

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi yang begitu cepat menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan - perusahaan untuk mendapatkan pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka setiap perusahaan mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang lebih efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, Organisasi perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusianya. Di sisi lain, suatu organisasi perlu untuk mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada keinginan keluar dari tempat bekerja (*turnover intention*). Saat ini, banyak isu-isu mengenai tingkat perpindahan kerja yang dilakukan oleh para karyawan. Pada dasarnya karyawan sangat berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi.

Intensi keluar mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu,

Menurut Parwita *et al.*, (2019) *turnover intention* merupakan hal penting yang harus menjadi perhatian bagi setiap perusahaan, perusahaan harus mampu meminimalisir tingkat Intensi keluar yang semakin tinggi dari waktu ke waktu. Secara umum ketika karyawan melakukan pengunduran diri, maka pada sebelumnya mereka sudah memiliki niat untuk keluar dari perusahaan seperti mencari posisi lain pada perusahaan berbeda.

Tingkat Intensi keluar karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. Intensi keluar karyawan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan, juga peningkatan biaya rekrutmen. 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. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Seperti kasus yang terjadi pada PT Owners Worldwide Company, sebuah perusahaan yang bergerak dibidang konveksi dikota Bandung. Perusahaan ini terdeteksi mengalami Intensi keluar karyawan yang tinggi pada Tabel berikut:

**Tabel 1. 1**

**Data Turnover intention Karyawan PT. Owners Worldwide Company 2018-2020**

Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan Masuk	% Karyawan masuk	Karyawan keluar	% Karyawan keluar
2018	200	50	12,7 %	23	4,1 %
2019	150	15	8,4 %	30	8,2 %
2020	190	70	20,5 %	35	20,4 %

Sumber: Departemen HRD Owners Worldwide Company (2021)

Pada Tabel 1, terlihat bahwa jumlah turnover pada PT. Owners Worldwide Company selama tiga tahun semakin meningkat, yaitu dari 4,1% pada tahun 2018 menjadi 20,4% pada tahun 2022. Angka *turnover intention* ini relatif cukup tinggi dan sudah pasti berdampak negatif untuk PT. Owners Worldwide Company. Menurut Fahrizal dan Utama (2017:1151) mengatakan bahwa tingkat turnover karyawan di suatu perusahaan tidak boleh di atas 10 persen dalam satu tahun karena akan mengganggu kinerja dari perusahaan.

Tingginya intensi keluar karyawan produksi pada PT. Owners Worldwide Company salah satunya disebabkan oleh faktor kepuasan kerja. Khasana dan Mas (2022:1882) Dengan semakin tingginya kepuasan kerja, maka organisasi akan mendapati tingkat *turnover intention* yang rendah. Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar, yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya.

Selain itu stress kerja merupakan hal yang paling sulit untuk dihindari dalam bekerja. Stres kerja merupakan kondisi dimana seseorang mengalami perubahan emosi, proses berpikir, dan kondisi secara tertentu. Menurut Naufal dan Prasetyo (2017:414) menyatakan bahwa stres kerja merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Karyawan yang dituntut untuk bekerja dengan pencapaian yang tinggi sesuai dengan ekspektasi perusahaan, secara tidak langsung akan menekan karyawan, berakibat karyawan mengalami stress kerja. Apabila stres kerja ini berkelanjutan maka, karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang rendah dan berakibat ingin keluar dari suatu organisasi

Intensi keluar juga dipengaruhi oleh komitmen organisasional, yaitu sebagai suatu keadaan seorang karyawan memihak pada organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan seorang pekerja yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sedangkan komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut menurut Rosita dan Yuniati (2016:4).

