

BAB I

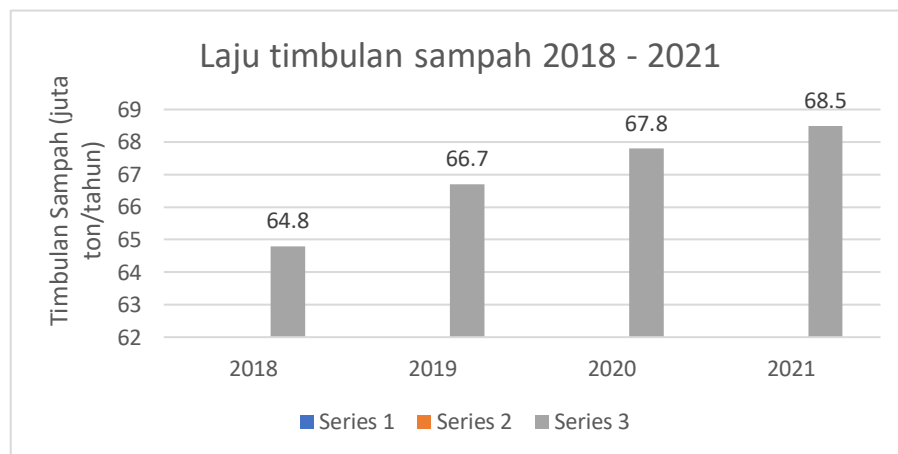
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sampah plastik merupakan salah satu permasalahan utama di Indonesia yang masih belum ditemukan solusinya yang paling optimum. Sampah yang paling sering ditemui di Indonesia adalah sampah plastik, karena plastik merupakan barang yang paling sering digunakan oleh manusia. Sampah plastik merupakan salah satu masalah yang harus dihadapi oleh Indonesia dari sekian banyak masalah di Indonesia. Sampah seringkali dianggap sebagai sesuatu yang mengganggu, jorok, bau, sulit untuk diurai menjadi tanah, mengganggu pandangan mata, mengganggu kesehatan dan bahkan penyebab banjir. Ada berbagai macam sampah yang antara lain berupa limbah padat maupun limbah cair. Untuk itu langkah adalah mengenali berbagai jenis sampah di lingkungan, kemudian mengklasifikasinya, mana yang masih bisa dipakai mana yang sudah habis pakai dan mana yang masih bisa diolah/didaur karena di dalam sampah sebenarnya tersimpan banyak kegunaan. Jika mau mengelola sampah dengan serius dan dengan cara yang baik dan benar dan bahkan professional maka sampah bukanlah masalah. Sampah bahkan dapat menghasilkan sesuatu yang dapat kita manfaatkan dan mendatangkan penghasilan (uang).

Saat ini, masih banyak perusahaan di Indonesia yang menjual produk kebutuhan sehari-hari, seperti sampo, sabun, hingga makanan dalam kemasan plastik. Di sisi lain, pemerintah juga belum dapat sepenuhnya mengelola limbah secara efektif di darat dan memastikan tidak dibuang ke laut. Selain itu, kebanyakan

orang tidak menyadari risiko kesehatan bagi manusia akibat pembuangan sampah plastik ke laut. Sampah plastik yang dibuang ke laut nyatanya bisa “kembali” ke darat dan hadir menjadi santapan manusia.



Gambar 1.1
Grafik Timbulan sampah

Sumber: Cnnindonesia

Saat ini Indonesia membutuhkan perusahaan – perusahaan di bidang pengolahan limbah plastik untuk mengurangi risiko kesehatan manusia seperti PT. Ayu Anugrah Plasindo yang bergerak di bidang pengolahan limbah plastik menjadi biji plastik yang terletak di Kabupaten Cirebon. Dalam aktivitasnya sehari-hari PT. Ayu Anugrah Plasindo ini merupakan industri yang mengolah barang-barang bekas yang berbahan plastik dengan beberapa langkah yaitu, mulai dari pengumpulan, pemisahan, pencucian, penggilingan, penjemuran, pengepakan dan diolah agar bisa menjadi biji plastik cocok untuk digunakan sebagai bahan baku untuk membuat sedotan, kantong plastik, gelas, dll. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan 89.

PT. Ayu Anugrah Plasindo turut berperan serta dalam mengurangi masalah yang dihadapi di Indonesia sekarang khususnya untuk wilayah Cirebon. Dimana sumber daya manusia di dalamnya ikut berperan untuk mengurangi masalah sampah plastik yang tiap tahunnya meningkat.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya pengelola sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan (Faslah, 2010:146).

