

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketatnya persaingan bisnis di era globalisasi saat ini membuat perusahaan harus memiliki keunggulan serta kekuatan daya saing yang sangat tinggi. Hal ini bertujuan supaya perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Agar sebuah perusahaan mempunyai keunggulan yang kompetitif dan daya saing yang tinggi, maka dari itu sebuah perusahaan perlu mempunyai sumber daya yang baik. Perusahaan sendiri membutuhkan sistem manajemen yang baik untuk terus berkembang dan maju. Setiap perusahaan memiliki perkembangan dalam proses untuk maju, salah satunya adalah industri karet dan plastic di Indonesia pada grafik di bawah ini.



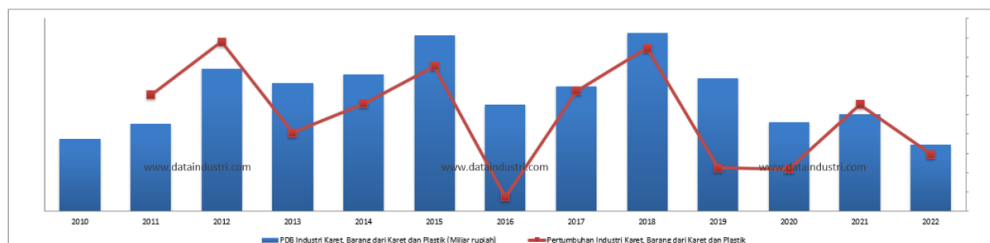
Gambar 1.1. Data PDB industri karet dan plastic 2022

Sumber: (Sadya, 2023)

Data di atas adalah revisi PDB industri karet dan plastic akan berlanjut pada kuartal II tahun 2022. Penurunan ini mulai melambat dibandingkan triwulan sebelumnya. Penurunan produksi industri karet disebabkan oleh penurunan bahan baku karet. Dalam laporan Bisnis.com, penurunan harga komoditas global hingga

5,3% secara tahunan pada paruh pertama tahun 2022. Keterlambatan pengiriman karet impor juga menyebabkan perubahan pada rantai pasok bahan baku karet dalam negeri. Situasi ini tidak hanya berdampak pada biaya produksi industri karet, namun juga industri hilirnya. Untuk menghindari keraguan, industri karet merupakan salah satu subsektor industri pengolahan nonmigas. Pada triwulan II tahun 2022, industri karet menyumbang 3,19% terhadap PDB pengolahan nonmigas.

Menurut Febrian (2022), sumber daya manusia (SDM) adalah desain sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan yang tepat dari bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, penjelasan tersebut di kutip dari buku. Dalam suatu perusahaan perilaku dan sifat karyawan dipengaruhi oleh faktor keturunan dan lingkungan, sedangkan prestasi dalam pekerjaan dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan penghargaan agar mendapatkan rasa bahagia. Perusahaan membutuhkan SDM yang cukup baik untuk mencegah PHK atau *turnover intention* seperti yang terjadi pada perusahaan plastic di Indonesia pada grafik di bawah ini.



Gambar 1.2 Data Karyawan PHK tahun 2022

Sumber: (Research, 2023)

Data di atas menunjukkan tingkat penurunan SDM pada industri produk karet dan plastik pada kuartal 4 tahun 2022 tercatat mengalami penurunan sebesar -0,31% per kuartal (dibandingkan kuartal sebelumnya). Sementara itu, produksi tahunan sektor karet, produk karet dan plastik juga tercatat mengalami penurunan (dibandingkan periode yang sama tahun lalu) hingga kuartal IV tahun 2022. Dari

data di atas memberikan penjabaran langsung terhadap perusahaan plastic di Indonesia.

Menurut Hasibuan (2003) dalam Tinangon (2019), memahami sumber daya manusia membutuhkan kekuatan mental dan fisik. Sifat individu dibentuk oleh pendidikan dan lingkungan mereka, sedangkan kepuasan kerja didorong oleh keinginan untuk bahagia dalam pekerjaannya.

