

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pentingnya sumber daya manusia pada sebuah organisasi sebenarnya dapat dilihat dari operasional yang dilakukan di dalamnya, apabila sumber daya manusianya tidak ada, secara langsung organisasi tersebut tidak akan berjalan. Tidak akan jauh berbeda juga apabila sumber daya manusianya memiliki kualitas yang rendah, kinerja atau *output* yang di hasilkan dari organisasi pun tidak akan bagus atau memiliki kualitas yang rendah. Oleh karena itu, memiliki sumber daya yang berkualitas akan meningkatkan persentase kesuksesan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan, sebab kegiatan atau program tidak akan terlaksana dengan baik apabila sumber daya manusia yang baik dan berkualitas tidak dimiliki. Sebagai motor penggerak organisasi, organisasi tidak akan bergerak ketika tidak memiliki sumber daya manusianya.

Menurut Samsuni (2017) suatu pengetahuan yang mengajarkan mengenai berbagai metode dalam mengatur sumber daya yang dimiliki organisasi serta hubungan yang saling terkait di dalamnya disebut manajemen sumber daya manusia. Adapun sumber daya manusia sendiri menurut Werther & Davis (1999) seperti yang dikutip oleh E. Soetrisno (2016) adalah anggota dalam organisasi yang sudah mampu, siap, dan juga siaga untuk mencapai harapan organisasi. Sedangkan sumber daya manusia bagi sebuah organisasi itu adalah bagian yang tidak terpisahkan, karena sukses tidaknya organisasi

bergantung pada kualitas serta kinerja dari anggota yang dimilikinya (Darmawati, dkk, 2013).

System kekeluargaan dalam suatu perusahaan pada dasarnya merupakan hal yang baik, namun di masa sekarang ini banyak yang mengatasnamakan kekeluargaan untuk memberikan arahan yang sebenarnya berada di luar kewajiban pekerjaannya. Terlebih ketika perusahaan tersebut berada di tengah atau menjelang waktu tempo, dengan jumlah beban kerja yang meningkat namun mendapatkan pelimpahan pekerjaan yang bukan seharusnya, sehingga hal tersebut membuat karyawan yang mengalaminya menjadi cemas hingga stress. Karyawan yang pernah mengalami hal tersebut biasanya memiliki keterikatan emosial yang rendah dengan karyawan lainnya meskipun tetap mengerjakan apa yang di perintahkan.

Akibat yang terjadi karena hal itu adalah banyaknya anggota dalam organisasi yang memilih untuk keluar atau setidaknya memiliki niat yang tinggi untu keluar seringkali kita sebut juga dengan *Turnover intention*. *Turnover intention* ini mengacu pada evaluasi yang membahas apakah hubungan antara anggota dengan organisasinya akan dilanjutkan atau tidak dengan melakukan aksi meninggalkan organisasi tersebut (Sutanto & Gunawan, 2013). Sehingga apabila banyak anggota yang meninggalkan organisasinya, maka hal itu akan sangat berdampak pada kinerja ataupun produktifitas suatu organisasi yang menurun. Oleh karena itu, penting untuk setiap organisasi untuk mengendalikan atau menurunkan *turnover intention*nya.

Budaya yang ada dalam organisasi, tingginya tingkat stres dan rendahnya komitmen anggota pada organisasinya diperkirakan sangat berimbas pada *turnover intention* yang terjadi dalam organisasi. Hal ini karena apabila budaya dalam sebuah organisasi tidak membuat nyaman anggotanya, akan membuat seseorang kehilangan semangat kerja dan meningkatkan kecenderungan seseorang untuk keluar dari organisasi. Begitupun dengan tingkat stres dalam organisasi dapat membuat seseorang cenderung memiliki kinerja yang rendah, dengan budaya yang tidak bersahabat dan ditambah dengan stres yang tinggi akan membuat persentase turnover seseorang semakin meningkat. Apalagi apabila ditambah dengan komitmen dari anggota pada organisasi yang rendah, ini akan semakin meningkatkan niat dari dalam seseorang untuk keluar dari organisasi.

