

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan industri di Indonesia saat ini terus bertumbuh dengan berkembangnya teknologi dan sistem produksi yang mendukung industri tekstil. Industri tekstil mempunyai peranan yang sangat besar dalam menunjang pembangunan yang sedang berjalan saat ini di Indonesia. Industri mempunyai peranan yang sangat besar dalam menunjang pembangunan yang sedang berjalan saat ini di Indonesia. Di Indonesia produk garmen merupakan salah satu komoditi yang sangat potensial untuk dikembangkan di pasar global, kebutuhan produk tekstil dan pakaian jadi (garmen) akan terus meningkat dari tahun ketahun (BPPP Kemendag RI, 2017).

Meningkatnya kebutuhan masyarakat akan kebutuhan produk dari tahun ke tahun merupakan salah satu pemicu percepatan tumbuhnya industri di Indonesia. Perusahaan pun berlomba-lomba untuk terus melakukan pembenahan agar memiliki daya saing yang tinggi untuk berkompetisi di pasar perindustrian yang terus berkembang. Di Indonesia produk garmen merupakan salah satu komoditi yang sangat potensial untuk dikembangkan di pasar global, kebutuhan produk tekstil pakaian jadi (garmen) akan terus meningkat dari tahun ke tahun. Industri tekstil di Indonesia semakin berkembang pesat dengan seiringnya perkembangan jaman serta menjamin keuntungan yang menjanjikan, maka terjadi persaingan ketat yang menjanjikan didalam industri tekstil.

Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) sangat berperan penting bagi perekonomian negara Indonesia dan khususnya Jawa Barat dalam proses industri tekstil. Pemerintah Provinsi Jawa Barat sendiri menjadikan sektor industri tekstil salah satu instrumen penting dalam pembangunan Jawa Barat. Banyaknya perusahaan tekstil yang berkembang membuat pemerintah menjadikan sektor tekstil sebagai komoditi utama untuk melakukan ekspor ke berbagai macam negara. Maka dari itu pemerintah Indonesia terus memacu peningkatan investasi di industri tekstil dan produk tekstil (TPT) karena memberikan kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia. Industri garmen setiap tahunnya diperkirakan membutuhkan sekitar 15.000 tenaga kerja dan jumlah itu terus bertambah hingga mencapai 4 juta dalam 15 tahun mendatang. Setiap pertumbuhan 1% dari industri tekstil dan produk tekstil (TPT) akan menyerap sekitar 10.000 tenaga kerja.

PT. Dekatama Centra sudah berdiri sejak tahun 1996, merupakan perusahaan produk tekstil pakaian jadi (garmen) yang memproduksi pakaian retail dengan merek utama INVIO disusul dengan merek Atmosphere dan Omara. PT. Dekatama Centra berlokasi di Kota Bandung, Jawa Barat yang telah terkenal di Indonesia sebagai kota fashion, PT. Dekatama Centra Bandung tumbuh dan berkembang dengan suasana, sehingga produk yang dihasilkan tidak pernah ketinggalan trend yang berlaku. Didukung oleh 1.123 karyawan yang berkerja dan didukung oleh mesin teknologi baru, PT. Dekatama Centra Bandung sendiri memproduksi lebih dari 50.000 potong pakaian setiap bulannya. Dengan perkembangan industri perekonomian di era globalisasi yang cukup pesat, baik

pemerintah Indonesia maupun pemerintah provinsi Jawa Barat telah berkontribusi untuk memfasilitasi serta terus melakukan peningkatan SDM.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan atau instansi, karena salah satu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut tergantung kepada praktik-praktik sumber daya manusianya. Manusia merupakan aset utama dalam suatu perusahaan, sehingga sumber daya manusia harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi.

Menurut Budiarti (2017) Modal Manusia (Human Capital) terdiri dari pengetahuan, keterampilan manusia, kompetensi, sikap, perilaku dan pengalaman pribadi seorang karyawan. Menurut Budiarti et al. (2018:2) “Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.”