Tingkat SDM memiliki pengaruh terhadap loyalitas perusahaan, karena kualitas SDM yang baik akan memaksimalkan kinerja mereka dan tidak akan mudah untuk *Turnover Intention*. Perusahaan Polipack Noesantara memiliki beberapa permasalahan terkait *Turnover Intention* yang membuat tingkat produksi plastik mengalami penurunan kualitas, oleh karena itu variable yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah *Workover load*, *Job Satisfaction*, *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* di perusahaan Polipack Noesantara

Menurut Budiyo (2016), pengelolaan karyawan secara efektif dan efisien dapat mengurangi tingginya tingkat *turnover intention* pada perusahaan. Hal ini adalah opsi terakhir seorang karyawan Ketika karyawan merasa kondisi kerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan *Turnover intention* akan menimbulkan suatu masalah bagi sebuah perusahaan yang ditinggalkan, hal ini dapat mengakibatkan berkurangnya karyawan, kehilangan karyawan yang sangat berpengalaman, dan dapat menciptakan ketidakstabilan terhadap sebuah organisasi serta akan membuat bertambahnya biaya untuk mengajarkan atau melatih karyawan baru lagi.

Menurut Asepta (2017), keseimbangan kehidupan kerja menurut pemikiran karyawan adalah pilihan mengurus tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi kepada keluarga. Sedangkan menurut pemikiran perusahaan keseimbangan kehidupan kerja adalah rintangan untuk membangun sebuah budaya yang dapat mendukung sebuah perusahaan yang mana seorang karyawan dapat fokus terhadap pekerjaannya saat berada di tempat kerja.

Akan tetapi terkadang deadline tugas dari perusahaan membuat karyawan harus bekerja lembur untuk menyelesaikan tugasnya. Karyawan dituntut

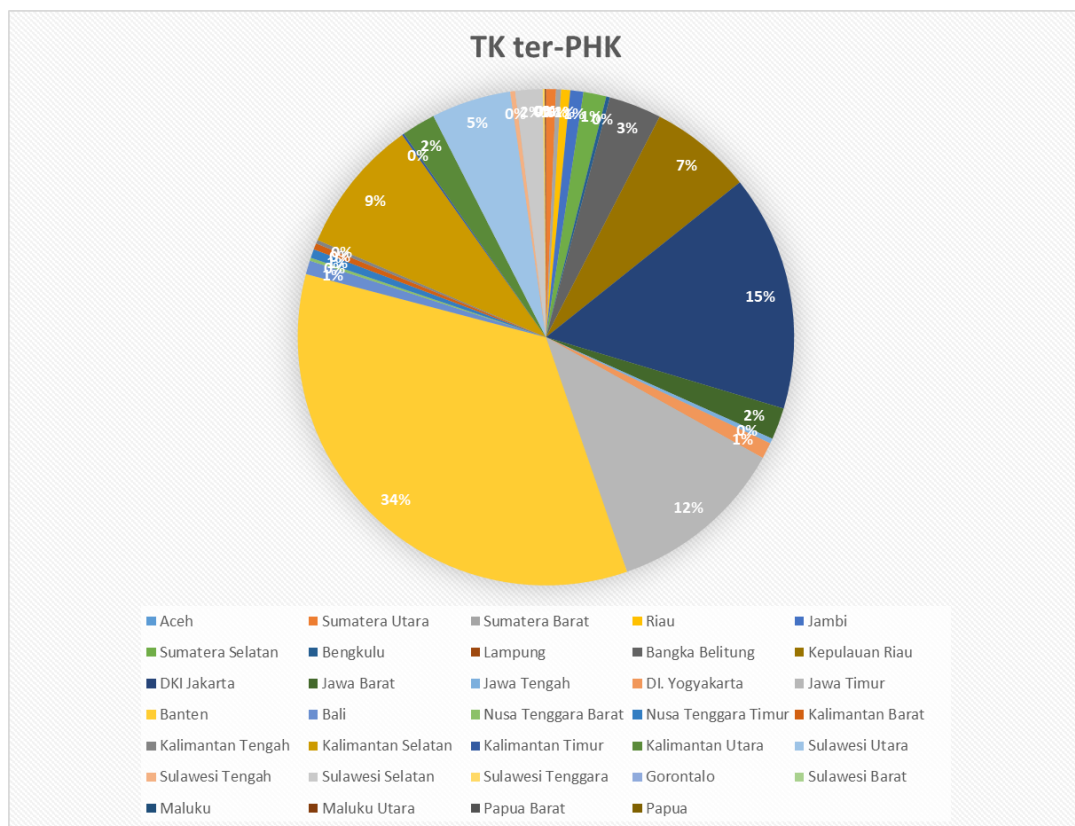
perusahaan untuk bekerja dengan maksimal tetapi sering kali perusahaan mengabaikan keseimbangan kehidupan kerja seorang karyawan. Saat karyawan menganggap dirinya tidak bisa menjaga keharmonisan antara tuntutan pekerjaan dan masalah pribadi (contoh masalah pribadi yaitu karyawan tidak dapat membagi waktu untuk bekerja dan waktu untuk keluarga).

