

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kondisi yang saat ini masih terjadi di belahan dunia yaitu tentang pandemi Covid-19, negara Indonesia sudah terkena dampak pandemi Covid-19 mulai pada tahun 2020 sekitar bulan Maret. Aturan dan standarisasi pada perusahaan saat ini masih terus menjalani protocol kesehatan dengan ketat serta mengikuti peraturan pemerintah setempat. Sebab itu perusahaan yang mempunyai SDM melimpah dalam akan diuntungkan, terlebih perusahaan yang beroperasi 24 jam. Untuk mencapai tujuan yang optimal teori manajemen sumber daya manusia dibutuhkan dalam kondisi apapun serta menjadi titik fokus untuk mengoptimalkan peran manusia. Hal ini didukung menurut teori (Hasibuan,2011:10) yaitu tentang mengorganisir, mengarahkan, membeli, mengembangkan kompensasi, mengendalikan, mengintegrasikan, melatih, memelihara, memberhentikan karyawan sebagai membantu dalam mencapai tujuan perusahaan, masyarakat serta karyawan.

Perusahaan akan terkena dampak mulai dari turnover karyawan dan loyal bekerja, produktivitas, segi operasional, hasil produksi, sampai distribusi pemasaran, karyawan akan izin atau tidak berangkat dalam fase tertentu sehingga bisa menghambat operasional perusahaan. seperti halnya berikut :

Tabel 1.1

Total Departemen Karyawan PT. Sari Warna Textile Unit V Kudus 2021

No	Departemen	Total (Orang)
1	SPIN 1 (Produksi)	429
2	SPIN 2 (Produksi)	255
3	UTILITY	40
4	OFFICE	53
5	PPIC	3
	GRAND TOTAL ALL DEPARTEMEN	780

Sumber : PT. Sari Warna Textile Industri Textile Unit V Kudus

Tabel 1.2

Total Persentase Karyawan Yang Hadir Di Perusahaan 2021:

No	Tahun 2021	Hadir (%)	Tidak Hadir (%)
1	Janurari	93,79	6,21
2	Februari	93,05	6,95
3	Maret	91,84	8,16
4	April	90,95	9,05
5	Mei	92,34	7,66
6	Juni	87,31	12,69
7	Juli	92,00	8,00

Sumber : PT. Sari Warna Textile Industri Textile Unit V Kudus

Tabel 1.3

Total Persentase Karyawan Yang Hadir Berdasarkan Jenis Kelamin 2021:

No	Tahun 2021	Laki laki (%)	Perempuan (%)
1	Janurari	30,54	69,46
2	Februari	30,21	69,79
3	Maret	30,59	69,41
4	April	30,74	69,26
5	Mei	31,04	68,96
6	Juni	30,88	69,12
7	Juli	33,85	66,15

Sumber : PT. Sari Warna Textile Industri Textile Unit V Kudus

Seperti yang diketahui pandemi masih sampai saat ini terasa, tentunya berdampak terhadap karyawan, salah satu faktor mempengaruhi seperti loyalitas karyawan yang bisa dilihat tingkat absensi setiap bulan. Akan tetapi bila dilihat dari tabel, loyalitas untuk bekerja di perusahaan dengan kondisi masih seputar Covid-19 bila disimpulkan loyalitas karyawan dinilai masih kurang dengan data yang terkait karena pada setiap bulan lebih dari 5% persentase yang tidak hadir.

Suatu perusahaan akan terus memotivasi SDM untuk membuat karyawan bekerja secara optimal, seperti beban kerja yang melebihi jam kerja atau bekerja yang tidak sesuai bidangnya demi terwujudnya target perusahaan contohnya membuat kerja lembur atau kerja tambahan pada perusahaan. Dari hal ini akan berdampak pada teknis dan kondisi mental karyawan seperti

terkena Covid-19 atau kapabilitas karyawan menurun, stres kerja tidak dapat dihindari mulai dari internal perusahaan seperti tanggung jawab saat bekerja, komitmen dalam pekerjaan yang dibidangnya dan dari segi eksternal seperti faktor keluarga contohnya. Dengan demikian dari semua faktor tersebut yang bisa menunjukkan bahwa karyawan dinilai loyal dalam bekerja ialah sebuah komitmen dan tanggung jawab saat bekerja dengan apa yang telah dihasilkan, sebuah loyalitas karyawan terbentuk karena unsur dan permasalahan didalamnya saat bekerja. Untuk itu dalam menilai hasil produksi setiap bulan adalah salah satu bentuk menunjukkan adanya sebuah komitmen dan tanggung jawab pada diri karyawan perusahaan sebagai berikut :