Aspek sumber daya manusia didalam perusahaan sangat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya, jika hubungan pemimpin dan juga anggotanya baik dan membuat nyaman berkerja, serta tidak mengganggu beban pikiran dan kehidupan pribadi, karyawan akan bertahan di perusahaan karena tidak ada yang menggagngu kehidupannya. Sebaliknya, jika hubungan antara pemimpin dan anggotanya kurang baik maka akan banyak karyawan yang berkeinginan untuk berhenti bekerja sehingga dapat menyebabkan perusahaan tidak dapat memperoleh

manfaat dan keuntungan dari peningkatan kinerja karyawan karena mengeluarkan biaya yang lebih besar pada program rekrutmen karyawan baru.

Hal ini juga sejalan dengan pendapat Rizaldi, A. (2020) dalam penelitiannya yang mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu hal yang penting dalam kegiatan usaha apapun karena kualitas dari hal tersebut sangatlah menentukan kinerja dari suatu perusahaan. Tanpa pengelolaan SDM pertumbuhan, kemajuan, dan pencapaian tujuan perusahaan akan sulit dicapai. Sehingga perusahaan wajib mengatur SDM dengan tepat mengingat besarnya peran SDM dalam sebuah perusahaan.

Keinginan berhenti bekerja bisa dikatakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain. Untuk dapat menghindari keinginan berhenti bekerja karyawan, pemimpin harus lebih memperhatikan hubungan antara karyawan dengan cara berkomunikasi atau memberi pengarahan agar terciptanya suatu hubungan yang baik antara atasan dan bawahan yang akan saling mempengaruhi satu sama lain di dalam perusahaan. Putra (2016).

Hal ini didukung survei awal atau pra survei terhadap 20 orang karyawan di PT. Dekatama Centra Bandung dengan menggunakan kuesioner dan wawancara pada tanggal 20 Mei 2022, seperti pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. 1
Kuesioner Survei Awal Variabel Keinginan Berhenti Bekerja

No.	Keinginan Berhenti Bekerja (Y)	Ya	%	Tidak	%
1	Saya akan tetap berada di perusahaan, walaupun terdapat tawaran yang lebih menarik diluar sana	3	15%	17	85%
2	Saya berkeinginan untuk tetap bekerja di perusahaan ini dan tidak ingin pindah ke perusahaan lain	7	35%	13	65%
3	Saya tidak tertarik untuk pindah kerja walaupun rekan-rekan kerja saya melakukannya	12	60%	8	40%

Sumber : Hasil olah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 jawaban responden menyatakan permasalahan pada karyawan PT. Dekatama Centra Bandung menunjukkan keinginan berhenti bekerja karyawan bahwa terdapat sebuah masalah yaitu kurangnya rasa kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, dapat terlihat dari hasil survei sebanyak 15% akan tetap berada di perusahaan walaupun terdapat tawaran yang lebih menarik sedangkan 85% akan berpindah bekerja jika ada tawaran yang lebih menarik diluar sana. Salah satu faktor yang mempengaruhi keinginan berhenti bekerja adalah peran pemimpin.

Pertukaran pemimpin-anggota (LMX) bisa dikatakan kualitas hubungan pertukaran interpersonal antara pemimpin dan anggotanya. Hubungan pemimpin dan karyawan yang tinggi ditandai dengan persahabatan, loyalitas, rasa hormat dan kontribusi profesional. Hubungan pemimpin dan karyawan yang baik akan menyebabkan terciptanya kepuasan dalam diri seorang karyawan. Hal ini akan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dalam suatu perusahaan dapat tercapai. Septiadi (2019).