Menurut E. Sutrisno (2019) yang disebut budaya organisasi diartikan dengan asumsi, norma, nilai, atau keyakinan yang digunakan dan disepakati serta diikuti oleh anggotanya sebagai kaidah atau patokan berperilaku dan dalam memecahkan masalah dalam organisasi tersebut. Adapun stres menurut Silverman *et, al.* (2010) dalam Hidayati & Harsono (2021) merupakan reaksi dalam diri seseorang terhadap perubahan yang berasal dari eksternal dan membutuhkan respons, atau adaptasi secara fisik, emosional, serta psikologis yang menyebabkan perasaan menjadi cemas, gugup, dan atau frustrasi. Dan reaksi tersebut menurut Hidayati & Harsono (2021) merupakan respon yang tidak diinginkan seseorang dalam menghadapi segala jenis tuntutan, ataupun

tekanan yang berat. Meyyer & Allen (1997) dalam Yusuf & Syarif (2018) pengertian komitmen organisasi dijelaskan sebagai desain psikologis seseorang dalam berorganisasi berbentuk hubungan antara anggota terhadap organisasinya, dan hubungan tersebut berimbas pada keputusan anggota untuk tidak ataupun melanjutkan keanggotaannya.

Dalam sektor perdagangan, sektor sandang papan dan pangan merupakan tiga hal yang penting di setiap segmen kehidupan manusia, sehingga perusahaan yang akan diteliti oleh peneliti ialah Konveksi Jaya Pratama. Konveksi Jaya Pratama, atau yang bisa kita singkat dengan Konveksi JP, merupakan konveksi yang fokus segmentasinya cenderung pada *style* pemuda dan netral gender atau yang kita sebut juga dengan *unisex*. Sistem upah mingguan serta pesanan yang seringkali berlimpah sebenarnya merupakan hal yang baik untuk profit perusahaan, namun kita tidak bisa mengesampingkan usaha setiap karyawan yang sudah bersusah payah dibalik kesuksesan perusahaan.

Tekanan dalam mengejar tanggal jatuh tempo setiap banyaknya pemesanan terkadang membuat karyawan merasaneget cemas dan stres, karena khawatir tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Belum lagi dengan limpahan pekerjaan di luar kewajiban yang terkadang terjadi dan akhirnya menambah beban kerja karyawan. Penundaan atau pekerjaan yang belum selesai hingga kesalahan teknis di lapangan juga terkadang membuat karyawan merasa jengkel apalagi apabila tanggal temponya sudah semakin dekat.

Observasi dan wawancara pada 9 orang yang dilakukan oleh peneliti di lapangan, menghasilkan kesimpulan berikut:

**Tabel 1.1**

**Hasil Wawancara**

No	Pertanyaan	Respon		Hasil
		Ya	Tidak	
1..	Selama anda bekerja, apakah anda sering ikut andil atau diikutsertakan dalam membuat keputusan?	3	6	Dari 9 orang, jawaban “Tidak” dijawab oleh 6 orang, dan jawaban “Ya” dijawab oleh 3 orang.
2.	Apakah menurut anda budaya yang ada di tempat kerja ini membuat pekerjaan anda menjadi lebih efisien?	5	4	Dari 9 orang, jawaban “Tidak” dijawab oleh 4 orang, dan jawaban “Ya” dijawab oleh 5 orang.
4.	Apakah anda sering mengalami hal yang menurut anda merepotkan atau menghambat apabila sedang melakukan pekerjaan?	5	4	Dari 9 orang, jawaban “Tidak” dijawab oleh 4 orang, dan jawaban “Ya” dijawab oleh 5 orang.
5.	Apakah anda dan rekan anda lainnya saling mendukung dalam pengembangan diri?	6	3	Dari 9 orang, jawaban “Tidak” dijawab oleh 3