Tabel 1.4
Total Hasil Produksi Yang Telah Dicapai Perusahaan
Pada Tahun 2021 :

No	Waktu	Hasil Produksi SPIN 1	Hasil Produksi SPIN 2	Total Produksi (Kg)
1	Januari	4221 Kg	2467,13 Kg	6688,130 Kg
2	Februari	3842 Kg	2171,51 Kg	6013,510 Kg
3	Maret	4091,3 Kg	2432,535 Kg	6523,835 Kg
4	April	3589,74 Kg	2310,71 Kg	5989,450 Kg
5	Mei	1095 Kg	2087,73 Kg	3182,730 Kg
6	Juni	3362,5 Kg	2115,743 Kg	5478,243 Kg
7	Juli	3674 Kg	2044,356 Kg	5718,356 Kg

Sumber : PT. Sari Warna Textile Industri Textile Unit V Kudus

Dari penjelasan yang diatas sudah bisa disimpulkan bahwasanya faktor karyawan tidak hadir sudah dipastikan akan mempengaruhi operasional untuk hasil produksi perusahaan. Suatu perusahaan membutuhkan komitmen karyawan terhadap organisasi dalam kondisi apapun, karena hal yang terpenting adalah untuk menjaga stabilitas produksi dan kondisi perusahaan. Faktor yang jelas mempengaruhi ini adalah kondisi Covid-19 yang naik turun dan lingkungan perusahaan dalam menerapkan protocol kesehatan, membuat SDM satu sama lain saling waspada soal virus tersebut. Hal ini menunjukkan faktor salah satu bentuk beban karyawan dalam bekerja dinilai belum optimal demi menunjukkan sebuah komitmen di masa pandemi saat ini, menurut Wibowo (2015:187) terkait komitmen organisasi yaitu menunjukkan loyalitas pada organisasi dan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri agar merasakan dirinya terlibat dalam sebuah kegiatan organisasi.

Beban Kerja menurut Pemendagri No.12/2008 Pasal 7 ayat (2), menyatakan bahwa besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja mengacu pada semua kegiatan di mana karyawan menghabiskan waktu melakukan tugas, tanggung jawab dan kepentingan profesional di tempat kerja, secara langsung atau tidak langsung dikemukakan Johari dalam (Siska Juniati, 2018). Suatu perusahaan harus mengetahui beban kerja karyawan yang dimilikinya agar perusahaan beroperasi secara efisien dan efektif, apabila karyawan memiliki kemampuan yang lebih rendah dibandingkan tuntutan pekerjaan, maka akan menimbulkan kelelahan

yang berlebihan. Sebaliknya apabila karyawan mempunyai kemampuan lebih tinggi dibandingkan tuntutan pekerjaan, maka menimbulkan perasaan bosan menurut Sitepu dalam (Siska Juniati, 2018).

Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatannya menurut (Fahmi, 2016:277). Sedangkan Menurut Siragih dalam (Utami et al.,2019) menyatakan bahwa stres di tempat kerja membuat rendahnya kinerja, metode pengambilan keputusan yang buruk & kurangnya komitmen terhadap organisasi. Stres kerja sebagai emosi serta reaksi fisik seseorang yang muncul untuk memenuhi tuntutan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian, keinginan, dan sumber daya yang dimiliki oleh seseorang menurut *National Institute For Occupational Safety And Health* dalam (Utami et al.,2019). Dalam bekerja di suatu perusahaan tidak umum apabila karyawan tidak mengalami stres saat bekerja, justru terkadang faktor stres merupakan hal positif bagi karyawan untuk berkembang yang lebih baik dan sebagaimana karyawan menyikapinya. Hal inilah harus dicapai sebelumnya sehingga dalam menyikapi stres saat bekerja perlu komitmen organisasi pada diri karyawan terlebih dahulu dan kesiapan saat awal bekerja.