Hal ini didukung survei awal atau pra survei terhadap 20 orang karyawan di PT. Dekatama Centra Bandung dengan menggunakan kuesioner dan wawancara pada tanggal 20 Mei 2022, seperti pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1. 2
Kuesioner Survey Awal Variabel Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX)

No.	Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX) (X ₁)	Ya	%	Tidak	%
1	Pemimpin/atasan saya memiliki kemampuan untuk cepat akrab dengan orang lain termasuk anak buahnya.	17	85%	3	15%
2	Pemimpin/atasan saya memiliki komunikasi yang baik antara karyawan setiap bagian berjalan dengan baik	16	60%	4	20%
3	Pemimpin/atasan saya selalu memberi pengarahan terhadap pekerjaan yang akan saya lakukan.	3	15%	17	85%
4	Pemimpin/atasan saya selalu memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja para karyawan	5	25%	15	75%

Sumber : Hasil olah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 jawaban responden menyatakan permasalahan pada karyawan PT. Dekatama Centra Bandung menunjukkan pemimpin tidak selalu memberi pengarahan terhadap pekerjaan yang akan dilakukan, dapat terlihat dari hasil survei sebanyak 15% pemimpin selalu memberikan pengarahan terhadap apa yang akan dilakukan sedangkan 85% merasakan pemimpin tidak memberikan pengarahan terhadap pekerjaan yang akan diberikan.

Lebih lanjut lagi faktor yang mempengaruhi keinginan berhenti bekerja adalah keseimbangan kehidupan kerja. Larasati et.al (2019) mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu cara untuk karyawan memiliki gaya hidup sehat dan bermanfaat sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi peningkatan kinerja mereka. Namun kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh

kehidupan diluar dan didalam pekerjaan jika tidak yang sesuai dengan yang diharapkan akan menimbulkan stres kerja.

Hal ini didukung survei awal atau pra survei terhadap 20 orang karyawan di PT. Dekatama Centra Bandung dengan menggunakan kuesioner dan wawancara pada tanggal 20 Mei 2022, seperti pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Kuesioner Survey Awal Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja

No.	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X ₂)	Ya	%	Tidak	%
1	Saya bekerja di lokasi yang aman dan merasakan kesejahteraan di perusahaan	13	65%	7	3%
2	Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga saya	11	55%	9	45%
3	Saya merasa puas dengan apa yang sudah saya dapatkan selama ini dalam pekerjaan saya	4	20%	16	80%
4	Saya dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan	12	60%	8	40%

Sumber : Hasil survei peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 jawaban responden menyatakan permasalahan pada karyawan PT. Dekatama Centra Bandung menunjukkan kurang puas akan apa yang didapatkan selama bekerja, dapat terlihat dari hasil survei sebanyak 20% merasakan puas dengan apa yang sudah didapatkan selama bekerja di perusahaan sedangkan 80% merasakan sebaliknya yakni tidak puas apa yang didapatkan selama bekerja di perusahaan.

Berikutnya faktor yang mempengaruhi keinginan berhenti bekerja adalah stres kerja yang dirasakan. Stres kerja dimana keadaan emosional yang timbul

karena adanya ketidak sesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Vanchapo (2020).

Hal ini didukung survei awal atau pra survei terhadap 20 orang karyawan di PT. Dekatama Centra Bandung dengan menggunakan kuesioner dan wawancara pada tanggal 20 Mei 2022, seperti pada tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1.4
Kuesioner Survey Awal Variabel Stres Kerja

No.	Stres Kerja (X ₃)	Ya	%	Tidak	%
1	Beban pekerjaan menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi	7	35%	13	65%
2	Beban kerja yang diberikan terlalu berat sehingga terkadang merasakan kelelahan	12	60%	8	40%
3	Saya harus selalu memikirkan pekerjaan saya setiap saat	6	30%	14	70%
4	Saya merasa takut apabila ada berbagai bentuk perubahan sistem yang baru di perusahaan	8	40%	12	60%

Sumber : Hasil survei peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 jawaban responden menyatakan permasalahan pada karyawan PT. Dekatama Centra Bandung menunjukkan bahwa karyawan merasakan kelelahan karena beban pekerjaan yang terlalu berat, dapat terlihat dari hasil survei sebanyak 60% merasakan beban pekerjaan yang diberikan terlalu berat sehingga merasakan kelelahan sedangkan 40% tidak merasakan kelelahan saat diberi tugas.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “ **Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX), Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Keinginan Berhenti Bekerja Pada PT. Dekatama Centra Bandung**”.

