

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan sekelompok individu dalam suatu organisasi yang berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia menjadi salah satu bagian terpenting dalam suatu organisasi (Hakim & Hidayat, 2018) karena mereka inilah yang akan menjalankan, mengarahkan dan mengembangkan organisasi sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya pendukung lainnya tidak akan bisa digerakan. Tentu saja keahlian dan kemampuan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam pengoprasian organisasi untuk memaksimalkan produktivitas organisasi.

Seiring dengan perkembangan zaman, sumber daya manusia dituntut untuk lebih berfikir kreatif dan inovatif agar tujuan-tujuan organisasi terealisasi dan bahkan dapat melampaui para pesaingnya dibidangnya masing-masing. Memenangkan persaingan bukanlah hal yang mudah. Perusahaan harus mengoptimalkan seluruh aset dan sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia inilah yang akan menjadi pusat dalam perencanaan dan pengelolaan strategi organisasi yang akan memberikan output yang maksimal sesuai target yang diharapkan . Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar efektifitas dan efisiensi organisasi tercapai.

Untuk mencapainya, sumber daya manusia dituntut untuk memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi sehingga ia akan menerima nilai-nilai dalam organisasi tersebut. Ini merupakan salah satu standar penting dalam komitmen organisasi. Komitmen organisasi sangat dibutuhkan pada setiap karyawan dalam suatu organisasi karena dengan adanya komitmen organisasi dari setiap karyawan maka karyawan akan lebih bersemangat untuk memajukan organisasi (Allen & Meyer, 1996).

Komitmen Organisasi merupakan gambaran sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan kesediaannya mempertahankan keanggotaannya melalui sikap loyal yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan (Widayanti & Sariyathi, 2016). Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada suatu perusahaan akan memberikan seluruh tenaga, waktu, dan pikiran secara maksimal demi memajukan perusahaan dan karyawan akan mendukung penuh semua kegiatan yang akan dilakukan oleh perusahaan (A. D. Putri & Prasetio, 2016). Membangun komitmen organisasi tidak diragukan lagi sangat penting bagi organisasi, karena karyawan sumber utama untuk kesuksesan dan kinerja yang berkelanjutan (Hanaysha, 2016).

Komitmen karyawan terhadap organisasinya dirasa sangat penting karena akan mencerminkan bagaimana karyawan tersebut bersikap, bertindak laku dan bertindak terhadap setiap aktivitas dan masalah yang ada dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan membuatnya terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian negatif seperti membolos, meninggalkan jam kerja, pindah kerja, mangkir, dan lain sebagainya (Damrus & Sihaloho, 2018).

Sedangkan karyawan yang memiliki komitmen yang rendah akan sangat dengan mudah melakukan perilaku keorganisasian negatif tersebut karena hilangnya sikap memiliki terhadap perusahaannya. Hal ini akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang besar bagi keberlangsungan organisasi, maka perusahaan perlu menjaga komitmen karyawannya (Hakim & Hidayat, 2018). Namun, perusahaan kerap kali mengabaikan bagaimana mempertahankan komitmen karyawan karena terlalu fokus dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga, banyak karyawan yang memutuskan untuk *resign* dan beralih ke perusahaan lain. Dalam artikel yang dimuat di liputan6.com (2018) memperlihatkan bahwa lebih dari 30% tenaga kerja di Indonesia akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat. Hal tersebut berdasarkan akumulasi dari angka 20% karyawan berencana pindah dalam waktu dekat, 13% sedang dalam pencarian pekerjaan baru, sedangkan 28% berniat bertahan dalam jangka waktu panjang di perusahaannya.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Magelang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penyediaan air bersih yang berdiri pada 9 November 1978. PDAM Kota Magelang beralamatkan di Jl. Veteran No. 8 Kota Magelang, Jawa Tengah. Perusahaan ini dibentuk dalam tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan air bersih, yang terdiri dari penyediaan, pengembangan pelayanan sarana dan prasarana, dan distribusi air bersih. PDAM Kota Magelang memiliki 148 Karyawan yang terbagi kedalam 3 bagian, yaitu :

Bagian Hubungan Pelanggan dan Pemasaran, Bagian Teknik dan Bagian Administrasi dan Keuangan. Tiap-tiap bagian terdiri dari beberapa sub bagian.