Salah satu bentuk kendala tersebut berupa keinginan pindah kerja (Turnover Intention) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Fenomena turnover menjadi masalah bagi perusahaan ketika karyawan berprestasi tinggilah yang keluar perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya turnover pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru, tetapi ada kalanya turnover berdampak positif bagi perusahaan apabila yang keluar adalah karyawan yang memiliki kinerja rendah. Dengan adanya turnover yang dilakukan oleh

karyawan yang kurang berpotensi akan memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk merekrut karyawan baru yang lebih berpotensi. Tingginya turnover intention pada suatu perusahaan merupakan permasalahan besar yang dihadapi oleh seluruh perusahaan yang berdampak pada aktifitas dan produktifitas. Perusahaan akan merasa terbebaskan jika mengetahui karyawannya memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan, apalagi karyawan tersebut dapat digolongkan karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan dan memiliki kualitas kerja yang baik. Banyak kerugian yang akan ditanggung oleh perusahaan jika karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hal yang akan menjadi permasalahan dalam perusahaan adalah dana yang dikeluarkan perusahaan untuk melakukan proses rekrutmen karyawan sampai dengan berbagai pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan sia-sia.

Turnover merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi para pengusaha. Seperti halnya replacement yang terus berjalan, baik replacement (pergantian) karena faktor umur maupun pengunduran diri. Jika pergantian disebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan kader-kader untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tingginya tingkat turnover karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Turnover intention pada karyawan dapat berdampak buruk pada organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi

(turnover), oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada turnover intention sehingga kecenderungan terjadinya turnover dapat ditekankan. Beberapa penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa turnover intention terkait dengan Beban Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja.

Persoalan mengenai tingginya turnover intention karyawan juga dialami oleh PT. Ayu Anugrah Plasindo. PT. Ayu Anugrah Plasindo sendiri perusahaan dengan kurang lebih 90 karyawan ini tidak luput dari persoalan tentang bagaimana mempertahankan karyawannya. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil wawancara dengan Manajer HRD (Human Resource Development) PT. Ayu Anugrah Plasindo yang mengungkapkan bahwa turnover intention di perusahaannya masih tergolong tinggi. Tingginya turnover intention PT. Ayu Anugrah Plasindo juga ditunjukkan dari data jumlah karyawan keluar tahun 2019-2021, berikut ini:

Tabel 1.1
Rasio Turnover intention Karyawan PT. Ayu Anugrah Plasindo Tahun 2019-2022

Tahun	Karyawan yang keluar	Jumlah karyawan	Persentase <i>turnover intention</i>
2019	13	80	32%
2020	8	77	20%
2021	11	89	24%
2022 (januari – april)	5	89	11%

Sumber: data bagian HRD PT. Ayu Anugrah Plasindo

Data jumlah karyawan keluar dari PT. Ayu Anugrah Plasindo di atas menunjukkan bahwa tingkat turnover intention perusahaan ini masih terbilang

tinggi. Menurut Gillis (dalam Hartono dan Setiawan, 2013) turnover rate dengan kisaran 5 sampai dengan 10 persen dapat dikatakan normal, sedangkan turnover rate dikatakan tinggi apabila lebih dari 10 persen per tahun, maka turnover. Toly (2013:49) menyatakan bahwa terdapat banyak faktor yang memengaruhi tingkat turnover intention sebuah perusahaan, yaitu: kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi, beban kerja, job insecurity, konflik kerja, stres kerja, ketidakjelasan peran, locus of control, dan perubahan organisasional.

Beban kerja Konflik kerja dan stres kerja menurut Robbins dan Timothy (2013:86) merupakan persoalan yang tidak dapat dihindarkan. Kedua hal tersebut pasti terjadi, apalagi dalam suatu perusahaan yang sudah besar dimana persoalan akan terus ada. Akibat positif dari konflik kerja misalnya meningkatnya produktivitas kerja karena masing-masing individu berusaha untuk memberikan yang terbaik, sedangkan akibat negatifnya dari konflik kerja adalah biasanya akan timbul stres kerja karena masing-masing individu merasa tidak nyaman dengan kondisi yang ada dan pihak yang terlibat saling mencari kebenarannya sendiri. Robbins dan Timothy (2013:86) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis sehingga dapat berakibat turnover intention karyawan.