1.2 Identifikasi dan rumusan masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka permasalahan-permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh PT.Dekatama Centra Bandung di antaranya:

1. Diduga adanya permasalahan dimana masih banyak karyawan menunjukkan akan berhenti bekerja jika ada pekerjaan yang lebih menarik diluar sana. Hal ini mengidentifikasi Keinginan Berhenti Bekerja.
2. Diduga adanya permasalahan dimana karyawan merasa kurangnya hubungan antara pemimpin dan karyawan terutama dalam hal komunikasi dan kepercayaan. Hal ini mengidentifikasi Pertukaran Pemimpin-Anggota.
3. Diduga adanya permasalahan terdapat pada kurang puasnya karyawan terhadap apa yang mereka dapatkan dari perusahaan. Hal ini mengidentifikasi Keseimbangan Kehidupan Kerja.
4. Diduga adanya permasalahan yang ada terdapat beban kerja yang terlalu berat dirasakan oleh karyawan. Hal ini mengidentifikasi Stres Kerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

- 1 Bagaimana gambaran Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX), Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja dan Keinginan Berhenti Bekerja pada PT. Dekatama Centra Bandung.
- 2 Apakah Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX), Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja berpengaruh terhadap Keinginan Berhenti Bekerja secara parsial pada PT. Dekatama Centra Bandung.
- 3 Apakah Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX), Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja berpengaruh terhadap Keinginan Berhenti Bekerja secara simultan pada PT. Dekatama Centra Bandung.
- 4 Seberapa besar pengaruh Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX), Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Stres kerja terhadap Keinginan Berhenti Bekerja pada PT. Dekatama Centra Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan berupa data dan informasi, untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX), Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Berhenti Bekerja. Dengan diperolehnya data dan informasi dari penelitian ini diharapkan perusahaan dan penulis menjadikan penelitian ini dapat memperoleh manfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX), Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja dan Keinginan Berhenti Bekerja pada PT. Dekatama Centra Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pemimpin-Anggota (LMX), Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja terhadap Keinginan Berhenti Bekerja secara parsial pada PT. Dekatama Centra Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX), Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Stres Kerja terhadap Keinginan Berhenti Bekerja secara simultan pada PT. Dekatama Centra Bandung.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX), Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Stres kerja terhadap Keinginan Berhenti Bekerja pada PT. Dekatama Centra Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Memberikan gambaran bagi setiap perusahaan yang ada di Indonesia bagaimana Pengaruh Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX), Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Berhenti Bekerja, sehingga perusahaan dapat mengatasi Keinginan Karyawan Untuk Berhenti Bekerja.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

Adanya penelitian ini diharapkan menambah wawasan untuk ilmu terutama di bidang sumber daya manusia mengenai Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX), Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Berhenti Bekerja, sehingga dengan adanya ilmu ini akan lebih memajukan ilmu manajemen dibidang Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Pihak Lain (Peneliti Lain)

Adanya penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan masukan dan penelitian berikutnya dan menambah wawasan yang dapat menambah pengetahuan tentang Pengaruh Pemimpin-Anggota (LMX), Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Berhenti Bekerja Bagi peneliti sendiri

3. Bagi Peneliti Sendri

Hasil penelitian ini mampu menambah wawasan bagi penulis untuk menerapkan di dunia nyata dan untuk mengetahui dampak dari Pengaruh Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX), Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Berhenti Bekerja.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Dalam hal ini lokasi yang digunakan penulis sebagai tempat penelitian mengenai Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX), Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Berhenti Bekerja 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 1.5
Waktu Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		Maret				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	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)

