

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia di dalam perusahaan merupakan salah satu indikator yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setiap sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Sebagai faktor utama dalam perusahaan, karyawan memiliki peran besar dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan perusahaan (Wardhana, 2021). Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari kinerja karyawannya yang sangat baik. Ketika dikelola dengan baik dan benar, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka, oleh karena itu berhasil atau tidaknya perusahaan bergantung pada kinerja karyawan untuk bisa bekerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan (Darmawan *et al.*, 2022).

Kinerja yang baik menjadi salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja merupakan suatu pelaksanaan pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga diperoleh hasil sesuai dengan harapan. Dalam sebuah pengukuran, kinerja yang tinggi akan membawa dampak positif bagi karyawan, seperti kenaikan upah, berpengalaman dalam bidangnya, serta menjadi karyawan tersebut sebagai ahli dalam menjalankan tugas-tugasnya (Sinambela, 2016:480). Perusahaan harus mampu menciptakan kinerja yang optimal agar karyawan dapat menjadi sarana bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Salah satu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan yaitu perusahaan PT. Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus,

dahulu bernama PT. Tubantia Kudus Spinning Mills merupakan perusahaan benang yang bekerja sama (*Joint Venture*) antara orang asing dengan orang Indonesia. PT. Tubantia Kudus Spinning Mills awalnya berbentuk Penanaman Modal Asing (PMA) di dirikan pada tanggal 08 Februari 1974. Kemudian pada tanggal 31 Januari 2000 berubah menjadi Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN), sehingga awalnya bernama PT. Tubantia Kudus Spinning Mills berubah menjadi PT. Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus. Letak PT. Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus di Desa Besito, Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus. Meskipun perusahaan berfokus pada tingkat kinerja berkualitas tinggi untuk meningkatkan efisiensi operasional bisnisnya, namun seringkali timbul permasalahan dalam mencapai tingkat kinerja, sebagaimana terlihat pada tabel 1.1 dibawah ini.

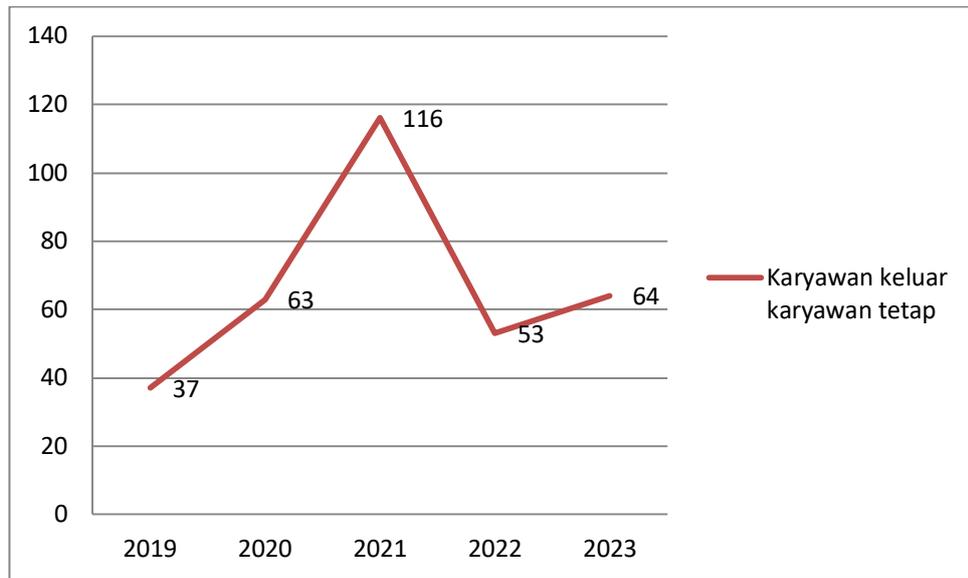
Tabel 1.1
Data Pencapaian Target dan Realisasi Produksi Spinning 1 Tahun 2023

| Bulan | Spinning 1 Polyester (Bal) | | | Keterangan |
|----------------|-------------------------------|------------------|----------------|----------------|
| | Target | Realisasi | Ketercapaian % | |
| Januari | 4.060 bal | 3.920 bal | 97% | Tidak Tercapai |
| Februari | 3.780 bal | 3.384 bal | 90% | Tidak Tercapai |
| Maret | 4.340 bal | 3.730 bal | 86% | Tidak Tercapai |
| April | 2.240 bal | 1.909 bal | 85% | Tidak Tercapai |
| Mei | 3.360 bal | 3.203 bal | 95% | Tidak Tercapai |
| Juni | 4.200 bal | 3.600 bal | 86% | Tidak Tercapai |
| Juli | 4.340 bal | 3.810 bal | 88% | Tidak Tercapai |
| Agustus | 4.200 bal | 3.579 bal | 85% | Tidak Tercapai |
| September | 4.060 bal | 3.489 bal | 86% | Tidak Tercapai |
| Oktober | 4.340 bal | 3.756 bal | 87% | Tidak Tercapai |
| November | 4.200 bal | 3.473 bal | 83% | Tidak Tercapai |
| Desember | 2.660 bal | 2.347 bal | 88% | Tidak Tercapai |
| AVERAGE | 3.815 bal | 3.350 bal | 87.89% | |

Sumber: PT. Sari Warna Asli V Textile Industry, 2024.