				orang, dan jawaban “Ya” dijawab oleh 6 orang.
6.	Apakah anda terkadang merasa cemas atau overthingking (larut dalam pikiran) saat dilimpahi tugas atau orderan yang banyak?	8	1	Dari 9 orang, jawaban “Tidak” dijawab oleh 1 orang, dan jawaban “Ya” dijawab oleh 8 orang.
7.	Apakah anda sering memikirkan permasalahan yang terjadi ditempat kerja saat sudah pulang?	6	3	Dari 9 orang, jawaban “Tidak” dijawab oleh 3 orang, dan jawaban “Ya” dijawab oleh 6 orang.
8.	Apakah kepemimpinan pimpinan anda sering membuat anda merasa cemas atau tertekan dengan arahannya?	4	5	Dari 9 orang, jawaban “Tidak” dijawab oleh 5 orang, dan jawaban “Ya” dijawab oleh 4 orang.
9.	Apakah anda merasa memiliki kewajiban untuk tetap bekerja disini?	6	3	Dari 9 orang, jawaban “Tidak” dijawab oleh 3 orang, dan jawaban “Ya” dijawab oleh 6 orang.
10.	Apakah anda akan merasa sedih apabila anda keluar dari pekerjaan ini?	4	5	Dari 9 orang, jawaban “Tidak” dijawab oleh 5

				orang, dan jawaban “Ya” dijawab oleh 4 orang.
11.	Pernahkan anda tiba-tiba memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaan ini?	7	2	Dari 9 orang, jawaban “Tidak” dijawab oleh 2 orang, dan jawaban “Ya” dijawab oleh 7 orang.
12.	Apakah anda pernah mencari tempat pekerjaan lainnya setelah bekerja disini?	5	4	Dari 9 orang, jawaban “Tidak” dijawab oleh 4 orang, dan jawaban “Ya” dijawab oleh 5 orang.
13.	Apabila diberi kesempatan maukah anda keluar dari pekerjaan ini?	8	1	Dari 9 orang, jawaban “Tidak” dijawab oleh 1 orang, dan jawaban “Ya” dijawab oleh 8 orang.

**Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)**

Hasil dari wawancara di atas, dapat kita simpulkan bahwa ada tingkat ketidakpuasan beberapa karyawan pada budaya organisasinya, ketidakpuasan dari sebagian karyawan dalam perusahaan tersebut cenderung pada hal-hal kecil seperti hambatan yang terkadang terjadi, dan tugas-tugas di luar kewajiban (*job desk*). Meskipun sebagian karyawan lainnya merasa puas karena aspek lainnya seperti memiliki hubungan kerja dan interaksi yang baik dengan

rekan-rekan lainnya. Mungkin adanya tingkat budaya organisasi dengan *Turnover Intention* pada karyawan di Perusahaan Konveksi Jaya Pratama terdapat hubungan antara keduanya.

Hasil dari wawancara di atas mengenai stress kerja juga menunjukkan adanya tingkat stress kerja yang cenderung tinggi pada karyawan. Kebanyakan dari karyawan merasa bekerja dalam intensitas yang tinggi seringkali membuat karyawan merasa cemas, terlebih perusahaan konveksi merupakan perusahaan dengan intensitas yang lumayan tinggi dan membutuhkan ketelitian dalam detail di setiap pakaiannya. Tingkat stress ini dapat meningkatkan potensi *Turnover Intention*, yakni niat karyawan atau benih-benih keinginan dalam dirinya untuk keluar dari perusahaan ini.

Adapun mengenai komitmen organisasi, berdasarkan hasil wawancara, sebagian dari karyawan cenderung memiliki keterikatan yang lumayan tinggi dengan organisasi, namun pada aspek lain karyawan tidak merasa sedih ataupun senang apabila keluar dari organisasi, hal ini bisa berarti loyalitas karyawan pada organisasi tidak begitu tinggi. Dan hal ini dapat membuat tingkat *turnover intention* dalam perusahaan meninggi, karyawan yang tidak merasa memiliki tingkat emosional yang tinggi dengan perusahaan, tidak merasa terikat dengan perusahaan biasanya cenderung mencari peluang pada pekerjaan lainnya, yang menawarkan lingkungan kerja atau kondisi yang lebih menjanjikan.

Sehingga secara keseluruhan, berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti, sebagian karyawan cenderung memiliki pemikiran untuk berhenti dari



pekerjaannya, dan mencari alternatif pekerjaan lainnya. Hal ini menunjukkan adanya potensi *turnover intention* pada karyawan di Konveksi Jaya Pratama.

