

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sektor manufaktur adalah sebuah usaha yang memproduksi suatu barang jadi dari bahan baku mentah dengan menggunakan mesin produksi dan dalam skala yang besar, sektor manufaktur pada saat ini termasuk kedalam sektor yang paling tumbuh berkembang, pada triwulan ke II di tahun 2021, sektor manufaktur mengalami kenaikan mencapai 7,07%, dan untuk sektor industri tekstil dan pakaian juga mencatatkan namanya di industri dengan nilai ekspor terbesar yaitu 5,86%, hal ini sejalan dengan semakin banyaknya industri garmen di Indonesia yang bermunculan.

Industri garmen saat ini merupakan industri yang dapat dikatakan sebagai salah satu industri dengan peminat terbanyak di kota bandung dan sekitarnya, perusahaan garmen ialah suatu usaha yang melakukan kegiatan ekonomi dengan tujuan menghasilkan dan menjual barang berupa pakaian yang diproduksi secara masal (Anisah *et.al*, 2021). Garmen di Indonesia semakin lama semakin berkembang yang dimulai dari UKM hingga pabrik, persaingan dalam dunia usaha semakin meningkat yang mengiringi perubahan lingkungan yang dinamis. Kompetisi yang semakin meningkat, perubahan selera konsumen, kemajuan teknologi dan perubahan sosial ekonomi yang pesat menimbulkan kesempatan, peluang serta tantangan maka dari itu dunia bisnis garmen menarik untuk dicermati. Namun dalam praktiknya semakin banyak perusahaan garmen akan menimbulkan persaingan yang memiliki peluang untuk merubah menjadi persaingan bebas yang

merugikan banyak orang (Rizaldi, 2022). Kondisi industri garmen Indonesia secara umum termasuk dalam kategori yang unggul dan bersaing, hal ini dibuktikan dengan perusahaan garmen yang terus meningkat.

Dalam penelitian ini penulis tertarik untuk meneliti industri garmen dikarenakan industri ini mengalami kelesuan pada tahun sebelumnya, dan peneliti memilih PT. Dekatama Centra Bandung, PT. Dekatama Centra Bandung sendiri bertempat di Jl. Mekar Mulya No.33, Cipadung Kulon, Kec. Panyileukan, Kota Bandung, Jawa Barat, dengan visi menjadi perusahaan penyedia pakaian dengan design menarik dan kualitas tinggi dan misi mengutamakan pelayanan dan kepuasan pelanggan, dan membuat design yang menarik sesuai kebutuhan pelanggan. PT. Dekatama Centra sendiri didukung oleh 1123 orang karyawan yang bergabung di dalamnya dan kegiatan yang berlangsung di PT. Dekatama Centra sendiri yaitu membuat lebih dari 10.000 potong pakaian setiap bulannya. Dengan memiliki banyaknya sumber daya manusia perlu dilakukan sebuah sistem manajemen yang baik dalam pelaksanaannya.

Manajemen adalah proses dimulai dari perencanaan hingga pengawasan dan penggunaan sumber daya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Budiarti (2021) “pada dasarnya modal manusia berperan dalam upaya peningkatan kemampuan dalam mengembangkan industri dan mendorong dalam akumulasi keahlian yang modern, pengetahuan, dan sikap atau tindakan dalam dunia industri”. Dengan adanya sumber daya manusia yang banyak pasti muncul berbagai perilaku yang berbeda dari setiap individu yang ada “teori organisasi dan perilaku organisasi adalah salah satu komponen penting dalam pendirian

