

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era persaingan yang semakin kompetitif seperti saat ini, perusahaan selalu dituntut untuk dapat mengembangkan sumber daya yang ada, baik dari segi teknologi maupun sumber daya manusia. Sumber daya yang perlu diperbaiki adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Perusahaan akan berjalan sesuai dengan rencana apabila sebuah perusahaan tersebut mampu mengelola, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia secara optimal. Perusahaan akan selalu berusaha mengelola bahkan meningkatkan kinerja sumber daya yang dimilikinya untuk dapat mencapai apa yang telah menjadi tujuan dari perusahaan tersebut agar tercapai hasil yang maksimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan, karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional kegiatan (Ardana dkk, 2012 : 3).

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Maka dari itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Timbulnya kebutuhan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme dalam bekerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan bahwa semakin berperannya sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi (Sutrisno,2011:1).

Saat ini permasalahan tingginya tingkat *turnover* telah menjadi masalah serius bagi perusahaan PT. Meta Prima Sejahtera, hal ini dikarenakan bahwa selama tiga tahun terakhir perusahaan mengalami permasalahan yang terjadi pada karyawan seperti sekarang ini. Masalah yang terjadi pada perusahaan adalah adanya indikasi keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover intention*), komitmen organisasi pada karyawan yang dinilai masih rendah sehingga harus menjadi perhatian penting yang harus dikelola oleh perusahaan. Komitmen organisasi ini disebabkan oleh banyak faktor misalnya kurangnya kesadaran dalam diri karyawan untuk bekerja secara maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan karyawan PT. Meta Prima Sejahtera Semarang yang memuaskan ketika mereka diawasi oleh pimpinan mereka, tetapi hal tersebut berbanding terbalik jika karyawan tidak diawasi oleh pimpinan (Wicaksono, 2013 : 12).

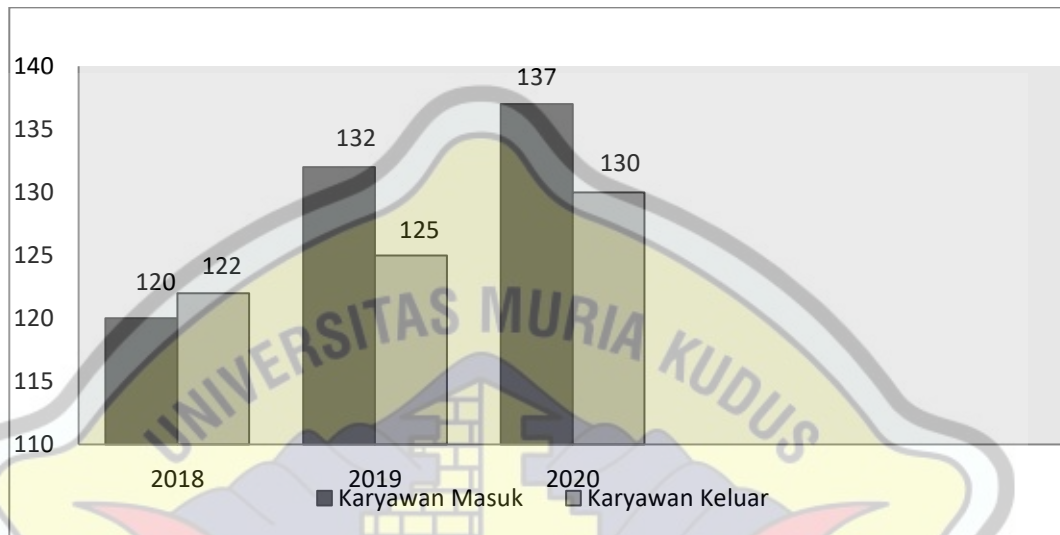
Perusahaan tentu saja menginginkan karyawannya produktif dalam bekerja dan senantiasa setia kepada perusahaan. Upaya perusahaan untuk mewujudkan hal tersebut ialah dengan cara memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan dan mengupayakan lingkungan kerja yang nyaman

didalam perusahaan. Hal ini merupakan salah satu unsur yang paling penting dan dapat menjadikan karyawan agar lebih berkomitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah komitmen organisasi merupakan sebuah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau unit organisasi (Gibson, 2013 : 182).