Dengan bersandarkan pada penelitian Rahmizal & Novia (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sedangkan stres memiliki pengaruh yang positif pada *turnover intention*. Namun, dalam penelitian yang dilakukan Dhyta Novianti Dinova (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turover intention*. Dan penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim dan Suhariadi (2021) yang menemukan bahwa stres kerja juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Serta penelitian yang dilakukan oleh Budi Santoso (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Sementara itu, Dwilingga (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turover intention*. Sedangkan penelitian lainnya yang dilakukan Khalid, dkk (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention*.

Akhirnya, berdasarkan uraian serta latarbelakang yang telah dijelaskan, peneliti merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di Konveksi Jaya Pratama.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari penjelasan latar belakang di atas, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah pada penelitian ini, yaitu:

- a. Terdapat fenomena *turnover intention* di Konveksi Jaya Pratama yang dapat mengganggu dan mempengaruhi pekerjaan atau pola kerja dalam perusahaan
- b. Terdapat *gap* pada penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*
- c. Tingkat *turnover intention* yang cukup tinggi mengisyaratkan bahwa *turnover intention* yang ada di Konveksi Jaya Pratama itu benar adanya
- d. *Turnover intention* pada perusahaan Konveksi Jaya Pratama sering terjadi saat perusahaan memberikan banyak tugas dengan deadline yang singkat
- e. Tingkat stres kerja yang ada di Konveksi Jaya Pratama memiliki hubungan dengan *turover intention* yang terjadi
- f. Budaya organisasi dan komitmen organisasi yang cenderung rendah juga berhubungan dengan *turnover intention* yang terjadi di Konveksi Jaya Pratama

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan dengan:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* di Konveksi Jaya Pratama?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di Konveksi Jaya Pratama?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* di Konveksi Jaya Pratama?
4. Apakah Budaya Organisasi Stres Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* di Konveksi Jaya Pratama?

### **D. Tujuan Penelitian**

Sepadan dengan rumusan masalah yang telah diungkapkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui apakah pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* di Konveksi Jaya Pratama
2. Mengetahui apakah pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di Konveksi Jaya Pratama
3. Mengetahui apakah pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di Konveksi Jaya Pratama
4. Mengetahui apakah pengaruh budaya organisasi stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Konveksi Jaya Pratama

## E. Manfaat Penelitian

### 1. Secara teoritis

- a. Bagi peneliti. Peneliti berharap melalui penelitian ini peneliti lebih mengetahui dan memahami serta sebagai bahan pengalaman dalam meluaskan pengetahuan penulis khususnya mengenai pengaruh dari budaya organisasi, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Sekaligus menjadi wadah bagi peneliti untuk mengaplikasikan pengetahuan yang telah didapat saat menempuh pembelajaran selama perkuliahan.
- b. Bagi kampus Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, peneliti berharap penelitian ini akan memberi manfaat bagi mahasiswa yang nantinya akan meneliti variabel yang berkaitan dengan variabel-variabel yang peneliti teliti.
- c. Bagi Konveksi Jaya Pratama, sebagai salah satu materi saat evaluasi untuk merencanakan perencanaan yang akan dilakukan kedepannya, khususnya dalam konteks mengelola sumber daya manusianya. Penelitian ini juga diharapkan dapat membuat jajaran pimpinan di Konveksi Jaya Pratama untuk lebih memahami memahami dampak dari budaya organisasi, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di Konveksi Jaya Pratama.

### 2. Secara praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan bagaimana tingkat budaya organisasi, stres kerja yang terjadi, dan komitmen terhadap organisasi berpengaruh pada *turnover intention* para karyawan di Konveksi Jaya Pratama.
- b. Apabila hendak dilakukannya penelitian dalam konteks yang sama atau memiliki keterkaitan dengan penelitian ini, dapat menjadi salah satu referensi terdahulu dalam penelitiannya.
- c. Bagi karyawan Konveksi Jaya Pratama khususnya, harapan peneliti dalam penelitian ini adalah dapat membuat para karyawan agar memperhatikan budaya organisasi dengan mempertahankan yang baik dan membuang yang nantinya akan berdampak buruk, stres kerja dan faktor-faktor lainnya yang mungkin saja menjadi sebab adanya *turnover intention* di Konveksi Jaya Pratama.