

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia semakin berperan penting dalam suatu perusahaan yang semakin besar dengan kegiatan usaha yang makin kompleks. Namun, seiring dengan terjadinya perubahan pada berbagai sektor akan ikut mengubah niat karyawan yang semula ingin tetap bekerja dan mengabdikan kepada perusahaan menjadi sebaliknya. Keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan dipengaruhi oleh berbagai hal.

Di Indonesia dan negara-negara berkembang lainnya karyawan yang berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya sering terjadi. Meskipun perusahaan telah melakukan pengelolaan sumber daya yang baik dan benar keluar masuknya karyawan dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sulit untuk dihindari (Kasmir 2016: 320-323).

Keluarnya karyawan dari perusahaan akan memberikan dampak seperti terjadinya kekosongan jabatan, kehilangan tenaga kerja potensial, mengganggu proses kerja, produktivitas dan lain-lain (Kasmir, 2016: 332-333).

Stres merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat perputaran karyawan atau *turnover*. Para karyawan selalu menghadapi berbagai kesulitan, masalah dan kekhawatiran yang terjadi di luar pekerjaan maupun yang berkaitan dengan pekerjaan.

Setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan karyawan merasakan stres, namun hal tersebut bergantung pada reaksi yang diberikan oleh karyawan.

Misalnya, seorang karyawan akan mudah beradaptasi dengan perubahan dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan lain akan sulit untuk beradaptasi bahkan menolak adanya perubahan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang akibat tanggapan bahwa pekerjaan telah memenuhi atau memiliki kemungkinan terpenuhinya nilai-nilai kerja yang penting bagi seorang karyawan. Terdapat banyak aspek pemicu ketidakpuasan karyawan, sementara itu kesempatan untuk beralih pekerjaan semakin besar akibat dari persaingan pada pasar tenaga kerja (Noe *et al.*, 2014: 20-21). Selain itu, ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya tingkat absensi dan rendahnya komitmen organisasi (Sinambela, 2020: 255).

Komitmen organisasi merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat perputaran karyawan. Komitmen terhadap organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan mematuhi kesepakatan dibuat sehingga akan membuat karyawan tersebut memiliki keinginan untuk berusaha menjalankan pekerjaannya dengan baik dan merasa bersalah ketika tidak dapat menepati kesepakatan yang telah dibuatnya (Kasmir, 2016: 193).

PT. Dasaplast Nusantara sebagai salah satu perusahaan yang sebelumnya dikenal sebagai Pabrik Karung (PK) telah bertransformasi menjadi perusahaan di industri plastik yang memproduksi karung plastik dan waring.

PT. Dasaplast Nusantara dalam menjalankan operasionalnya membutuhkan sumber daya manusia dalam jumlah yang banyak dan memiliki kompetensi di bidangnya agar mampu bersaing dalam pemenuhan kebutuhan pasar.

Keputusan perusahaan untuk mengurangi jam kerja dan mematikan beberapa mesin ketika masa pandemi dan pemulihan ekonomi yang membuat produksi tidak stabil membuat beberapa karyawan usia muda memutuskan untuk mengundurkan diri atau *resign*.

Data *turnover* karyawan PT. Dasaplast Nusantara pada tahun 2021-2022 disajikan dalam Tabel 1.1.

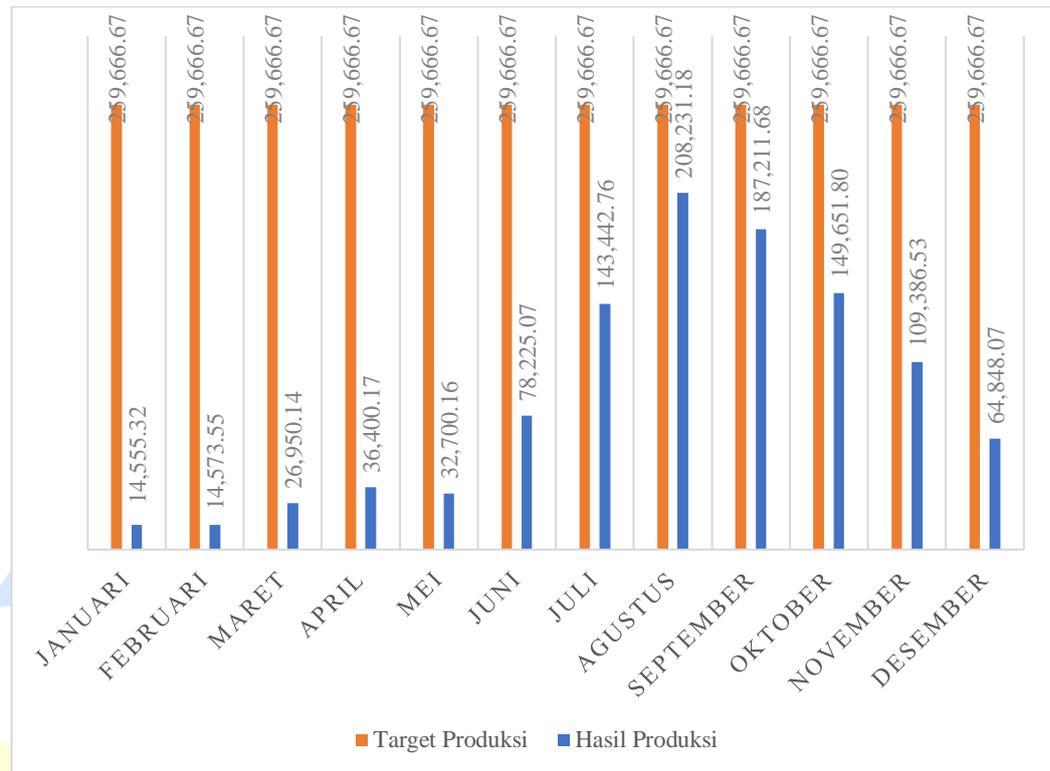
**Tabel 1.1**  
***Turnover* PT. Dasaplast Nusantara Tahun 2021 – 2022**

