

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi dan teknologi telah mendorong seleksi alamiah yang mengarah pada ‘yang terkuat yang bertahan’. Keberhasilan dalam menguasai industri pasar dapat diperoleh perusahaan dengan cara mampu menyesuaikan permintaan yang sedang terjadi saat ini, yaitu mereka yang mampu memberikan apa yang siap dibeli orang (Amir, 2022). Dengan berkembangnya dunia bisnis yang semakin kompetitif mengharuskan perusahaan mampu bertahan bahkan bersaing baik itu dari segi produk yang dihasilkan, pemasaran maupun pengelolaan sumber daya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan yang penting dan fundamental didalamnya. Karyawan sebagai sumber daya manusia memberikan kontribusi berupa tenaga kerja, keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan berbagai fungsi bisnis untuk bersaing di pasar secara efektif (Anjani & Mulyana, 2024). Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada di perusahaan dalam berkontribusi di setiap aktivitas demi mencapai tujuan dari perusahaan (Juliani & Nopiyani, 2024).

PT. Ungaran Sari Garments merupakan salah satu perusahaan garment atau manufaktur bidang pakaian atau tekstil yang menjadi perusahaan dengan eksportir terbesar di Indonesia. Produk yang dihasilkan meliputi *blouse*, *shirt*, pakaian anak-anak, *dress*, dan jaket. Sampai saat ini PT. Ungaran Sari Garments telah memiliki 3 cabang yang terletak di Ungaran, Congol, dan Pringapus. Tingginya permintaan produksi mengharuskan karyawan bekerja lebih ekstra untuk mencapai target perusahaan sehingga perusahaan menerapkan sistem lembur demi tercapainya tujuan tersebut.

Overtime, atau lembur dalam konteks kinerja karyawan adalah fenomena dimana karyawan bekerja lebih dari jam kerja normal sesuai dengan peraturan perusahaan (Anjani & Mulyana, 2024). Jam kerja lembur yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan, stres, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan

kehidupan pribadi, serta menurunnya kualitas hidup karyawan, sehingga akan mengakibatkan peningkatan *turnover intention* dimana karyawan merasa terbebani dan tidak puas dengan lingkungan kerja mereka. Hasil penelitian sebesar 77.6% menunjukkan bahwa jam kerja lembur, stres kerja dan beban kerja secara signifikan mempengaruhi niat untuk berpindah (Junaidi et al., 2020)

Intensi *turnover* telah menjadi masalah serius yang tak kunjung selesai bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru (Sari & Susanto, 2019). Dampak tingkat *turnover* yang terlalu tinggi mengganggu aktivitas usaha, masalah moral pada karyawan yang tetap memutuskan berada dalam organisasi, dan biaya dalam berbagai hal misalnya rekrutmen dan pelatihan karyawan yang menggantikan posisi yang ditinggalkan (Sejati, 2019).

Selain jam kerja lembur, hubungan antara atasan dengan bawahan atau yang biasa disebut dengan *Leader Member Exchange* (LMX) juga menjadi salah satu tingginya angka *turnover*. Berdasarkan data yang kami peroleh dari Departemen HRD PT USG rata-rata persentase karyawan keluar dari bulan November 2023 – Februari 2024 sebesar 7,35%. Presentase karyawan *out* sempat mengalami penurunan pada bulan Maret dimana hanya di angka 3,33%, namun hal tersebut tidak berlangsung lama dan terus mengalami kenaikan sampai pada puncaknya yaitu pada bulan Mei mencapai 11,92%. Penelitian oleh Ksama & I Made Artha Wibawa (2016) terhadap karyawan Hotel Griya Sanur dimana nilai signifikansi *Leader-member exchange* sebesar $0,005 < 0,05$, dengan nilai beta $-0,285$, maka dapat dikatakan bahwa *leader-member exchange* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi kualitas LMX maka semakin rendah keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan mereka (*turnover intention*). Atasan yang suportif memiliki dampak yang menguntungkan pada kepuasan kerja sekaligus berdampak negatif pada kemungkinan karyawan meninggalkan pekerjaannya (Apriliyandari & Herachwati, 2023). LMX memiliki

pengaruh signifikan terhadap moral kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi *turnover intention* (Terpstra-Tong et al., 2020)

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah disebutkan, penelitian ini berusaha untuk menguji dan menganalisis **“Pengaruh Jam Kerja Lembur dan Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Turnover Intention Karyawan Departement Finishing PT. Ungaran Sari Garments”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan latar belakang diatas, maka ditetapkan rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah jam kerja lembur (*overtime*) berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
2. Apakah *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
3. Apakah jam kerja lembur dan *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Ungaran Sari Garments Pringapus?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka ditetapkan tujuan penelitian dari masalah ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh jam kerja lembur (*overtime*) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT. Ungaran Sari Garments Pringapus?
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT. Ungaran Sari Garments Pringapus?
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh jam kerja lembur dan *Leader Member Exchange* (LMX) secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Ungaran Sari Garments Pringapus?

1.4 Batasan Penelitian

Agar pembahasan pada penelitian ini tidak melebar, maka penulis menentukan batasan masalah berupa :

1. Populasi pada penelitian ini hanya berfokus pada Departemen *Finishing* PT USG Pringapus
2. Sampel pada penelitian ini hanya diperuntukkan bagi karyawan dengan jabatan Operator yang berusia 18-37 tahun dengan masa kerja dibawah 5 tahun.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian diatas maka manfaat penelitian adalah :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti di PT. Ungaran Sari Garments Pringapus Unit 2.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan masukan terhadap perusahaan serta dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan terkait dengan masalah yang diteliti PT. Ungaran Sari Garments Pringapus Unit 2.

3. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini agar dapat menjadi bahan referensi dan pemahaman dalam membantu penelitian selanjutnya pada masa yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian Tugas Akhir terdiri dari enam bab. Berikut adalah sistematika penulisan pada setiap bab beserta uraiannya :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan secara singkat mengenai latar belakang dari penjelasan yang akan dilakukan, tujuan, manfaat penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian singkat tentang hasil penelitian sebelumnya dengan pembahasan masalah yang keterkaitan dengan masalah pada penelitian ini. Dan juga berisi dasar-dasar teori untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan langkah-langkah dalam melakukan penelitian dengan dilengkapi kerangka berpikir dan bagan alur penelitian dengan tujuan mempermudah dan memperjelas untuk mengetahui proses penyelesaian penelitian ini.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini menyajikan data-data yang diperlukan untuk penelitian, uraian tentang cara pengumpulan data dan cara pengolahannya menggunakan metode yang telah ditentukan.

BAB V ANALISA DAN INTERPRETASI HASIL

Bab ini menguraikan pembahasan hasil yang diperoleh dari penelitian yang berupa hasil pengolahan data dan kesesuaian hasil penelitian sehingga dapat menghasilkan kesimpulan dan solusi.

BAB VI PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang diperoleh dan saran yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan. Kesimpulan berisi pernyataan singkat dan tepat yang didapatkan, sedangkan saran yang diberikan berdasarkan pertimbangan peneliti ditujukan kepada perusahaan tempat dilakukannya penelitian ini.