Data produksi spinning 1 di PT. Sari Warna Asli V Textile Industry terlihat bahwa target per bulan berbeda-beda. Target yang dimaksudkan adalah target atas dasar jumlah pesanan. Selama tahun 2023 target perusahaan tidak tercapai. Hal ini menimbulkan kekecewaan pelanggan dan berpotensi merusak kepercayaan mereka terhadap perusahaan. Analisis data, rata-rata produksi dalam satu tahun adalah 3.350 bal, dengan rata-rata tingkat ketercapaiannya hanya mencapai 87,89%. Rata-rata tersebut, diketahui bahwa ketidakcapaian produksi setiap bulannya dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang kurang optimal, sehingga target tidak terpenuhi. Tidak tercapainya target produksi dan kinerja karyawan yang kurang maksimal dipengaruhi oleh tingginya pergantian tim produksi, yang disebabkan oleh keluar masuknya karyawan.

Keluar masuknya karyawan merupakan hal yang sangat dihindari oleh setiap perusahaan apalagi dengan angka *turnover* yang cukup tinggi pada perusahaan itu sendiri karena bisa berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, tingkat produktivitas perusahaan menjadi lebih menurun serta bisa berdampak langsung terhadap kualitas maupun kemampuan yang dimiliki oleh karyawan (Widyawati dan Himawan, 2022). Data *turnover* karyawan dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: PT. Sari Warna Asli V Textile Industry, 2024

Gambar 1.1

Data Turnover Karyawan Tetap

Data *turnover* karyawan PT. Sari Warna Asli V Textile Industry menunjukkan tren karyawan keluar yang perlu diperhatikan dalam konteks *turnover intention*. Data tersebut mencakup karyawan tetap yang memutuskan untuk meninggalkan perusahaan karena alasan tertentu. Berdasarkan gambar 1.1 terlihat bahwa dari tahun 2019 hingga tahun 2021, terjadi peningkatan jumlah karyawan yang keluar. Pada tahun 2022, jumlah tersebut mengalami penurunan dan kembali meningkat pada tahun 2023 dari 53 karyawan menjadi 64 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan tenaga kerja.

Penyebab lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah kurang taatnya karyawan pada peraturan perusahaan. Hasil observasi lapangan di PT. Sari Warna Asli V Textile Industry masih ditemui beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan seperti karyawan membawa handphone pada saat

bekerja yang seharusnya tidak boleh. Berdasarkan data dari PT. Sari Warna Asli V Textile Industry, selain membawa handphone, pelanggaran lain yang dilakukan adalah membawa rokok di area perusahaan, mangkir kerja, dan pelanggaran kerja seperti memasang *bobbin* biru yang seharusnya memakai silver, menunda start mesin saat selesai *doffing*, dan tidak menuliskan label secara lengkap yang mengakibatkan terjadinya masalah tidak dapat ditelusuri dibagian *winding*. Berikut ini mengenai data pelanggaran 3 bulan terakhir di tahun 2023 :

Tabel 1.2
Data Pelanggaran Karyawan Tahun 2023

| Bulan | Pembinaan | SP 1 | SP2 | SP3 | Jenis Pelanggaran |
|----------|-----------|------|-----|-----|--|
| Oktober | 1 | 1 | 3 | 2 | Mangkir kerja, membawa rokok, membawa HP, dan pelanggaran kerja seperti memasang <i>bobbin</i> biru yang seharusnya memakai silver, menunda start mesin saat selesai <i>doffing</i> , dan tidak menuliskan label secara lengkap yang mengakibatkan terjadinya masalah tidak dapat ditelusuri dibagian <i>winding</i> . |
| November | 11 | 4 | 26 | 3 | |
| Desember | 50 | 18 | 4 | 18 | |

Sumber: PT. Sari Warna Asli V Textile Industry, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa selama bulan Oktober, November, dan Desember tahun 2023 jumlah pelanggaran mayoritas mengalami peningkatan, hal tersebut terlihat dari sanksi yang diberikan dengan katagori pembinaan, SP1, dan SP3 selama 3 bulan terakhir mengalami peningkatan. Hal tersebut menunjukkan adanya masalah pada budaya organisasi.