Menurut Asepta (2017), karyawan itu akan berhenti bekerja dan lebih memilih mencari pekerjaan lain yang lebih memandang pentingnya sebuah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Komitmen organisasi berhubungan erat dengan turnover intention. Jika seorang karyawan dilibatkan dalam menghadapi suatu permasalahan dalam perusahaan maka karyawan merasa menjadi bagian dari sebuah organisasi, serta karyawan akan memiliki hasrat untuk bertahan dalam organisasi sebab karyawan merasa dibutuhkan dan dihubungkan dengan organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap sebuah perusahaan cenderung akan lebih lama bertahan dalam perusahaan.

Polipack Noesantara merupakan perusahaan yang memproduksi cup plastic. Polipack Noesantara mengedepankan standart kualitas dari masing-masing item product yang dihasilkan, dan juga memperhatikan keinginan customer sebagai pengembangan terhadap product – product terbaru nya. Tidak hanya itu, Polipack Noesantara juga memperhatikan design untuk packaging dari product-productnya. Maka dari itu Polipack Noesantara memerlukan praktek rekrutmen yang baik agar dapat menarik calon pekerja yang berpotensi.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan Devi (2015), hasil dan permasalahan terdahulu, terkait tantangan utama bagi para peneliti adalah mengevaluasi efektivitas rekrutmen dan mengungkapkan bahwa kesimpulan sifat terkait dengan loyalitas dan kepuasan. Dengan demikian, kekuatan emosional dari citra perusahaan mampu mempengaruhi hasil perekrutan sebelum dan sesudah perekrutan. Organisasi mencatat produktivitas dan profitabilitas yang rendah atau sedang setiap tahunnya karena pergantian karyawan yang merupakan konsekuensi dari niat berpindah karyawan.

Menurut Ahmed (2014), Karyawan yang ada merasa takut dipecaat karena pergantian karyawan yang besar dan organisasi tidak akan mampu menarik karyawan untuk berbagai pekerjaan yang kosong dan harus segera diisi untuk meningkatkan produktivitas dan profitabilitas.