Tahun	Jumlah karyawan awal periode	Jumlah karyawan akhir periode	Karyawan masuk	Karyawan keluar
2021	483	428	17	79
2022	408	456	155	124

Sumber : HRD PT. Dasaplast Nusantara, 2023.

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat kenaikan jumlah karyawan keluar dari tahun 2021 ke tahun 2022 yang semula berjumlah 79 meningkat menjadi 124.

Stres menjadi salah satu faktor karyawan memiliki niatan untuk berhenti bekerja. Pemicu timbulnya stres disebabkan oleh target produksi yang tinggi dan realisasi kapasitas produksi yang tidak stabil. Berikut grafik produksi Tahun 2022 yang disajikan pada gambar 1.1.



Sumber : PPIC (*Production, Planning & Inventory Control*) PT. Dasaplast Nusantara, 2023.

### Gambar 1.1 Produksi PT. Dasaplast Nusantara Tahun 2022

Berdasarkan pada gambar 1.1 realisasi produksi mengalami ketidak stabilan dan tidak mencapai target produksi yang ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PPIC (*Production, Planning & Inventory Control*), ketidakstabilan produksi disebabkan oleh ketersediaan bahan baku yang tidak menentu sehingga membuat perusahaan menetapkan keputusan untuk melakukan pengurangan penggunaan mesin. Namun, keputusan untuk mengurangi penggunaan mesin tersebut berpotensi menyebabkan timbulnya stres pada karyawan yang dialihdayakan dengan pertimbangan kondisi lingkungan yang berbeda sehingga memerlukan adaptasi ulang dan terjadinya konflik peran ambigu pada karyawan yang mengakibatkan karyawan merasa cemas dan frustrasi.

Permasalahan pada kurangnya kepuasan kerja membuat karyawan memiliki niatan untuk berhenti bekerja. Berdasarkan observasi yang dilakukan, pada beberapa bagian terdapat karyawan yang melakukan aktivitas berkumpul untuk berbincang atau memainkan ponsel pada jam kerja yang seharusnya tidak dilakukan oleh operator produksi. Hal tersebut mengindikasikan karyawan tidak menyukai pekerjaannya, dengan mengalihkannya melalui berbagai cara. Karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah memiliki tingkat kemangkiran yang tinggi, data absensi karyawan PT. Dasaplast Nusantara pada Tahun 2022 disajikan dalam tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Data mangkir karyawan PT. Dasaplast Nusantara Tahun 2022**

Jumlah karyawan	Jumlah karyawan mangkir	Persentase
456	48	10,5 %

Sumber : HRD PT. Dasaplast Nusantara, 2023.

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa selama Tahun 2022 terdapat 48 (10,5%) karyawan yang melakukan mangkir pada PT. Dasaplast Nusantara. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan karyawan belum maksimal.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PPIC, PT. Dasaplast Nusantara memberikan insentif apabila karyawan dapat bekerja melebihi target yang ditetapkan atau pemberian bonus tambahan 1 sampai 2 kali gaji apabila terdapat laba lebih yang dihasilkan perusahaan. Pemberian insentif atau bonus mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan memicu motivasi karyawan agar dapat bekerja secara optimal.