Untuk memperkuat pernyataan diatas, Penulis melakukan survey awal terhadap 10 responden karyawan Produksi menggunakan kuesioner serta wawancara secara acak (*random*) untuk mengetahui sejauh mana permasalahan atau fenomena yang

dihadapi oleh karyawan produksi PT. Owners Worldwide Company, yang akan dijelaskan melalui table berikut ini:

**Tabel 1. 2**

**Hasil Pra-survey Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Frekuensi Ya	%	Frekuensi Tidak	%
1	Saya dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang dijalankan.	5	50%	5	50%
2	Saya merasa tidak puas terhadap pekerjaan ini.	4	40%	6	60%
3	Saya puas terhadap gaji yang didapat.	4	40%	6	60%
4	Saya tidak menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya.	3	30%	7	70%
5	Saya senang terhadap promosi (kenaikan jabatan) yang sering terjadi di perusahaan.	2	20%	8	80%
6	Promosi (kenaikan jabatan) yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan harapan saya.	4	40%	6	60%
7	Saya puas terhadap dukungan atasan dan memberikan bantuan teknis.	5	50%	5	50%
8	Pimpinan kurang memberikan arahan dan nasehat terhadap Karyawan.	4	40%	6	60%
9	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan solusi ketika ada masalah kerja	6	60%	4	40%
10	Rekan kerja tidak memberikan bantuan dan dukungan terhadap pekerjaan saya	5	%	5	%

*Sumber: Data hasil Pra-survey dan diolah oleh peneliti (2022)*

Berdasarkan penyebaran kuesioner Tabel 1.2 kepada 10 karyawan produksi dan hasil wawancara acak, ditemukan kesimpulan bahwa rendahnya kepuasan kerja yang dialami karyawan Produksi disebabkan karena karyawan merasa tidak

menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya. Serta jarang terjadinya kenaikan jabatan di perusahaan.

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Pra-survey Stres Kerja**

No	Pernyataan Stres Kerja	Frekuensi Ya	%	Frekuensi Tidak	%
1	Saya merasa berat dengan beban kerja yang diberikan pimpinan	8	80%	2	20%
2	Saya merasa tertantang dalam mengerjakan tugas diluar job desc	3	30%	7	70%
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik walau tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab.	5	50%	5	50%
4	Saya sulit untuk melaksanakan tanggung jawab dalam mengerjakan tugas tanpa adanya wewenang yang diberikan.	6	60%	4	40%
5	Saya sering membawa pekerjaan kantor pulang ke rumah.	4	40%	6	60%
6	Pimpinan saya hanya menerima hasil akhir pekerjaan.	6	60%	4	40%
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun adanya tekanan dan desakan waktu.	3	30%	7	70%
8	Saya terbebani dengan tekanan atau desakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	7	70%	3	30%

*Sumber: Data hasil Pra-survey dan diolah oleh peneliti (2022)*

Berdasarkan penyebaran kuesioner Tabel 1.3 kepada 10 karyawan produksi dan hasil wawancara acak, penulis menyimpulkan bahwa karyawan Produksi yang

mengalami stres kerja sebagian besar disebabkan karena karyawan memiliki beban kerja yang diberikan terlalu banyak serta kurangnya waktu yang disediakan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**Tabel 1. 4**

**Hasil Pra-survey Komitmen Organisasional**

No	Pernyataan Komitmen Organisasional	Frekuensi Ya	%	Frekuensi Tidak	%
1	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada perusahaan ini.	7	70%	3	30%
2	Saya merasakan masalah yang ada dalam perusahaan adalah masalah saya juga.	4	40%	6	60%
3	Perusahaan ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya.	6	60%	4	40%
4	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini, sekalipun saya menginginkannya.	2	20%	8	80%
5	Saya dengan senang hati bersedia bekerja ekstra untuk perusahaan.	3	30%	7	70%
6	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini.	5	50%	5	50%

*Sumber: Data hasil pra-survey dan diolah oleh peneliti. (2022)*

Berdasarkan penyebaran kuesioner Tabel 1.4 kepada 10 karyawan produksi dan hasil wawancara acak, ditemukan kesimpulan bahwa rendahnya komitmen organisasi disebabkan oleh karyawan yang tidak bersedia meluangkan waktu kerja ekstra dan apabila perusahaan tersebut terkena masalah ketika target Produksi yang diberikan belum terselesaikan, Dan karyawan tidak merasa berat untuk meninggalkan perusahaan.