Gambar 1.3 Data Karyawan PHK tahun 2022

Sumber: (Kemnaker, 2023)

Data di atas menunjukkan banyaknya karyawan yang di PHK oleh perusahaan di nusantara karena banyak faktor, bukan hanya dari segi SDM tapi juga dari keinginan untuk berhenti yang membuat pekerja tidak memaksimalkan kinerja mereka. Tercatat berjumlah 10,765 pekerja (Kemnaker, 2023). Banyak penelitian telah dilakukan mengenai faktor-faktor seperti perilaku atasan, gaji dan paket, pertumbuhan karir dan budaya organisasi yang berhubungan dengan niat berpindah karyawan terdapat sedikit perhatian yang diberikan pada faktor-faktor yang menyebabkan dan mempercepat niat berpindah karyawan khususnya sektor produksi dimana gaji pekerja produksi ada yang masih gaji harian dan ini

merupakan salah satu sektor perdagangan yang berkembang pesat dan mengalami pergantian karyawan karena tersedianya banyak kesempatan kerja yang memotivasi karyawan untuk berhenti dari pekerjaan atau organisasi saat ini dan mencari pekerjaan lain, pendekatan ini dinyatakan oleh Chandio (2013).

Industri polyethylene terephthalate (PET) menikmati manfaat pajak dalam bentuk kredit pajak. Insentif diberikan hanya dalam kondisi yang mendukung investasi dan daya saing industri. Hal tersebut diungkapkan Edi Putera Irrawaddy, Wakil Menteri Koordinator Bidang Perekonomian dan Koordinator Perdagangan dan Kewirausahaan (Daily, 2016).

Perusahaan mendapatkan manfaat pajak berupa pembebasan pajak. Namun, industri ini harus memenuhi sejumlah persyaratan, termasuk meningkatkan daya saing dan investasi. Saat ini, lima sektor industri berhak mengajukan insentif perpajakan berupa pembebasan pajak dengan minimal investasi Rp 1 triliun. Kelima sektor industri tersebut adalah: industri logam dasar, penyulingan minyak dan produksi bahan kimia dasar organik dari minyak dan gas bumi, industri permesinan, industri yang menggunakan sumber daya terbarukan, dan industri peralatan komunikasi (Daily, 2016).

Jika pemerintah mengenakan bea masuk anti dumping (BMAD) terhadap polyethylene terephthalate (PET), maka dapat disimpulkan bahwa industri makanan dan minuman (mamin) dan industri pengemasan berisiko bangkrut. Langkah ini akan mendorong produsen PET dalam negeri yang memiliki pangsa pasar lebih dari 70% untuk menaikkan harga bahan baku plastik tersebut. Dampaknya, harga kemasan dan harga pangan olahan mengalami kenaikan untuk melindungi industri dalam negeri, pemberantasan dumping produk impor harus didukung, termasuk penerapan BMAD. Namun, BMAD yang terlalu tinggi hanya akan menguntungkan produsen PET dalam negeri. Membanjirnya barang impor dengan harga jual yang lebih rendah dibandingkan di negara asal dapat diatasi dengan langkah-langkah non-tarif seperti pemberlakuan Standar Nasional Indonesia (SNI) dan filter makanan dan produk pangan yang lebih ketat oleh Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM). Menteri Perdagangan Gita

Wiriyawan mengatakan, pihaknya masih menunggu penyelidikan Organisasi Perdagangan Dunia (WTO) atas dugaan dumping produk PET di industri makanan dan minuman. Namun, pengurangan bea masuk anti dumping (BMAD) kurang dari 10% masih dimungkinkan (Daily, 2016).

Pada kesempatan yang sama, komentator politik Agus Pambasio mengatakan bahwa PT Indrama, yang menguasai 70% pangsa pasar PET domestik, telah mengusulkan pengenalan BMAD pada PET impor pada Juni 2012 karena dugaan dumping (Daily, 2016). KADI memerlukan waktu 12 bulan untuk menyelidiki tuduhan dumping, yang dapat diperpanjang hingga 18 bulan untuk menentukan apakah penerapan BMAD diperlukan. Sementara itu, Hendro Baloeno, Ketua Asosiasi Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Indonesia (Aspadin), mengatakan ketergantungan industri air minum dalam kemasan (AMDK) terhadap PET cukup tinggi (Daily, 2016).

