

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi atau perusahaan mempunyai peranan yang penting dalam usaha dan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Organisasi yang berhasil dan tetap bertahan tidak hanya berdasarkan kemampuan modal yang dimiliki oleh organisasi, melainkan juga didukung oleh SDM yang mempunyai nilai.

Seorang karyawan akan memberikan seluruh potensinya terhadap organisasi bila karyawan tersebut memiliki komitmen terhadap organisasi tempat dia bekerja. Komitmen kerja yang tinggi, pada akhirnya dapat memberikan kemampuan terbaiknya bagi organisasi walaupun sedang mengalami masalah. Hal tersebut terjadi bila organisasi dan karyawan saling memberikan kontribusi, misalnya organisasi memberikan bayaran yang sesuai dan kesempatan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi bagi karyawan. Sedangkan karyawan itu sendiri, memberikan prestasi serta idenya agar organisasi semakin berkembang.

Komitmen seseorang terhadap organisasi menjadi isu yang sangat penting, sehingga komitmen menjadi salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau komitmen dalam organisasi. Pemahaman terhadap komitmen dalam sebuah organisasi sangat penting agar dapat berjalan secara efisien dan efektif untuk menciptakan kondisi yang kondusif.

Namun tidak jarang karyawan masih belum memahami arti komitmen secara yang sesungguhnya. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan, organisasi akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatkan produktifitas, kualitas kerja, serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi, dan perpindahan kerja (*turnover*).

Komitmen organisasi bisa muncul karena karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi. Intensi karyawan untuk meninggalkan organisasi (*intensi turnover*) dipengaruhi oleh komitmen karyawan pada organisasi, dimana semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Komitmen memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen *affective*, komitmen *continuence*, dan komitmen *normative*. Komitmen karyawan terhadap perusahaan tidak hanya berbentuk kesediaan karyawan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama, nilai yang lebih dari itu adalah para karyawan mau memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan bahkan melebihi apa yang diwajibkan oleh organisasi. Adapun alasan munculnya komitmen organisasi yaitu absensi, keterlambatan dalam bekerja lebih banyak di jumpai, sehingga komitmen terhadap absensi menurun, akibatnya akan menimbulkan *turnover* atau pengunduran diri pada karyawan.

Organisasi yang mampu memberikan perhatian penuh serta membuat karyawan percaya terhadap organisasi akan memperoleh komitmen karyawan. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan membuat karyawan setia pada organisasi dan

bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya yang berkonsentrasi pada tujuan yang akan diprioritaskan.

Selain faktor komitmen, terdapat pula stres kerja yang dialami karyawan. Stres merupakan hal yang sangat biasa dialami oleh individu dalam berbagai peran yang dijalani sehari-hari, termasuk perannya sebagai karyawan. Namun bagi setiap orang, stres merupakan bagian kehidupan yang normal. Manusia bahkan tidak dapat menghindari stres.

Stres bukanlah suatu gejala baru. Stres sudah lama muncul sejak manusia mengenal adanya masalah. Sekarang yang terpenting adalah mendeteksi sejak dini gejala stres dan kewaspadaan kita yang lebih besar terhadap stres. Stres terjadi akibat dari ketegangan, kecemasan, kekhawatiran atau ketakutan. Munculnya stres di organisasi ini adalah kelebihan tugas (*work overload*), beban kerja yang berlebihan, dan kebosanan yang melanda karyawan semasa menjalankan tugas kerjanya setiap hari. Jadi karyawan yang mengalami stres, lama kelamaan akan mengalami kemunduran dalam kehadiran. Selanjutnya karyawan tersebut mengalami penurunan kinerja. Jika karyawan tersebut mengalami stres kerja yang meningkat, maka akan terjadi intensi *turnover* pada karyawan.

Turnover merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila dia mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkannya. *Turnover* juga menjadi jalan keluar untuk mendapatkan keadaan yang lebih baik,

namun bagi perusahaan hal ini dapat menjadi suatu kerugian tersendiri, apalagi bila karyawan yang keluar memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Selain itu hal ini dapat menambah *cost* untuk perekrutan dan penempatan kembali. Untuk itu perusahaan perlu mengkaji lebih jauh tentang alasan karyawan mempunyai keinginan untuk keluar (intensi *turnover*). Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengatasi permasalahan yang menyebabkan karyawan mempunyai intensi *turnover* terutama masalah yang ada dalam perusahaan. Dengan demikian akan tercipta kepuasan baik dari segi karyawan maupun perusahaan.

Dampak dari timbulnya intensi *turnover* tersebut akan mempengaruhi berbagai aktivitas kerja yang terdapat pada perusahaan dan dapat juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan secara keseluruhan. Dampak dari *turnover* bagi perusahaan antara lain: perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi sehubungan dengan rekrutmen karyawan baru untuk menggantikan karyawan yang telah meninggalkan perusahaan dan kesinambungan operasional di perusahaan terancam karena dimungkinkan karyawan yang keluar kerja tidak mempunyai wakil yang dapat menggantikan posisinya pada saat bersangkutan. Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa komitmen organisasi dan stres kerja memiliki peran penting untuk perusahaan.

Salah satu contoh perusahaan yang memiliki tingkat *turnover* tinggi adalah PT Jayatama Selaras, yang menjadi lokasi penelitian. PT Jayatama Selaras adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan kemasan dari plastik jenis *containers* dan *closures* untuk industri farmasi, makanan dan kosmetik guna memenuhi kebutuhan pelanggan.