organisasi baru, terutama sumber daya manusia yang berperan aktif dalam proses tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi” (Wulantika & Wijaya, 2018). Dalam pelaksanaan industri garmen sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan karena mereka yang akan mengoperasikan teknologi yang disediakan oleh perusahaan seperti yang dikatakan oleh Narimawati *et.al* (2022) yang mengatakan bahwa sumber Daya Manusia (SDM) berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Namun tidak semua sumber daya manusia dapat melakukan itu, karena sebuah penguasaan teknologi didasarkan pada kemampuan seorang karyawan yang sesuai dengan kondisi teknologi yang digunakan dalam perusahaan, menurut Rizaldi (2021) pendidikan merupakan salah satu sarana SDM dalam mengembangkan kompetensi dan keilmuan. Pengetahuan, ketrampilan, motivasi dan kemampuan merupakan kompetensi yang bersifat dasar, karakter dari seseorang untuk mampu menunjukkan kinerja yang efektif atau superior di dalam pekerjaan dan tugasnya. Maka dari itu perusahaan harus mampu mempertahankan seorang karyawan yang berkompeten dan berdedikasi yang tinggi terhadap perusahaan, dengan mampu menciptakan rasa komitmen organisasi dalam diri karyawan, perusahaan dapat mempertahankan sumber daya yang mereka miliki sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pada riset Dale Carnegie (2018) yang dilakukan di 6 kota besar di Indonesia pada tahun 2016 menjelaskan bahwa 60% karyawan mempunyai keinginan untuk berpindah karena merasa *disengaged*/lepas dengan perusahaan, dan pada riset ini juga dijelaskan bahwa hanya 25% karyawan saja yang terlibat sepenuhnya pada perusahaan, tentu

hal ini harus menjadi perhatian bagi perusahaan untuk dapat cepat mengatasi masalah tersebut, karena sumber daya manusia adalah aspek terpenting dalam pencapaian sebuah tujuan perusahaan, pada penelitian mulyani (2021) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi sendiri dapat dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja dan stres kerja. tentu hal ini berkaitan dengan perlu ditingkatkannya rasa komitmen organisasi pada sebuah perusahaan.

Komitmen organisasi pada diri karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan juga karyawan tersebut, hal ini menandakan bahwa karyawan telah mendapatkan sesuatu yang dirinya cari dalam perusahaan, dengan timbulnya rasa komitmen organisasi, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki dedikasi dan kemampuan yang baik tanpa melakukan paksaan terhadap karyawan tersebut, yang mana akan membantu dan mempermudah perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, komitmen organisasi yang tumbuh akan berdampak baik bagi perusahaan, namun komitmen tidaklah tumbuh dengan sendirinya, sejatinya perusahaan harus mengelola dan menumbuhkan rasa komitmen organisasi dalam diri karyawan, seperti pada survey berikut.

Tabel 1.1
Survey awal komitmen organisasi

No.	Pertanyaan	Jawaban			Total
		Keterangan	Ya	Tidak	
1	Saya akan tetap bekerja di perusahaan ini bagaimanapun kondisi perusahaan.	Frekuensi	15	5	20
		Persentase	75%	25%	100%
2	Saya akan tetap berada di perusahaan, walaupun terdapat tawaran yang lebih menarik.	Frekuensi	7	13	20
		Persentase	35%	65%	100%

3	Saya akan tetap bekerja di perusahaan ini karena mempunyai kewajiban untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.	Frekuensi	18	2	20
		Persentase	90%	10%	100%

Sumber: Hasil survey peneliti (2022)

Pada survey awal terkait komitmen organisasi karyawan PT. Dekatama Bandung yang mana diambil dari indikator menurut Busro (2018), menunjukkan bahwa 65% dari karyawan di perusahaan masih belum loyal dengan perusahaan, hal ini dibuktikan karyawan masih memiliki kecenderungan akan berpindah ke perusahaan lain jika terdapat tawaran lain. Dalam praktiknya komitmen organisasi juga dapat dipengaruhi oleh beberapa hal lain, yang mana komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja yang baik hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyani (2021) bahwa komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja dan stres kerja, stres kerja berpengaruh secara negatif pada komitmen organisasi sedangkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi.