Tabel 1.2
Survey awal Beban kerja

No	Pertanyaan	Hasil Kuisioner Awal			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Kondisi lingkungan kerja yang ada memungkinkan semua pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu	14	70%	6	30%
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	15	75%	5	25%
3	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	5	25%	15	75%
4	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	13	65%	7	35%
5	Beban kerja yang di berikan sesuai dengan kondisi ruang lingkup pekerjaan saya	8	40%	12	60%

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil survey awal terhadap 20 responden melalui *google form* tentang hasil beban kerja karyawan pada PT. Ayu Anugrah Plasindo Kab.

Cirebon menunjukkan 75% mengatakan ya, pada pernyataan Target yang harus di capai dalam pekerjaan masih terlalu tinggi. Dilihat dari indikator standar pekerjaan dimana masih ada belum mampu memenuhi target perusahaan ini dikarenakan banyaknya beban kerja yang diberikan sehingga karyawan tidak mencapai target kerjanya dalam waktu tertentu. Karyawan dari perusahaan ini memiliki beban kerja yang tinggi dan dituntut untuk bekerja memenuhi target yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1.3
Survey awal Stress Kerja

NO	Pertanyaan	Hasil Kuisoner Awal			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Pekerjaan yang saya lakukan selama ini sering mengalami hambatan	6	30%	14	70%
2	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan ketrampilan/ilmu yang saya miliki	15	75%	5	25%
3	Ketika saya melakukan kesalahan kerja, Investigasi yang dilakukan Perusahaan membuat saya tidak nyaman	6	30%	14	70%
4	Hubungan saya dengan keluarga saya tidak berjalan dengan baik	7	35%	13	65%
5	Saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama	8	40%	12	60%

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil survey awal terhadap 20 responden melalui *google form* tentang hasil beban kerja karyawan pada PT. Ayu Anugrah Plasindo Kab. Cirebon menunjukkan 75% mengatakan ya, pada pernyataan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan/ ilmu yang dimiliki. Karena adanya beberapa permasalahan yang sering terjadi sehingga karyawan merasa tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya, diantaranya terjadi tuntutan peran yang diberikan kepada karyawan.

Sebagian besar karyawan merasa kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi, karena pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari terkadang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan. Jenis pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sebagian besar dianggap kurang sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis bahwa karyawan merasa kemampuannya kurang sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan saat ini. Misalnya seseorang yang merasa dirinya memiliki kemampuan di bidang teknik harus bekerja di bidang non teknik.

Tabel 1.4
Survey Awal Konflik Kerja

NO	Pertanyaan	Hasil Kuisioner Awal			
		Ya	Pesentase	Tidak	Pesentase
1	Masing-masing unit kerja dalam perusahaan terdapat saling ketergantungan dengan unit kerja lainnya	10	50%	10	50%
2	Saya melakukan pekerjaan dalam	10	50%	10	50%

NO	Pertanyaan	Hasil Kuisioner Awal			
		Ya	Pesentase	Tidak	Pesentase
	penugasan yang sebenarnya menurut saya tidak perlu.				
3	Saya menerima perbedaan pendapat demi mencapai tujuan	13	65%	7	35%
4	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan	14	70%	6	30%
5	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan	6	20%	14	80%

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil survey awal terhadap 20 responden melalui google form tentang hasil beban kerja karyawan pada PT. Ayu Anugrah Plasindo Kab. Cirebon menunjukkan 65% menyatakan ya, pada pernyataan Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dan berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan menyebutkan masih adanya perselisihan yang terjadi antara sesama rekan dan rekan kerja lainnya yang mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Tabel 1.5
Survey Awal Turnover Intention

NO	Pertanyaan	Hasil Kuisoner Awal			
		Ya		Tidak	
1	Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja ini karena imbalan yang saya terima sedikit	6	30%	14	70%
2	Saya sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain	8	40%	12	60%
3	Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari tempat saya bekerja ini saya akan melakukannya	10	50%	10	50%
4	Saya berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya	10	50%	10	50%
5	Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya	13	65%	7	35%

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil survey awal terhadap 20 responden melalui google form tentang hasil beban kerja karyawan pada PT. Ayu Anugrah Plasindo Kab. Cirebon menunjukkan 75% ya, pada pernyataan saya menghubungi beberapa, teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya. Maka dapat dilihat bahwa tingkat *Turnover Intention* di PT. Ayu Nugraha Plasindo Cirebon yang di duga tinggi yaitu salah satu nya dari indikasi terhadap perasaan negatif terhadap pekerjaan nya.