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Meta Prima Sejahtera adalah perusahaan skala besar yang berbasis pada industry padat karya. PT. Meta Prima Sejahtera adalah rekanan dari PT. Phillip Morris Indonesia dan PT HM. Sampoerna. Kegiatan utama PT. Meta Prima Sejahtera adalah pelintingan rokok dari sampai dengan pengepakan siap jual. PT. Meta Prima Sejahtera Semarang didirikan pada tanggal 7 September 2001 yang berlokasi di Jalan Letjen Sarwo Edi Wibowo 234-234B, Pedurungan Semarang Jawa Tengah. Kepala *Human Resource Development* atau bagian personalia menjelaskan bahwa pada dua tahun terakhir ini, PT. Meta Prima Sejahtera Semarang mengalami masalah mengenai *turnover intention* pada karyawan.

Dari masalah tersebut maka perlu diketahui jumlah karyawan yang masuk dan keluar (mengundurkan diri) tahun 2017 sampai dengan tahun 2019, hal tersebut dapat di tunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1
Data *Turnover Intention* PT. Meta Prima Sejahtera Semarang
Tahun 2018 s/d 2020



Sumber: PT. Meta Prima Sejahtera Semarang, 2020

Fenomena *job insecurity* ini dipengaruhi oleh tingkat *turnover* yang setiap bulannya mengalami peningkatan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel 1.1 dari tabel diatas dapat di artikan bahwa karyawan masuk dan keluar diatas 100 karyawan dengan jumlah karyawan bagian produksi sebesar 214 karyawan. Salah satu penyebab utama *turnover intention* yaitu, terdapat beberapa karyawan yang merasa tertekan karena adanya peraturan yang dianggap sangat membebankan karyawan. Misalnya sistem pemotongan gaji pada karyawan yang datang terlambat 20 menit. Perusahaan membuat peraturan yang ketat supaya karyawan disiplin dan tidak lelet dalam bekerja. Namun hal ini membuat karyawan merasa gelisah dan tidak nyaman akan peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

Tidak hanya komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan, *job insecurity* juga dapat mempengaruhi niat keluar dari perusahaan dalam diri mereka. *Job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang (buruh) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau kontrak. Semakin banyak jenis pekerjaan yang sementara mengakibatkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity* (Rivai dan Sagala, 2009 : 59).

Fenomena yang sering terjadi di dalam perusahaan mengenai stress kerja adalah adanya beban kerja yang terlalu banyak yang membuat karyawan merasa tertekan karena istirahat yang kurang, sehingga mengakibatkan stress kerja. Stress kerja yang dialami karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan sehingga mengakibatkan emosi dan perasaan tidak tenang bagi karyawan. Pengertian stress kerja ialah sebagai suatu tanggapan, ditengahi oleh perdebatan individual atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang (Ivancevich dkk, 2014: 55). Stress kerja hanya berhubungan dengan kejadian di sekitar lingkungan kerja yang merupakan bahaya atau ancaman dan bahwa perasaan-perasaan yang terutama relevan mencakup rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih, putus asa dan bosan (Suciati, 2014 : 122).

Research gap merupakan perbedaan pendapat antar para ahli yang dijadikan referensi pada penelitian ini. Adapun research gap yang ada pada penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

Pada penelitian yang dilakukan oleh Agi Syarif Hidayat dengan judul penelitian Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan *turnover intention* yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Adi Irawan Setiyanto dan Selvi Nurul Hidayati dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Job insecurity berpengaruh terhadap stress kerja, hal ini terjadi karena sebagian karyawan yang tidak tetap dapat menyebabkan tingginya karyawan tingkat rasa ketidakamanan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya (Syaharudin dkk, 2017 : 57). Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini terjadi adanya kecemasan yang ke depannya bisa berakibat tingginya tingkat stress pada karyawan. Selain itu, dari sisi kompensasi yang diberikan banyak karyawan yang mengeluhkan kompensasi yang tidak memuaskan terhadap hasil kerja baik secara finansial maupun non finansial. Ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan baik mengenai kerjasama dengan rekan kerja yang kurang baik dan kondisi kerja yang tidak mendukung pekerjaan serta pekerjaan itu sendiri yakni operasional unit ataupun perbaikan unit alat berat. Semua hal ini

kadang dikeluhkan karyawan khususnya karyawan dibagian lapangan dan informasi ini biasanya diterima langsung oleh koordinator lapangan. Ditambah juga, tidak adanya kejelasan dalam kebijakan struktur gaji yang dikaitkan dengan prestasi kerja (Khaidir dan Sugiarti,2016 : 10).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti mengambil judul:
“Pengaruh Komitmen Organisasi, *Job Insecurity*, dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Meta Prima Sejahtera Semarang”.