Masalah tentang komitmen organisasi terlihat dari data absensi karyawan, sebagaimana terlihat dibawah tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan tahun 2023

| Bulan | Jumlah Karyawan | Mangkir |
|--------------|------------------------|----------------|
| Oktober | 706 | 100 |
| November | 706 | 165 |
| Desember | 706 | 182 |

Sumber: PT. Sari Warna Asli V Textile Industry, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 diatas terlihat bahwa selama 3 bulan terakhir yaitu bulan Oktober sampai dengan Desember 2023 jumlah karyawan mangkir mengalami peningkatan. Hal tersebut sebagai indikasi adanya masalah komitmen karyawan.

Perusahaan PT. Sari Warna Asli V Kudus kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik, sehingga karyawan tidak memiliki keinginan berpindah ke pekerjaan lain yang dapat merugikan perusahaan. Keinginan berpindah (*Turnover intention*) saat ini menjadi masalah serius bagi perusahaan bahkan beberapa perusahaan frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil memilih karyawan yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena karyawan yang di rekrut memilih bekerja di perusahaan lain (Su'ada, Hadi And Suryoko, 2022) Selain *turnover intention*, budaya juga menjadi hal esensial yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Dalam hal ini budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam

menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Fahmi, 2017:117). Jika budaya organisasi mendukung kerja tim, inovasi, dan produktivitas, ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang lebih baik. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak sejalan dengan nilai-nilai atau tujuan pribadi karyawan, hal ini dapat mempengaruhi kinerja mereka secara negatif.

Kesesuaian tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya juga akan membangun suatu komitmen organisasi dalam diri karyawan. Komitmen organisasi juga berhubungan dengan kinerja karyawan, dengan adanya komitmen maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Wibowo, (2014:429) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan bekerja semauanya karena tidak adanya rasa tanggung jawab dan kesadaran sebagai bagian dari perusahaan yang akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Selain itu masih ditemukan inkonsistensi pada penelitian Cristiana dan Fadili, (2023) menunjukkan bahwa *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda yang dilakukan oleh Jamal *et al.*, (2021) *turnover intention* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain terkait dengan budaya organisasi yang dilakukan oleh Zaena *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan

Sugiyono dan Rahajeng, (2022) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

Penelitian lain terkait dengan komitmen organisasi yang dilakukan oleh Abdulloh dan Asep, (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra, Candana, dan Krisna, (2020) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan hal ini berdasarkan pemaparan data-data perusahaan diatas penting untuk diselidiki mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti *turnover intention*, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Penulis tertarik untuk memilih judul "**Pengaruh *Turnover Intention*, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Warna Asli V Textile Industry**".

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini adalah PT. Sari Warna Asli V Textile Industry bagian spinning 1.
2. Variabel yang diteliti terdiri dari variabel independent yaitu *turnover intention*, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Variabel dependen yaitu kinerja karyawan.
3. Penelitian ini dilakukan selama 1 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Masalah tentang kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel 1.1 dimana selama tahun 2023 target perusahaan tidak tercapai.
2. Masalah tentang *turnover intention* karyawan terlihat dari gambar 1.1 terlihat bahwa selama 5 tahun dari 2019 hingga 2021, terjadi peningkatan jumlah karyawan yang keluar. Pada tahun 2022, jumlah tersebut mengalami penurunan sebelum kembali meningkat pada tahun 2023 dari 53 karyawan menjadi 64 karyawan.
3. Masalah tentang budaya organisasi terlihat pada tabel 1.2 bahwa selama bulan Oktober, November, dan Desember tahun 2023 jumlah pelanggaran mayoritas mengalami peningkatan, hal tersebut terlihat dari sanksi yang diberikan dengan katagori pembinaan, SP1, dan SP3 selama 3 bulan terakhir mengalami peningkatan.
4. Masalah tentang komitmen organisasi terlihat tabel 1.3 menunjukkan peningkatan jumlah mangkir kerja selama 3 bulan terakhir yaitu bulan Oktober sampai dengan Desember tahun 2023.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Bagaimana pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Warna Asli V Textile Industry.

2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Warna Asli V Textile Industry.
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Warna Asli V Textile Industry.
4. Bagaimana pengaruh antara *turnover intention*, budaya organisasi, dan komitmen organisasi memengaruhi secara bersamaan kinerja karyawan pada PT. Sari Warna Asli V Textile Industry.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan pada PT.Sari Warna Asli V Textile Industry.
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sari Warna Asli V Textile Industry.
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sari Warna Asli V Textile Industry.
4. Menganalisis hubungan antara *turnover intention*, budaya organisasi, dan komitmen organisasi memengaruhi secara bersamaan kinerja karyawan pada PT.Sari Warna Asli V Textile Industry.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan melalui penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi atau bahan untuk menambah wawasan serta pemikiran bagi

penulis dan para akademisi yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan melalui penelitian ini dapat bermanfaat dan berkontribusi sebagai bahan referensi, evaluasi dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai Pengaruh *turnover intention*, budaya organisasi, dan komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Warna Asli V Textile Industry.