Banyaknya karyawan dengan alasan memilih bekerja di tempat lain dan pertimbangan-pertimbangan yang diakibatkan dari rasa ketidakamanan dan

ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan yang sekarang. Karena perawat honorer tersebut bisa kapan saja diberhentikan sehingga mereka merasa gelisah dan khawatir akan keberlangsungan pekerjaannya. Dan merasa tidak berdaya terhadap peristiwa yang akan datang yang mempengaruhi kerjanya seperti dipecat atau dipindahkan ke unit lain. Untuk karyawan yang masih bertahan dan bekerja, ketidakamanan dan ketidakpuasan mereka ditunjukkan dengan tingkat absensi yang tinggi dan pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal karena mereka merasa apa yang telah dikerjakan dan yang telah dipertanggung jawabkan tidak sesuai dengan hasil yang didapatkannya salah satu bentuknya adalah gaji mereka

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

1. Target yang harus dicapai di perusahaan tersebut sangat tinggi yang mengakibatkan beban kerja yang berlebih
2. Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dan terjadi stress kerja pada karyawan
3. Merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan
4. Sering menghubungi beberapa teman untuk menanyakan perihal lowongan pekerjaan menandakan terjadinya *turnover intention*

1.2.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di uraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana beban kerja, stress kerja, konflik kerja dan turnover intention karyawan pada PT. Ayu Anugrah Plasindo Kabupaten Cirebon.

2. Bagaimana pengaruh beban kerja, stress kerja, dan konnflik kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Ayu Anugrah Plasindo Kabupaten Cirebon secara parsial.
3. Bagaimana pengaruh beban kerja, stress kerja, dan konnflik kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Ayu Anugrah Plasindo Kabupaten Cirebon secara simultan.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan “Beban Kerja, Stress kerja dan konflik kerja terhadap Turnover Intention di PT. Ayu Anugrah Plasindo Kabupaten Cirebon.” serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran bagaimana beban kerja, stress kerja, konnflik kerja dan turnover intention karyawan pada PT. Ayu Anugrah Plasindo Kabupaten Cirebon.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Ayu Anugrah Plasindo Kabupaten Cirebon secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Ayu Anugrah Plasindo Kabupaten Cirebon secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh Konflik kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Ayu Anugrah Plasindo Kabupaten Cirebon secara parsial.

5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja, stress kerja, dan konflik kerja terhadap turnover intention pada karyawan di PT. Ayu Anugrah Plasindo Kabupaten Cirebon secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

Kegunaan penelitian ini dilakukan dengan harapan bisa memiliki manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis dalam ada tidaknya pengaruh beban kerja, stress kerja, dan konflik kerja terhadap turnover karyawan.

2. Bagi ilmu pengetahuan

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam bidang sumber daya manusia, sehingga dapat mengetahui hubungan antara beban kerja, stress kerja, dan konflik kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan informasi lebih dan informasi tambahan kepada semua pegawai yang ada didalam instansi serta dapat lebih memajukan dan mensejahterakan instansi yang telah berjalan ini. Diharapkan bisa menjadi masukan bagi organisasi dalam menjalankan proses yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam hal. Beban kerja, stress kerja dan konflik kerja guna meningkatkan nilai ataupun produktivitas karyaawan dari organisasi, dan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Dalam hal ini penulis melaksanakan lokasi penelitian dan pengumpulan data bertempat di Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang di teliti maka penulis melakukan penelitian di PT. Ayu Anugrah Plasindo Kabupaten Cirebon yang beralamat di JL. Cikembulan No. 13 Cirebon Jawa Barat, 46396

1.5.2 Waktu penelitian

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini dimulai dari sampai dengan

Tabel 1.6
Waktu Penelitian

NO	Keterangan	Waktu Kegiatan																											
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Survey Tempat Penelitian	■	■																										
2.	Melakukan Penelitian			■																									
3.	Mencari Data				■																								
4.	Membuat Proposal					■																							
5.	Seminar						■																						
6.	Revisi							■																					
7.	Penelitian Lapangan									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
8.	Bibingan													■	■	■	■	■	■	■	■								
9.	Sidang																					■	■	■	■	■	■	■	■