Kualitas kehidupan kerja yang baik merupakan sebuah kunci dari timbulnya rasa nyaman dan akan menghasilkan interaksi yang baik antara karyawan dan lingkungannya. Dengan begitu kualitas kehidupan kerja dapat berpengaruh pada kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan, kondisi yang tidak menarik atau tidak nyaman akan membuat menurunnya kinerja seorang karyawan yang mana akan merugikan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Hal yang utama dari kualitas kehidupan kerja adalah dampaknya bagi individu tersebut yaitu pekerjaan dapat menyebabkan orang menjadi lebih baik bukan orang-orang dapat mengerjakan pekerjaan lebih baik. Kualitas kehidupan

kerja yang tinggi meliputi perasaan positif terhadap pekerjaannya karena suatu motivasi menunjukkan pekerjaan dan suatu keseimbangan yang baik antara kehidupan dan nilai-nilai pribadi serta terpenuhi kebutuhannya (Katzell *et.al* dalam Hasmalawati, 2018), namun pada prakteknya masih terdapat perusahaan yang belum dapat memenuhi kualitas kehidupan kerja dengan baik.

Tabel 1.2
Survey awal kualitas kehidupan kerja

No	Uraian	Jawaban			Total
		Keterangan	Ya	Tidak	
1	Perusahaan selalu memberikan kesempatan karyawan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan, sesuai jabatan dan posisi.	Frekuensi	15	5	20
		Persentase	75%	25%	100%
2	Saya mendapatkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan saya.	Frekuensi	14	6	20
		Persentase	70%	30%	100%
3	Apabila terjadi konflik kerja, atasan selalu dapat menyelesaikan konflik yang terjadi.	Frekuensi	20	0	20
		Persentase	100%	0%	100%
4	Komunikasi antara karyawan hingga manajer setiap bagian berjalan dengan baik.	Frekuensi	17	3	20
		Persentase	85%	15%	100%
5	Perusahaan selalu memperhatikan kondisi fisik dan kesehatan karyawan	Frekuensi	7	13	20
		Persentase	35%	65%	100%
6	Perusahaan menciptakan situasi yang aman dalam bekerja bagi setiap karyawan.	Frekuensi	20	0	20
		Persentase	100%	0%	100%

Sumber : Hasil Survey Peneliti (2022)

Hasil Survey terkait kualitas kehidupan kerja di PT. Dekatama Centra Bandung 65% atau sebanyak 13 orang karyawan memilih tidak, yang mana menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja terdapat sebuah masalah yaitu perusahaan masih kurang memperhatikan kondisi kesehatan para karyawannya,

pertanyaan dan pernyataan diatas merupakan indikator dari kualitas kehidupan kerja yang diberikan oleh Cascio (2010). Maka berdasarkan survey awal perusahaan harus lebih memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawan, hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Kaunang *et.al* (2017) ; Helmy (2021) yang mana dalam penelitian mereka memberikan kesimpulan bahwa pemberian kualitas kehidupan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Mengingat sumber daya manusia merupakan aspek dan modal penting bagi perusahaan, maka penting bagi perusahaan untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik (Hasmalawati, 2018) , komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja akan tetapi terdapat variabel lain yang mempengaruhi yaitu stres kerja.

Stres kerja timbul karena adanya sebuah tekanan yang dirasakan oleh para karyawan dalam perusahaan, Narimawati *et.al* (2021) mengatakan “Tekanan kerja merupakan sesuatu yang dialami oleh buruh di masyarakat perkotaan besar secara konsisten”. Tekanan ini dapat berasal dari internal atau eksternal perusahaan. Stres ini sangat memberikan dampak pada jalannya perusahaan terlebih terhadap produk yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang ada di perusahaan, hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Robbin dan Judge dalam Siamto (2018) penyebab stres yang berhubungan dengan beban kerja, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan, dan batas waktu berdampak tidak sama dengan hambatan stres (*hindrance stressor* – penyebab stres yang menghambat pencapaian tujuan seperti politik kerja atau rasa bingung terhadap tanggung jawab pekerjaan). Lebih lanjut dikatakan bahwa *challenge stressor* berdampak lebih kecil daripada *hindrance*

stressor dikarenakan tekanan yang diberikan tidak begitu besar. Perusahaan harus dapat mengelola tingkat stres yang terjadi di dalam perusahaan agar karyawan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan performa mereka guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan di awal pendirian perusahaan, faktor tuntutan tugas menjadikan faktor yang paling besar menghasilkan rasa stres kerja dalam perusahaan.