Untuk mengetahui permasalahan yang ada di perusahaan, peneliti melakukan penelitian melalui wawancara dan kuesioner pra survei. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PDAM Kota Magelang, didapati masalah yang dialami karyawan di perusahaan tersebut yaitu rendahnya tingkat komitmen organisasi. Untuk mendukung informasi tersebut, peneliti melakukan penyebaran kuesioner terhadap 17 karyawan sebagai responden.

Tabel 1.1
Kuesioner Pra Survei Komitmen Organisasi

Pernyataan	Komitmen Organisasi					Total	Persentase
	SS	S	N	TS	STS		
Saya pernah berfikir untuk meninggalkan organisasi ini.	0	2	7	8	0	17	60%
Jika saya mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya akan meninggalkan organisasi ini.	0	1	10	6	0	17	59%
Saya merasa tidak ingin menghabiskan karir saya di organisasi ini.	0	1	8	8	0	17	61%
	rata-rata						60%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2021

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih ragu-ragu atau tidak yakin dalam mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Karyawan tidak sepenuhnya merefleksikan sikap kesetiaan mereka terhadap perusahaan dan masih mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan tempatnya bekerja saat ini. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Damrus & Sihaloho, 2018).

Rendahnya komitmen organisasi juga dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan sehari-hari. Karyawan yang memiliki komitmen rendah pada organisasi memiliki kemungkinan untuk terlambat kerja dan melakukan tindakan absensi (Muslim & Khajar, 2006). Ini disebabkan karena berkurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Berikut data absensi karyawan PDAM Kota Magelang selama tahun 2020 :

Tabel 1.2
Data Ketidakhadiran Karyawan PDAM Kota Magelang Tahun 2020

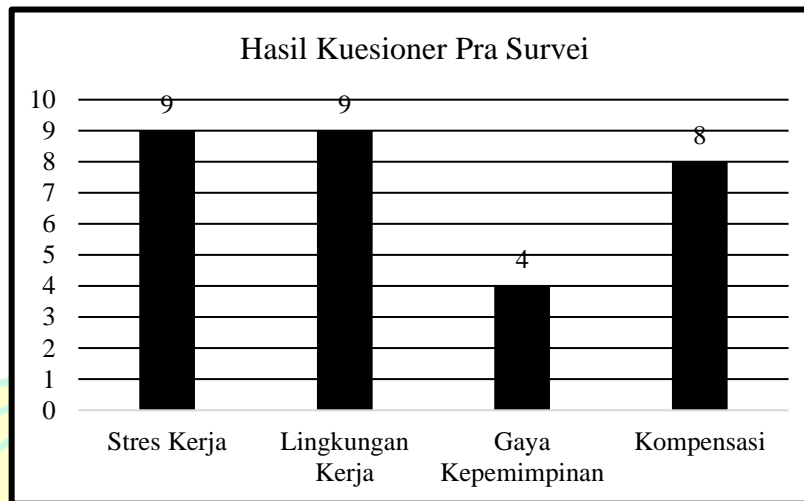
Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kehadiran Karyawan Seharusnya	Frekuensi Ketidakhadiran	Presentase Ketidakhadiran
Januari	148	22	3256	74	2.27%
Februari	148	20	2960	98	3.31%
Maret	148	21	3108	56	1.80%
April	148	21	3108	30	0.97%
Mei	148	17	2516	15	0.60%
Juni	148	21	3108	51	1.64%
Juli	148	22	3256	56	1.72%
Agustus	148	19	2812	97	3.45%
September	148	22	3256	121	3.72%
Oktober	148	17	2516	30	1.19%
November	148	21	3108	97	3.12%
Desember	148	21	3108	100	3.22%
Rata-rata				69	2%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2021