Menurut data Indonesia Packaging Federation (IPF), tingkat pertumbuhan industri pengemasan Indonesia akan tetap sebesar 3-4% pada tahun 2021, dengan nilai produksi kemasan berkisar antara Rp 102 triliun hingga Rp 105 triliun. Hal ini disebabkan oleh pembatasan pandemi dan kenaikan harga bahan baku. Sementara itu, IPF memperkirakan produksi bahan kemasan lokal akan meningkat sebesar 5% pada tahun 2022, dengan nilai produksi berkisar antara Rp 107,1 triliun hingga Rp 110,2 triliun. Indonesia adalah salah satu negara dengan pertumbuhan tercepat di pasar kemasan (Pamungkas, 2023).

Pada tahun 2013, Indonesia mampu menduduki peringkat ke-6 setelah Brazil dengan tingkat pertumbuhan sebesar 8%. Jenis bahan pengemas yang beredar. 44% merupakan kemasan fleksibel, 14% merupakan kemasan plastik keras, dan 28% merupakan kemasan karton. Pertumbuhan industri kemasan di Indonesia sangat menjanjikan karena erat kaitannya dengan pertumbuhan industri manufaktur khususnya industri makanan dan minuman. Hingga 70% produk kemasan digunakan dalam industri makanan dan minuman. Di masa depan, seiring dengan pertumbuhan industri, permintaan akan kualitas kemasan yang lebih baik juga akan meningkat (Pamungkas, 2023).

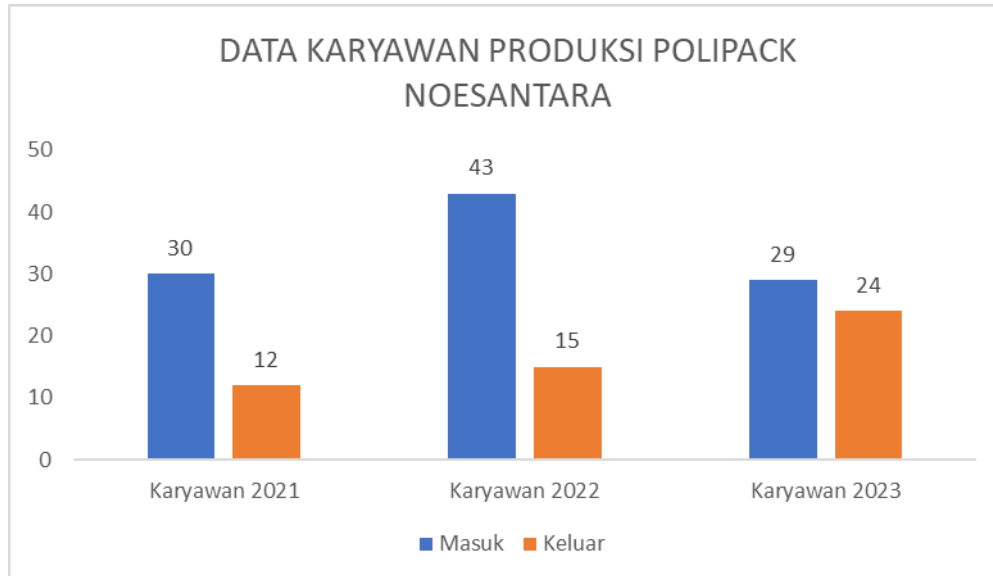
Pada tahun 2021, usaha kecil makanan dan minuman diperkirakan berjumlah sekitar 1,68 juta unit usaha atau 38,27% dari seluruh unit usaha kecil. Industri makanan dan minuman sangat membutuhkan teknologi pengemasan (Pamungkas, 2023).