1.2 Ruang Lingkup

Penelitian ini merupakan penelitian sumber daya manusia. Agar penelitian bisa dilakukan lebih mendalam dan melihat adanya keterbatasan waktu serta biaya maka semua variabel tidak akan diteliti. Oleh karena itu, ruang lingkup pada penelitian ini akan dibatasi sebagai berikut ini.

1. Variabel yang mempengaruhi *turnover intention* dibatasi dengan pada variabel komitmen organisasi, *job insecurity*, dan stress kerja.
2. Lokasi penelitian pada PT. Meta Prima Sejahtera Semarang
3. PT. Meta Prima Sejahtera Semarang merupakan perusahaan pelintingan rokok dari sampai dengan pengepakan siap jual.
4. Produk dari PT. Meta Prima Sejahtera Semarang yaitu DJI SAM SOE SUPER PREMIUM & SAMPOERNA KRETEK HIJAU
5. Responden yang diteliti adalah sebagian karyawan bagian produksi PT. Meta Prima Sejahtera Semarang yang berjumlah 214

6. Sampel yang diteliti adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Meta Prima Sejahtera Semarang.
7. Penelitian ini dilakukan dengan jangka waktu selama 5 bulan sejak disetujuinya proposal skripsi oleh dosen pembimbing.

1.3 Perumusan Masalah

PT. Meta Prima Sejahtera merupakan perusahaan pelintingan rokok dari sampai dengan pengepakan siap jual. Saat ini permasalahan tingginya tingkat *turnover* telah menjadi masalah serius bagi perusahaan PT. Meta Prima Sejahtera, hal ini dikarenakan bahwa selama tiga tahun terakhir perusahaan mengalami permasalahan yang terjadi pada karyawan seperti sekarang ini. Masalah yang terjadi pada karyawan adalah adanya indikasi keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) yang harus ditekankan oleh perusahaan, komitmen organisasi pada karyawan yang masih rendah menjadi sangat penting yang harus dikelola oleh perusahaan, adanya rasa ketidaknyamanan (*job insecurity*) pada karyawan, hal ini terjadi karena peraturan perusahaan yang terlalu membebankan dan stress kerja pada beban kerja yang terlalu banyak pada karyawan.

Berdasarkan uraian singkat tersebut, maka identifikasi masalah yang ada pada perusahaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Komitmen organisasi pada karyawan yang belum optimal dan masih rendah, karena kurangnya tingkat disiplin dan pengawasan pada karyawan.
- b. Adanya rasa *job insecurity* (ketidakamanan) sendiri timbul dari rasa ketidaknyamanan yang mengganggu psikologis karyawan. *Job insecurity*

di dalam PT. Meta Prima Sejahtera disinyalir membuat karyawan merasa sangat tertekan, hal ini terjadi karena adanya peraturan yang sangat membebani karyawan. Misalnya sistem pemotongan gaji pada karyawan yang datang terlambat 20 menit. Perusahaan membuat peraturan yang ketat supaya karyawan disiplin dan tidak lelet dalam bekerja. Namun hal ini membuat karyawan merasa gelisah dan tidak nyaman akan peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

- c. Dengan adanya beban kerja yang terlalu banyak maka membuat karyawan merasa tertekan karena istirahat yang kurang, sehingga mengakibatkan stress kerja.

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT. Meta Prima Sejahtera Semarang?
2. Bagaimana *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT. Meta Prima Sejahtera Semarang?
3. Bagaimana stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT. Meta Prima Sejahtera Semarang?
4. Bagaimana komitmen organisasi, *job insecurity*, dan stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT. Meta Prima Sejahtera secara simultan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan yang akan dicapai adalah :

1. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT. Meta Prima Sejahtera Semarang.
2. Menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT. Meta Prima Sejahtera Semarang.
3. Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT. Meta Prima Sejahtera Semarang.
4. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi, *job insecurity*, dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT. Meta Prima Sejahtera Semarang secara simultan.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari pembahasan dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut ini :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai komitmen organisasi, stress kerja, *job insecurity* serta pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Sehingga dari hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang cara untuk meningkatkan terwujudnya lingkungan kerja dan gaji yang kondusif untuk mengurangi intensitas turnover karyawan.