**Tabel 1. 5**

**Hasil Pra-survey Intensi Keluar (*Turnover Intention*)**

No	Pernyataan Komitmen Organisasional	Frekuensi Ya	%	Frekuensi Tidak	%
1	Saya merasakan tingkat kepuasan dalam pekerjaan rendah.	8	80%	2	20%
2	Saya memiliki pikiran-pikiran untuk berhenti dari pekerjaan.	5	50%	5	50%
3	Saya akan bertahan untuk tetap bekerja disini.	6	60%	4	40%
4	Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.	7	70%	3	30%
5	Saya akan memikirkan mengambil pekerjaan lain.	4	40%	6	60%
6	Saya memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain.	5	50%	5	50%

*Sumber: Data hasil pra-survey dan diolah oleh peneliti (2022)*

Berdasarkan penyebaran kuesioner Tabel 1.5 kepada 10 karyawan produksi dan hasil wawancara acak, Penulis menyimpulkan bahwa rendahnya kepuasan karya dalam pekerjaan serta memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan survey awal yang telah di uraikan, membuat penulis tertarik dengan fenomena yang terjadi. Sehingga penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar Pada Karyawan (Studi Kasus Pada bagian Produksi PT. Owners Worldwide Company)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang yang telah ditulis, penulis memberikan identifikasi masalah yang dijadikan penelitian sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja karyawan produksi yang rendah, karena perusahaan tidak memberikan tunjangan yang lebih baik dari perusahaan pesaing dan jarang terjadinya promosi jabatan.
2. Karyawan produksi merasa beban kerja yang terlalu banyak serta kurangnya waktu yang disediakan dalam menghadapi target produksi yang dapat menimbulkan tekanan dan stres kerja pada karyawan pada bagian produksi.
3. Karyawan produksi tidak bersedia meluangkan waktu kerja ekstra apabila perusahaan mengalami masalah ketika target Produksi yang diberikan belum terselesaikan.
4. Bahwa karyawan produksi tidak merasa puas dalam pemberian gaji dan fasilitas yang didapat, sehingga memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen

organisasional terhadap intensi keluar. Secara spesifik, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja pada karyawan produksi PT Owners Worldwide Company.
2. Bagaimana stres kerja pada karyawan produksi PT. Owners Worldwide Company.
3. Bagaimana komitmen organisasional pada karyawan produksi PT. Owners Worldwide Company.
4. Bagaimana intensi keluar pada karyawan Produksi PT. Owners Worldwide Company.
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasional terhadap intensi keluar pada karyawan produksi PT. Owners Worldwide Company baik secara parsial maupun simultan.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data-data dan informasi yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah dan untuk mengetahui “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar Karyawan Produksi PT. Owners Worldwide Company”.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasional terhadap intensi keluar. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui Kepuasan Kerja karyawan produksi PT. Owners Worldwide Company.
2. Mengetahui Stres Kerja pada karyawan Produksi PT. Owners Worldwide Company.
3. Mengetahui Komitmen Organisasional pada karyawan produksi PT. Owners Worldwide Company.
4. Mengetahui Intensi Keluar pada karyawan Produksi PT. Owners Worldwide Company.
5. Mengetahui besar pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar pada karyawan produksi PT. Owners Worldwide Company baik secara parsial maupun simultan.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teotiris**

Penelitian ini di harapkan dapat membantu penelitian di bidang manajemen khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasional terhadap Intensi keluar.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang membutuhkannya, diantaranya yaitu:

#### 1. Perusahaan

Digunakan sebagai bahan pertimbangan PT. Owners Worldwide Company dalam mencegah terjadinya karyawan memiliki keinginan untuk mengundurkan diri saat kontrak kerja masih berlangsung kedepannya, Khususnya dalam permasalahan kepuasan kerja, stress kerja dan komitmen organisasional.

#### 2. Penulis

Kegunaan penelitian ini bagi penulis adalah sebagai indikator untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan penelitian, meningkatkan skill dalam melakukan penelitian dan sebagai bahan evaluasi terhadap skill dan kemampuan penulis dalam melakukan penelitian.

#### 3. Akademis

Penelitian ini secara praktis berguna bagi mahasiswa Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) secara umum, dan mahasiswa Manajemen konsentrasi MSDM secara khusus sebagai literatur, terutama untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian pada kajian yang sama.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi**

Lokasi penelitian dan Pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di PT. Owners Worldwide Company Jl. Puduk No.11 Merdeka, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40113.

### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Mei 2022, Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