Pengemasan yang tepat dapat membantu makanan dan minuman Anda bertahan lebih lama dan dikonsumsi pada waktu yang tepat. Makanan dan minuman yang layak dikonsumsi dikemas tanpa mengubah warna, rasa atau bau. Berbagai jenis makanan dan minuman memerlukan metode pengemasan dan bahan pengemasan yang berbeda pula. Oleh karena itu, pemilihan bahan yang tepat harus diperhatikan agar dapat dikemas secara efisien. Kemasan produk kini telah menjadi identitas produk. Oleh karena itu, pemanfaatan teknologi pengemasan dan desain kreatif sebagai respons terhadap tren pasar merupakan strategi terpenting yang digunakan untuk meningkatkan daya saing produk industri dalam negeri di pasar dunia.

Salah satu inisiatif yang dilakukan dalam menyikapi peluang tersebut adalah pada tahun 2013 Direktorat Jenderal Usaha Kecil Menengah dan Lainnya (Dirjen IKMA) mendirikan Klinik Desain Merek Kemasan (KDMK) yang berperan sebagai pendamping dan fasilitator bagi pelaku usaha kecil dan menengah. perusahaan Didirikan. Hal ini mencakup pemilihan bahan kemasan, pemilihan teknologi pengemasan, perbaikan branding dan desain kemasan, pembuatan label sesuai standar yang berlaku, serta fasilitasi dukungan pencetakan pada kemasan. PlantBottle adalah salah satu jenis kemasan plastik PET (polyethylene terephthalate), dan beberapa komponen dasarnya termasuk bahan nabati yang digunakan untuk pembuatan plastik PET (Pamungkas, 2023).

Upaya penggunaan kemasan ramah lingkungan (green packing) ternyata dapat membantu mengurangi dampak negatif sampah plastik. Perusahaan yang bergerak di sector plastic adalah Starindo, SIP, Alam Karya Unggul Tbk (AKKU), Argha Karya Prima Industry Tbk (AKPI), Asioplast Industries Tbk (APLI), Berlina Tbk (BRNA), Sinergi Inti Plastindo Tbk (ESIP), Lotte Chemical Titan Tbk (FPNI), Champion Pasific Indonesia Tbk (IGAR), Impack Pratama Industri

Tbk (IMPC), salah satunya adalah Polipack Noesantara yang akan di menjadi objek pada penelitian ini.



Gambar 1.4 Data Polipack Noesantara 2021 – 2023

Jika diperhatikan pada gambar diatas, dimana karyawan Polipack Noesantara 2021 sampai dengan awal 2023, dimana hasil persentase karyawan stay dan karyawan out masih tinggi karyawan stay. Jika dilihat dari gambar 1.2 jumlah karyawan stay pada tahun 2021 adalah 30 karyawan, sedangkan jumlah karyawan out adalah 12. jumlah karyawan stay pada tahun 2022 adalah 43 karyawan, sedangkan jumlah karyawan out adalah 15. jumlah karyawan stay pada tahun 2023 adalah 29 karyawan, sedangkan jumlah karyawan out adalah 24.

Dimana terlihat kenaikan dalam jumlah karyawan out pada tahun 2023. Namun jika kita perkecil dalam jenis kelaminnya untuk periode 2021 – 2023 pada gambar 1.1 dan hasilnya menjadi seperti gambar dibawah ini. Jika kita lihat ditahun 2021 karyawan perempuan lebih banyak, namun terus menurun setiap tahunnya hal ini diperkirakan peneliti adanya turnover intention yang cukup mempengaruhi berkurangnya pekerja perempuan. Sedangkan untuk laki laki terjadi kenaikan disetiap tahunnya namun ditahun 2023 terjadi penurunan. Peneliti menduga terjadi masalah turnover intention pada tahun 2023 dan akan peneliti

teliti lebih lanjut nantinya dibagian berikutnya. Data di atas di ambil langsung dari HRD Polipack Noesantara Ekky (2023).