Komitmen organisasi ialah jenis perilaku yang menunjukkan bahwa individu tidak ingin meninggalkan organisasi menurut Hafiz dalam (Siska Juniati, 2018). Sedangkan menurut Wibowo (2015:187) Komitmen organisasi merupakan ketersediaan seseorang untuk mengikatkan diri & menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan

organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan terlebih dahulu dari pada kepentingan pribadinya, definisi komitmen organisasional menurut (Silvia & Yuniawan, 2017). Komitmen organisasional menurut (Robbins & Judge :2015) mendefinisikan seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harpanya untuk tetap menjadi anggota. Sehingga pada dasarnya *output* yang dihasilkan komitmen organisasional ialah membentuk karyawan yang loyalitas dan ketersediaan waktu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Hal inilah memicu bahwa loyalitas karyawan dimiliki bisa menjadi tolak ukur tentang seberapa tujuan besar suatu perusahaan yang dimiliki.

Salah satu untuk mencapai tujuan, faktor loyalitas karyawan dalam bekerja di perusahaan harus bisa dimiliki pada setiap individunya. Menurut Fuanida dalam (Anjani & Supartha, 2020) menyatakan bahwa Loyalitas Kerja merupakan pencapaian pelaksanaan kegiatan pekerjaan oleh seseorang atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan dalam periode waktu tertentu. Loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan, dengan menandakan sikap mental karyawan yang dewasa serta ditunjukkan melalui sikap setia terhadap perusahaannya walaupun di perusahaannya sedang dalam kondisi buruk atau baik. Loyalitas karyawan yang tinggi diciptakan oleh perusahaan, sehingga perlakuan dan kondisi perusahaan terhadap karyawan sangat menentukan. Apabila terjadi loyalitas karyawan yang itu rendah pada suatu perusahaan maka perusahaan mencari faktor faktor penyebab yang mempengaruhi pada karyawan.

PT. Sari Warna Asli Textile Industri berbentuk Perseroan Terbatas dengan status fasilitas Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN). PT. Sari Warna Asli Textile Industri terletak di Jalan Raya Kudus – Gebog, Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus. PT. Sari Warna Asli Textile Industri merupakan industri manufaktur yang bergerak di bidang pemintalan benang. Bahan baku yang digunakan oleh PT. Sari Warna Asli Textile Industri adalah polyester dan cotton. PT. Sari Warna Asli Textile Industri termasuk industri pemintalan benang kategori menengah dengan kapasitas produksi sebesar 1000 ton / bulan. PT. Sari Warna Textile Industri merupakan salah satu perusahaan manufaktur terbesar dan terintegrasikan di negara Indonesia, pada tahun 1978 Sari Warna Asli didirikan dan pada saat itu sudah ada berbagai jenis produk seperti 100% Spun Polyester, 100% Cotton, 10% Spun-Rayon, dan kain tenunan.

Dari hasil observasi yang diperoleh yaitu perusahaan dengan kondisi waktu di tengah pandemi, mengalami pasang surut operasional mulai dari hasil produksi sampai karyawan hadir dalam bekerja yang dilihat dari tingkat absensi karyawan perusahaan. Berdasarkan teori tersebut, maka peneliti berusaha mencari informasi data tentang faktor komitmen organisasional dan loyalitas kerja karyawan yang terdapat di PT. Sari Warna Textile Unit V Kabupaten Kudus. Fenomena penelitian yang terjadi adalah loyalitas karyawan di perusahaan dinilai masih kurang yang disebabkan beberapa hal salah satunya beban kerja di masa pandemi, tingkat absensi yang relatif stabil dan belum ada peningkatan sebagaimana salah satu bentuk menilai komitmen

dalam bekerja, seperti diketahui tingkat stres karyawan yang berlebihan karena tuntutan pekerjaan mempengaruhi imunitas dan kondisi tubuh karyawan sehingga rata-rata karyawan yang berhalangan hadir ialah gejala terindikasi virus Covid-19. Dengan ini untuk menciptakan loyalitas karyawan perlu adanya keseimbangan antara *stakeholder* perusahaan bersama karyawan perusahaan dalam menciptakan strategi baru di era *new normal*, bahwasannya beban kerja dan stres karyawan adalah satu kesatuan yang mempengaruhi komitmen karyawan untuk bekerja.

Terdapat *Research Gap* dari penelitian-penelitian terdahulu yaitu : Dalam penelitian yang dilakukan (Eristaria *et al.*, 2020) beban kerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan terhadap loyalitas. Karena hal ini juga didorong dengan bahwa beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Dan hal tersebut juga akan berdampak dengan loyalitas karyawan.

