serta saran yang berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan pada Bab IV.