

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Indonesia, sektor industri manufaktur merupakan sektor yang sangat strategis karena memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian nasional dan penciptaan lapangan kerja. Industri pengolahan nonmigas menjadi sektor yang konsisten dalam memberikan kontribusi paling besar terhadap PDB nasional. Sektor industri manufaktur tetap menjadi kontributor terdepan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional pada triwulan I-2023, dengan sumbangsih 16,77 persen dan mengalami kenaikan dibandingkan periode sebelumnya, triwulan IV-2022 sebesar 16,39 persen (Hidranto, 2023). Dan PT Karunia Alam Segar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur berfokus pada pembuatan makanan dan minuman instan yang juga merupakan anak cabang dari PT Wings Surya. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1948 yang berlokasi di kota Gresik, dengan membawa visi untuk mengembangkan PT Karunia Alam Segar menjadi perusahaan makanan dan minuman terbesar yang dikenal dan diakui secara internasional (Aditya, 2017).

Pada dasarnya setiap perusahaan ingin berhasil dalam pengembangan bisnisnya, tentunya proses tersebut tidak lepas dengan campur tangan dari manajemen sumber daya manusia. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam semua kegiatan organisasi seperti halnya merencanakan, melaksanakan dan memutuskan pencapaian tujuan organisasi (Adamy, 2016), sedangkan menurut Wirya dkk. (2020), Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam memajukan suatu perusahaan. Pernyataan tersebut sesuai dengan tujuan dari PT Karunia Alam Segar, yang dimana perusahaan ini memiliki ambisi untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara perbaikan yang berkesinambungan dalam semua aspek perusahaan tidak terkecuali pada manajemen sumber daya manusianya. Kinerja karyawan merupakan faktor yang paling erat kaitannya dengan keberhasilan organisasi, karena perusahaan dapat terus beroperasi melalui kinerja karyawannya (Almaududi, 2019). Namun dalam proses peningkatan kinerja, perusahaan kerap

kali mengalami problematika terutama dalam beberapa kasus pengelolaan sumber daya manusianya.

Karyawan di tempat kerja pada umumnya berurusan dengan jam kerja. Jam (*shift*) kerja setiap karyawan perusahaan dapat berbeda- beda, beberapa bekerja dari pagi hingga sore, beberapa di malam hari, yang lain bekerja pada hari libur. Hal ini tergantung pada industri di mana perusahaan beroperasi, bahkan terkadang jam lembur diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti halnya PT Karunia Alam Segar yang membagi waktu kerja karyawannya menjadi 3 *shift* yang terdiri dari *shift* pagi, siang dan malam hari.

Menurut informan yang bertugas sebagai *Noodle Division Team Leader*, menyatakan bahwa:

“total karyawan PT Karunia Alam Segar yakni berjumlah 9.000 orang, sedangkan karyawan yang berada di divisi noodle berjumlah 900 orang dengan pembagian per-shift nya adalah 300 orang”. (Sholekhudin, komunikasi pribadi, 3 Juni 2023).

Shift kerja sendiri didefinisikan sebagai cara mengatur jam kerja harian di mana orang yang berbeda bekerja secara bergantian untuk mencakup lebih dari 8 jam sehari hingga 24 jam (Cheng, 2017). Namun jadwal kerja sendiri merupakan faktor penting dalam konteks kerja yang dapat meningkatkan risiko gangguan kesehatan psikososial, terutama terkait *shift* kerja, kerja malam, jam kerja yang panjang dan tidak ramah, atau *shift* bergilir (Seixas dkk. 2018).

Prapenelitian yang dilakukan mendapati informasi sebagaimana hasil dari wawancara karyawan dengan informan yang bernama Sholekhudin sebagai *Noodle Division Team Leader* PT Karunia Alam Segar terkait pembagian jam kerja, dalam wawancara terbuka narasumber merasa kelelahan dalam bekerja yang diakibatkan dari penempatan *shift* kerja malam.

“saya berangkat shift malam itu mas, kerja bisa sampai pagi. Kalau sudah begitu badan bisa sangat kecapean, mungkin kalo awal-awal penempatan shift malam bisa cepet drop badannya, stress mas..... Namanya juga tuntutan kerja..... mau bagaimanapun juga saya tetap butuh uang buat hidup sehari-hari, dijalani saja intinya”. (Sholekhudin, komunikasi pribadi, 23 Maret 2022).

Pemaparan tersebut memunculkan permasalahan yang berhubungan dalam konteks kerja, yakni stres dalam bekerja. Pada pemaparan di atas terdapat salah satu indikasi dari gejala stres itu sendiri, yang mana penyebab stres tersebut dinyatakan di dalam faktor organisasi yakni tuntutan tugas, yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang, termasuk desain pekerjaan, kondisi kerja, dan tata letak tempat kerja (Robbins & Judge 2017). Hal ini juga dinyatakan oleh Rilantiana dkk. (2022) bahwa stres kerja muncul bersamaan dan akan bertahan untuk waktu yang lama karena orang biasanya menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut sudut pandang Jalagat (2017), stres dikaitkan dengan cara berpikir seseorang yang menyimpang dari cara berpikir yang normal dan teratur, yang dapat menyebabkan fungsi abnormal yang menyebabkan masalah mental yang mengganggu psikologis dan emosional. Stres kerja dapat menguntungkan apabila tekanan stress dalam batas normal sehingga dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, dan inovasi, tetapi juga dapat merugikan apabila tingkat stress berlebih yang nantinya dapat menurunkan kinerja kerja, masalah kesehatan mental dan fisik, dan ketidakpuasan kerja (Gilang dkk. 2015). Dalam pernyataan narasumber juga dijelaskan bahwa dirinya merasa kelelahan akibat bekerja pada *shift* malam dan akhirnya dirinya mengalami stres, hal ini juga dinyatakan oleh Febriana (2013), bahwa kelelahan yang berkelanjutan dapat berdampak pada stres kerja.