PT Jayatama Selaras berusaha mengembangkan desain produk serta inovasi sehingga dapat memenuhi keinginan pelanggan dalam hal desain produk. Perusahaan yang baru berdiri pada tahun 2003 ini merekrut pegawai dengan sistem kontrak, tetap dan harian. Pada tahun 2011 jumlah karyawan tetap mencapai 245 karyawan, karyawan kontrak mencapai 87 karyawan, dan karyawan harian mencapai 168 karyawan (Data Divisi HRD). Peneliti memilih karyawan tetap karena berkaitan dengan judul yang peneliti ambil.

Pada karyawan tetap tersebut ditemukan kenyataan bahwa angka *turnover* dari perusahaan yang cukup tinggi pada tahun 2010 yaitu 90 orang, jika dibandingkan dengan tahun 2009 dan 2010. Angka *turnover* yang tinggi menyebabkan *cost* yang ditanggung oleh perusahaan untuk merekrut dan melatih karyawan baru menjadi tinggi. Berdasarkan uraian komitmen organisasi dan stres kerja yang dibahas di awal, dapat diasumsikan kedua faktor tersebut memegang peranan terhadap tercapainya keputusan untuk mengundurkan diri atau tidak dari suatu pekerjaan.

Turnover pada perusahaan ini dapat dilihat dari data *turnover* tiga tahun terakhir berdasarkan data yang diberikan perusahaan tahun 2009-2011.

Tabel 1.1

Jumlah *Turnover* Karyawan Tetap pada PT. Jayatama Selaras Tahun 2009-2011

Tahun	Jumlah Karyawan		Karyawan Keluar		<i>Turnover</i> %	
	Kontrak	Tetap	Kontrak	Tetap	Kontrak	Tetap
2009	179	150	48	20	27%	13%
2010	208	189	55	23	26%	12%
2011	230	245	59	31	26%	13%

Sumber: PT. Jayatama Selaras (2011)

Berdasarkan pada Tabel 1.1 menunjukkan keseluruhan jumlah *turnover* pada tahun 2009 terlihat cukup tinggi yaitu sebesar 27% (karyawan kontrak), 13% (karyawan tetap). Tahun 2010 mencapai 26% (karyawan kontrak), 15% (karyawan, jadi karyawan yang keluar dari tahun 2010 ke 2011 tidak mengalami kenaikan (karyawan kontrak), dan mengalami kenaikan 1% (karyawan tetap). Apabila jumlah karyawan yang keluar mengalami peningkatan maka mengindikasikan bahwa terjadi penurunan komitmen karyawan terhadap perusahaan tersebut karena karyawan yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluar. Berdasarkan data *turnover* pada tahun 2009-2011 dapat disimpulkan bahwa asumsi *turnover* pada diri karyawan dalam perusahaan yang menyebabkan banyaknya karyawan untuk memilih keluar dari pekerjaannya.

Indikasi intensi *turnover* juga ditandai oleh hal yang menyangkut perilaku karyawan, seperti absensi yang meningkat. Tingginya tingkat absensi mencerminkan karyawan tersebut berkeinginan untuk keluar dari perusahaan. Tingginya tingkat absensi juga diduga merupakan indikasi rendahnya komitmen organisasi. Seorang individu yang mempunyai komitmen rendah terhadap pekerjaannya akan sering bolos. Selain itu tingginya absensi juga merupakan indikasi tingginya stres kerja. Hal tersebut dapat terlihat dari data absensi seperti pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Absensi PT Jayatama Selaras Tahun 2011

Bulan	Total Absensi (Hari)	Total Karyawan	Absensi Karyawan (%)	Target Perusahaan
Januari	331	502	97,363	97%
Februari	406	490	96,686	97%
Maret	396	479	96,694	97%
April	369	464	96,819	97%
Mei	307	459	97,325	97%
Juni	325	472	97,246	97%
Juli	337	500	97,304	97%
Agustus	423	492	96,561	97%
September	518	480	95,734	97%
Oktober	384	476	96,774	97%
November	549	474	95,368	97%
Desember	523	475	95,596	97%

Sumber: PT Jayatama Selaras (2011)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui persen absensi karyawan tetap tahun 2011 diatas sebagian standar yang telah ditetapkan perusahaan. Absensi yang tidak memenuhi target perusahaan yaitu bulan Agustus, September, November, dan Desember. Target persen perusahaan karyawan tetap yang ditetapkan perusahaan sebesar 97%. Berdasarkan permasalahan tersebut, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres kerja Terhadap Intensi *Turnover* pada PT Jayatama Selaras Cileungsi, Bogor”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran komitmen organisasi , stres kerja, dan intensi *turnover* pada karyawan PT Jayatama Selaras?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT Jayatama Selaras?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT Jayatama Selaras ?
4. Apakah komitmen organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT Jayatama Selaras

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan peneliti terhadap masalah yang diuraikan diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran komitmen organisasi, stres kerja, dan intensi *turnover* pada karyawan PT Jayatama Selaras.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT Jayatama Selaras.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT Jayatama Selaras.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT Jayatama Selaras.

1.4. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilakukan dengan harapan bahwa penelitian ini dapat memberi manfaat, bagi penulis maupun orang lain. Hasil ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam berbagai hal, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada perusahaan untuk mencegah meningkatnya intensi *turnover* yang merugikan baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Selain itu peneliti berharap dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam menjelaskan komitmen organisasi dan stres kerja terhadap terjadinya intensi *turnover*.

2. Kalangan Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti berikutnya, khususnya yang ingin mendalami dan meneliti selanjutnya mengenai fenomena komitmen organisasi, stres kerja dan intensi *turnover*.