Untuk penelitian yang dilakukan (Siahaan, 2020) oleh beban kerja mental tidak terpengaruh pada loyalitas pekerja. Hal ini didorong bahwa beban kerja mental pada perusahaan tidak berdampak pada loyalitas pekerja yang dimiliki.

Penelitian yang dilakukan (Anjani & Supartha, 2020) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Karena semakin tingginya stres kerja yang dimiliki maka akan juga menurunkan loyalitas karyawan yang dimiliki.

Penelitian yang dilakukan (Kurniati & Oetomo, 2017) stres kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Hasilnya stres secara berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang dan juga mengganggu pelaksanaan tugas tugasnya dalam bekerja. Sehingga bila stres kerja meningkat maka loyalitas karyawan akan menurun begitu sebaliknya bila stres kerja menurun yang terjadi loyalitas karyawan akan meningkat.

Beban kerja dan stres kerja adalah hal mendasar yang memiliki peran dalam menentukan faktor komitmen organisasional dan loyalitas karyawan. Dengan adanya hubungan di setiap tindakan yang dipengaruhi, beban kerja dan stres kerja yang berlaku menentukan seberapa besar loyalitas karyawan di suatu perusahaan. Sehingga dalam standar operasional kerja karyawan dalam bekerja perlu adanya kesadaran akan komitmen di setiap individu hal ini mendasari bahwa banyak faktor perusahaan dan karyawan untuk menentukan seberapa besar loyalitas karyawan di perusahaan. Perbedaan dari penelitian yang lain ialah penelitian ini menggunakan variabel intervening sebagai variabel penghubung antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehingga mengacu pada latar belakang tersebut, penulis tertarik menulis permasalahan dan mengambil judul **PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SARI WARNA ASLI INDUSTRI TEXTILE KABUPATEN KUDUS.**

1.2 Ruang Lingkup

Dalam penelitian skripsi ini ruang lingkup permasalahan yang akan diteliti adalah mengetahui loyalitas karyawan pada tahun 2021 melalui variabel pada beban kerja serta stres kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada PT. Sari Warna Textile Industri Unit V Kabupaten Kudus.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, diketahui beberapa permasalahan dalam perusahaan meliputi :

- a. Tuntutan pekerjaan dan stres karyawan memberikan dampak pada perusahaan, sehingga hasil produksi yang dinilai tidak maksimal karena ketidak hadiran karyawan.
- b. Kurangnya komitmen organisasi pada diri karyawan disebabkan faktor stres berlebihan dan beban kerja yang dimiliki yang dilihat dari tingkat persentase absensi.
- c. Tuntutan kerja selama pandemi memberikan efek pada karyawan sehingga perusahaan menyesuaikan strategi baru demi menghadapi era *new normal*.
- d. Loyalitas karyawan perusahaan dinilai masih kurang karena rata rata per bulan tingkat ketidak hadiran karyawan yaitu diatas 5%.
- e. Hasil produksi masih relatif stabil dan belum adanya peningkatan.

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka pertanyaan pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Sari Warna Textile Industri Unit V ?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Sari Warna Textile Industri Unit V ?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sari Warna Textile Industri Unit V ?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sari Warna Textile Industri Unit V ?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sari Warna Textile Industri Unit V ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Menganalisis pengaruh dari beban kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Sari Warna Textile Industri Unit V.
2. Menganalisis pengaruh dari stres kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Sari Warna Textile Industri Unit V.
3. Menganalisis pengaruh dari beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sari Warna Textile Industri Unit V.
4. Menganalisis pengaruh dari stres kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sari Warna Textile Industri Unit V.

5. Menganalisis pengaruh dari komitmen organisasional terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sari Warna Textile Industri Unit V Kabupaten Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

1.1.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini dijadikan sarana informasi dalam meningkatnya wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dengan upaya untuk peningkatan loyalitas karyawan melalui beban kerja dan stres kerja kepada komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

1.1.2 Aspek Praktis

Memberikan referensi akan informasi dengan kontribusi pemikiran pada perusahaan khususnya tentang upaya loyalitas karyawan pada PT. Sari Warna Textile Industri Unit V Kabupaten Kudus terhadap beban kerja dan stres kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.