Beban kerja yang berlebihan, kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan adalah beberapa variabel sentral yang telah diabaikan dalam literatur sebelumnya. Hubungan variabel-variabel tersebut dengan niat berpindah karyawan belum diuji di Polipack Noesantara. Studi ini mengukur niat berpindah karyawan dari manajer dan non-manajer yang bekerja dipolypack noesantara, dengan kaitannya dengan kelebihan beban kerja, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan stres kerja.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan Chandio (2013), banyak penelitian yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor seperti perilaku atasan, gaji dan paket, pertumbuhan karir dan budaya organisasi yang berhubungan dengan niat berpindah karyawan Namun, terdapat kebutuhan mendesak untuk mengeksplorasi lebih jauh faktor-faktor yang meningkatkan niat berpindah karyawan Polipack Noesantara. Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas, bahwa betapa pentingnya *Workover load*, *Job Satisfaction*, *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* maka peneliti akan mengambil judul. “Pengaruh *Workover load*, *Job Statisfaction*, *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Produksi Polipack Noesantara”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan informasi dan latar belakang masalah dari penelitian ini terlihat banyaknya penurunan SDM dari sektor industry plastic di Indonesia yaitu pada kuartal 4 tahun 2022 tercatat mengalami penurunan sebesar -0,31%. Data tersebut memberikan penjelasan bahwa ada factor yang membuat tingkat penurunan SDM salah satunya adalah pengaruh *Workover load*, *Job Statisfaction*, *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* yang menjadi substansi dari penelitian ini. Pada objek penelitian adalah karyawan Produksi Polipack Noesantara, maka penulis merumuskan masalah peneliti, yaitu:

1. Apakah terdapat Pengaruh *Workover load* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Produksi Polipack Noesantara?

2. Apakah terdapat Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Produksi Polipack Noesantara?
3. Apakah terdapat Pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Produksi Polipack Noesantara

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Overload* terhadap *Turnover Intention* Karyawan produksi Polipack Noesantara.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* Karyawan produksi Polipack Noesantara.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Job stress* terhadap *Turnover Intention* Karyawan produksi Polipack Noesantara.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang penulis jabarkan adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat akademis

Penulis berharap bahwa penelitian yang penulis lakukan dapat memberikan manfaat dan pemahaman yang lebih baik mengenai pengaruh yang penulis teliti *Work Overload*, *Job Satisfaction* dan *Job Stress* serta implikasinya terhadap *Turnover Intention* Karyawan produksi Polipack Noesantara.

1.5 Batasan Penelitian

Peneliti membatasi penelitian ini dengan memilih dengan cermat responden yang memenuhi kriteria agar mempermudah dan meningkatkan efisiensi, akurasi, dan pengukuran penelitian. Batasan penelitian ini mencakup pegawai divisi produksi Polipack Noesantara yang bekerja dari tahun 2022 – 2023 dan range usia 18 – 30 tahun. Selain itu responden harus memiliki pengalaman kerja minimal 1 bulan di polypack noesantara.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan ini disusun dalam lima bab dengan tujuan menyajikan dan menjelaskan data dari sebuah penelitian secara sistematis. System penyajian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 Pendahuluan

Pada bab ini penulis membahas mengenai latar belakang dan fenomena masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian , manfaat penelitian, Batasan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II Landasan Toeri

Pada bab ini penulis membahas mengenai tinjauan literatur dan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yang menjabarkan model dan rumusan hipotesis pada penelitian ini.

BAB III Metodologi Penelitian

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai penelitian yang telah dilakukan, gambaran objek penelitian, desain penelitian, jenis penelitian, Teknik pengumpulan data , uji instrument, uji hipotesis dan model, dan table operasional penelitian yang akan penulis lakukan.

BAB IV Pembahasan

Pada bab ini penulis akan menjelaskan mengenai hasil dari penelitian atau bukti dan dilakukan uji validitas serta pengolahan data yang penulis temukan.

BAB V Penutup

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai kesimpulan dari penelitian serta saran yang dapat diberikan untuk perusahaan maupun peneliti kedepannya.