Namun di masa ketidakstabilan ekonomi saat ini, kepuasan kerja karyawan berkurang saat pencapaian target tersebut sulit dilakukan ketika produksi perusahaan belum optimal dan tidak stabil.

Permasalahan pada rendahnya komitmen organisasi terjadi pada beberapa karyawan yang tidak mematuhi SOP (Standar Operasional Prosedur) perusahaan seperti ketentuan karyawan yang seharusnya memakai seragam dan sepatu saat bekerja namun terdapat beberapa karyawan yang memakai baju kaos dan memakai sandal ketika bekerja, duduk santai ketika masih jam kerja. Tindakan tersebut mencerminkan kurangnya rasa tanggung jawab dan rendahnya keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya sehingga terdapat beberapa barang sortiran (BS) yang tersaji dalam tabel 1.3.

**Tabel 1.3**  
**Barang Sortiran Produksi Tahun 2022**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah BS (Lbr)</b>
Print	20.741
Loom	420.515
Potong	45.522
Laminasi	33.674

Sumber : PPIC PT. Dasaplast Nusantara, 2023.

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa selama tahun 2022 disetiap bagian produksi selalu ada barang sortiran dalam jumlah yang banyak, pada bagian print sebanyak 20.741 lembar, bagian loom sebanyak 420.515 lembar, bagian potong sebanyak 45.522 lembar dan bagian laminasi sebanyak 33.674 lembar. Dari keempat bagian tersebut, bagian terbanyak yang ada BS (Barang Sortiran) adalah bagian loom yaitu sebanyak 420.515 lembar. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PPIC (*Production, Planning & Inventory Control*),

terjadinya barang sortiran ketika produksi dapat disebabkan oleh faktor mesin ataupun kelalaian operator.

Terdapat beberapa hasil penelitian yang berbeda dari variabel yang diteliti diantaranya adalah yang dilakukan oleh Siamto (2018) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wati dan Artha Wibawa (2022) didapatkan hasil yang berbeda yaitu stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan Rukhviyanti dan Susanti (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Alias et al., (2018); Eki, Sumartik dan Lilik (2020) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan Utama dan Surya (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan, Pongtuluran dan Wahyuni (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan Ningtyas, Purnomo dan Aswar (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Utama & Surya (2020) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan Ningtyas, Purnomo dan Aswar (2020); Bugis, Purwana E.S dan Saparuddin (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ashiq et al., (2020); Vizano et al. (2020); Pistariasih dan Adnyani (2022) komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Dasaplast Nusantara”**.

## **1.2 Ruang Lingkup**

### **1.2.1 Variabel Penelitian**

- a. Variabel eksogen yaitu stres kerja dan kepuasan kerja.
- b. Variabel endogen yaitu *turnover intention*.
- c. Variabel intervening yaitu komitmen organisasi.

### **1.2.2 Obek penelitian**

Objek penelitian ini adalah PT. Dasaplast Nusantara.

### **1.2.3 Responden**

Responden dalam penelitian adalah karyawan PT. Dasaplast Nusantara.

### **1.2.4 Waktu penelitian**

Waktu penelitian dilakukan dalam jangka waktu 3 bulan (Mei sampai dengan Juli 2023).

## 1.3 Perumusan Masalah

### 1.3.1 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Berdasarkan gambar 1.1 permasalahan yang terjadi pada stres kerja adalah tingginya target produksi dan tidak tercapainya target produksi pada tahun 2022.
- b. Berdasarkan tabel 1.2 permasalahan yang terjadi pada kepuasan kerja adalah tingginya tingkat kemangkiran karyawan mengindikasikan kepuasan karyawan belum maksimal.
- c. Berdasarkan tabel 1.3 permasalahan yang terjadi pada komitmen organisasi adalah rendahnya komitmen karyawan tercermin pada banyaknya Barang Sortiran (BS).
- d. Berdasarkan tabel 1.1 permasalahan yang terjadi pada *trunover intention* adalah terjadinya peningkatan *turnover* karyawan pada tahun 2022 lebih tinggi dibandingkan dengan tahun 2021.

### 1.3.2 Pertanyaan penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Dasaplast Nusantara ?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Dasaplast Nusantara ?

- c. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Dasaplast Nusantara ?
- d. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Dasaplast Nusantara ?
- e. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Dasaplast Nusantara ?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Dasaplast Nusantara.
- b. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Dasaplast Nusantara.
- c. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Dasaplast Nusantara.
- d. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Dasaplast Nusantara.
- e. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Dasaplast Nusantara.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk meminimalkan tingkat *turnover intention* karyawan

melalui perubahan dampak stres kerja menjadi kegiatan yang lebih positif, serta meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen kerja karyawan.

b. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan dan menambah wawasan bagi peneliti lain mengenai stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.