Di sisi lain, untuk mendorong ambisi dari PT Karunia Alam Segar, yakni meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara perbaikan yang berkesinambungan dalam semua aspek perusahaan tidak terkecuali pada manajemen sumber daya manusianya, maka kepuasan kerja juga perlu diperhatikan oleh manajer perusahaan, jika karyawan merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya maka dapat mendorong kinerja karyawan tersebut menjadi maksimal (Wirya dkk. 2020). Menurut Robbins & Judge (2017), kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang sebagai hasil dari evaluasi karakteristik pekerjaan orang tersebut.

Pada prapenelitian selanjutnya peneliti mewawancarai salah satu karyawan divisi *noodle* yakni Maulana dan mendapati bahwasanya narasumber merasa kurang puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh perusahaan.

“pernah itu mas waktu saya berangkat kerja sekitar jam 9 malam...kondisi badan kecapean ditambah ngantuk...di daerah lasem saya jatuh mas, ngga liat kalo ada lubang...ngga sempat menghindar...saya langsung dibawa ke fathma medika...paginya saya langsung ngurus BPJS...karena ngga terlalu parah lukanya, tapi yang saya bingung BPJS nya tidak bisa turun, kata orang bagian outsourcing kecelakaan di luar perusahaan, BPJS tidak bisa diklaim...sebulan setelahnya dapat surat dari HR langsung...isinya itu tidak ada perpanjangan kontrak, padahal saya lihat dari poin kerja saya di bagian outsourcing sudah sesuai target.” (Maulana, komunikasi pribadi, 29 Maret 2022).

Dari pemaparan narasumber tersebut, terdapat adanya rasa ketidakpuasan terkait dimensi kepuasan terhadap atasan dan juga kepuasan terhadap kesempatan promosi, Menurut Lie & Siagian (2018), terdapat lima dimensi kepuasan kerja yang diantaranya adalah kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap gaji, kepuasan dalam kesempatan promosi, kepuasan terhadap atasan dan juga kepuasan terhadap rekan kerja.

Pernyataan dari Sholekhudin sebelumnya juga berhubungan dengan rasa komitmen terhadap organisasi namun secara kontinuitas atau berkelanjutan, yang dimana berkaitan dengan seberapa besar karyawan merasakan kebutuhan untuk tetap berada di organisasi mereka dan dengan begitu dirinya melakukan kewajibannya sebagai seorang anggota yang dimana hal tersebut juga dijelaskan dalam normatif komitmen. Menurut Yuwono dkk. (2020), komitmen organisasi memiliki tiga indikator secara terpisah, indikator *Affective commitment*, merupakan perasaan dan kepercayaan yang diberikan anggota pada organisasi. Sehingga karyawan memberikan keterlibatan lebih dalam organisasi dimana ia bekerja. *Continuance commitment*, merupakan nilai ekonomi yang dirasakan oleh anggota saat berada dalam organisasi, dan merasa akan berkurang apabila meninggalkan organisasi. *Normative commitment*, merupakan kewajiban anggota untuk tetap berada dalam organisasi, karena merupakan bagian dari moral dan etik dari anggota.

Komitmen organisasi sendiri digambarkan sebagai hasrat para anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka dalam suatu perusahaan serta bagaimana mereka mengekspresikan diri mereka secara kognitif dan emosional dalam bekerja dengan sadar maupun tidak (Karina & Ardana, 2020). Pada karyawan yang terus berkomitmen, alasan yang mendasari komitmen mereka terletak pada kebutuhan mereka untuk tetap bersama organisasi.

Sehingga dengan adanya fenomena tersebut, maka peneliti mengajukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Shift Malam PT Karunia Alam Segar Gresik”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan *shift* malam PT Karunia Alam Segar Gresik?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan *shift* malam PT Karunia Alam Segar Gresik?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan *shift* malam PT Karunia Alam Segar Gresik?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan *shift* malam PT Karunia Alam Segar Gresik?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan *shift* malam PT Karunia Alam Segar Gresik?
6. Apakah stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai *intervening* pada karyawan *shift* malam PT Karunia Alam Segar Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada diatas, maka tujuan penelitian saat ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan *shift* malam PT Karunia Alam Segar Gresik
2. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan *shift* malam PT Karunia Alam Segar Gresik
3. Untuk menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan *shift* malam PT Karunia Alam Segar Gresik
4. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan *shift* malam PT Karunia Alam Segar Gresik
5. Untuk menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan *shift* malam PT Karunia Alam Segar Gresik
6. Untuk menganalisis apakah stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai *intervening* pada karyawan *shift* malam PT Karunia Alam Segar Gresik

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah

Manfaat Teoritis :

- a. Dapat memperkaya konsep dan teori yang mendukung ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya pengetahuan mengenai stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis dalam rangka mengembangkan pengetahuan untuk kemajuan dunia pendidikan.

Manfaat Praktis :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran maupun pertimbangan bagi PT Karunia Alam Segar dalam hal pengambilan keputusan, kebijakan internal sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada waktu yang akan datang.