Tabel 1.3
Survey awal stress kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban			Total
		Keterangan	Ya	Tidak	
1	Tugas atau beban kerja yang diberikan terlalu berat/banyak sehingga terkadang merasakan kelelahan.	Frekuensi	13	7	20
		Persentase	65%	35%	100%
2	Peran atau posisi yang saya tempati sulit untuk saya adaptasi, sehingga mengalami kerepotan	Frekuensi	4	16	20
		Persentase	20%	80%	100%
3	Terkadang saya merasakan lelah mental karena tugas yang diberikan.	Frekuensi	13	7	20
		Persentase	65%	35%	100%
4	Pembagian tugas dan tanggung jawab sudah sesuai sehingga tidak pernah terjadi kebingungan.	Frekuensi	15	5	20
		Persentase	75%	25%	100%

Sumber: Hasil survey peneliti (2022)

Survey diatas menunjukkan 65% karyawan yang menerima kuesioner bahwa mereka merasakan kelelahan dengan tugas yang ditugaskan pada mereka, pertanyaan dan pernyataan diatas diambil dari indikator stress kerja dari Robbins & Judge (2018). Hal ini ditunjukkan oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Lorensa *et.al*; Permatasari & Rahyuda (2020), bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Siamto

Siamto (2018) mengemukakan bahwa stres kerja lahir karena adanya beban peran dan tugas, dengan pembagian tugas yang berimbang diyakini akan menurunkan tingkat stres kerja, dengan ini perusahaan harus menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik, dan memperhatikan serta mengelola tingkat stres karyawan agar dapat menumbuhkan rasa komitmen organisasi di dalam diri karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi yang terjadi di PT. Dekatama Centra Bandung, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di PT. Dekatama Centra Bandung”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang sudah dipaparkan penulis dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah yaitu, Terindikasi karyawan PT. Dekatama Centra Bandung memiliki permasalahan yaitu mereka kurang mendapatkan perhatian atas kondisi fisik dan kesehatannya. Terindikasi karyawan PT. Dekatama Centra Bandung memiliki permasalahan bahwa mereka sering merasakan lelah mental yang diakibatkan oleh beban pekerjaan. Terindikasi karyawan PT. Dekatama Centra Bandung juga memiliki masalah dengan komitmen organisasi dibuktikan oleh mereka belum dapat menumbuhkan rasa loyal mereka terhadap perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Dari uraian yang sudah dijelaskan pada sebelumnya, penelitian ini mempunyai rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kualitas kehidupan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi di PT. Dekatama Centra Bandung.
2. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi di PT. Dekatama Centra Bandung.
3. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi di PT. Dekatama Centra Bandung.
4. Apakah kualitas kehidupan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi di PT. Dekatama Centra Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi, sehingga perusahaan dan penulis dapat menjadikan penelitian ini untuk bahasan yang akan memberikan solusi untuk mengetahui seberapa besar hubungan ketiga variabel tersebut.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran kualitas kehidupan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi di PT. Dekatama Centra Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi di PT. Dekatama Centra Bandung.

3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi di PT. Dekatama Centra Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi di PT. Dekatama Centra Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Memberikan gambaran bagi setiap perusahaan yang ada di Indonesia bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja dan stress kerja terhadap komitmen Organisasi, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja, pengendalian stres kerja dan menumbuhkan rasa komitmen organisasi.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan penulis dan untuk mengetahui dampak dari kualitas kehidupan kerja dan stress kerja terhadap komitmen organisasi.

2. Bagi Penulis Lain

Untuk peneliti lain diharapkan berguna sebagai bahan masukan dan penelitian berikutnya dan dapat menambah wawasan yang dapat menambah pengetahuan tentang pentingnya kualitas kehidupan kerja, pengendalian stres kerja dan komitmen organisasi.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan penulis sebagai tempat penelitian mengenai Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stress Kerja terhadap Komitmen Organisasi yaitu di

PT. Dekatama Centra Bandung, yang bertempat di Jl. Mekar Mulya No.33,
Cipadung Kulon, Kec. Panyileukan, Kota Bandung, Jawa Barat 40292.

1.5.2 Waktu Penelitian

Tabel 1.4
Waktu Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																												
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September								
		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	Bimbingan											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
9	Sidang																									■				

Sumber: hasil olah peneliti (2022)