Tabel 1.2 memperlihatkan bahwa absensi karyawan PDAM Kota Magelang tahun 2020 mengalami perubahan atau fluktuasi. Tingkat ketidakhadiran tertinggi pada bulan September 2020 dengan presentase sebesar 3.72% dan terendah pada bulan Mei 2020 dengan presentase sebesar 0.60%. Absensi karyawan yang cenderung meningkat tiap bulanya mengindikasikan bahwa adanya masalah pada komitmen organisasi yang rendah.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya adalah kompensasi (A. D. Putri & Prasetio, 2016), gaya kepemimpinan (Liana, 2020), lingkungan kerja (Putra, Abdurrahman, & Frenrika, 2020), beban kerja (Triyanto, Rizan, & Santoso, 2017), kepuasan kerja (Bhatti, Bhatti, Akram, Hashim, & Akram, 2016), stress kerja (Bhatti et al., 2016), dan faktor-faktor lainnya yang nantinya akan menentukan tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Faktor-faktor ini dapat menjadi penghambat organisasi dalam mencapai tujuannya karena timbul permasalahan dalam pengelolaan karyawan di perusahaan.

Dalam konteks PDAM Kota Magelang, Stres kerja dan Lingkungan kerja menjadi faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil tersebut berdasarkan wawancara terhadap 5 karyawan PDAM Kota Magelang dan 3 diantaranya cenderung menunjukkan mengarah ke masalah stres kerja dan lingkungan kerja. Untuk mendukung informasi tersebut, peneliti melakukan pra survei dengan menggunakan kuesioner kepada 17 karyawan. Berikut hasil pra survei yang dilakukan peneliti.



Gambar 1.1

Hasil Kuesioner Pra Survei Karyawan PDAM Kota Magelang

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2021

Dalam grafik tersebut menunjukkan bahwa stress kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai tertinggi yaitu sebanyak 9 responden yang menyatakan persetujuan terhadap permasalahan yang ada di dalam organisasi. Responden berpendapat bahwa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan sehingga membuat karyawan kelelahan dan terkadang harus mengesampingkan kepentingan keluarga. Selain itu, lingkungan kerja fisik yang kurang memadai dan lingkungan kerja non fisik yang kurang harmonis membuat karyawan kurang nyaman dalam melaksanakan aktivitas kerjanya.

Variabel yang diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi salah satunya adalah stress kerja. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaannya yang akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisiknya, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempatnya berada (Widayanti & Sariyathi, 2016). Stres kerja terjadi ketika karyawan dihadapkan dengan tugas kerja dan tanggung jawab kerja

melebihi batas kemampuan, keterampilan dan pengetahuannya sehingga karyawan merasa tertekan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, indikasi tentang stres kerja yang dialami dikarenakan tuntutan pekerjaan yang besar sehingga menuntut mereka untuk bekerja lebih keras hingga harus melakukan kerja lembur agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target yang diberikan dan tidak jarang karyawan harus mengesampingkan kepentingan keluarga untuk menyelesaikan tugas kerja.

Karyawan yang mengalami stres kerja akan sulit berkonsentrasi yang nantinya akan menghambat pekerjaan mereka hingga berdampak pada komitmennya terhadap organisasi yang semakin menurun. Jika dibiarkan terus menerus, stres kerja akan berdampak pada kesehatan fisik & psikologis karyawan seperti sakit kepala, mudah lelah, dan tidak bersemangat (Robbins & Judge, 2017).

Jika terus menerus diabaikan stres dalam bekerja akan berdampak dalam jangka waktu pendek dan panjang (Fahmi, 2016). Dalam jangka waktu pendek karyawan akan merasa tertekan, frustrasi, dan tidak termotivasi yang akan berdampak pada kinerja karyawan yaitu kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam jangka waktu panjang, karyawan tidak mampu lagi bekerja di organisasi. ketika stres yang dialami karyawan menjadi semakin parah, stres tersebut dapat membuat karyawan menjadi sakit dan bahkan mengundurkan diri (*turnover*)

Faktor lain yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Herjany & Bernarto, 2018). Kondisi lingkungan kerja memegang peranan penting bagi kenyamanan karyawan dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Fahmi, 2016).

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Qoyyimah, Abrianto, & Chamidah, 2019). Lingkungan kerja yang aman, kondusif, dan memiliki berbagai fasilitas yang dibutuhkan akan membuat karyawan nyaman dan meningkatkan *mood* mereka dalam bekerja sehingga akan berdampak positif pada kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, mereka mengeluhkan lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman dalam mendukung aktivitas kerja mereka. Buruknya pengelolaan lingkungan kerja di perusahaan seperti kurangnya fasilitas seperti tidak tersedianya AC (*Air Conditioner*) di beberapa ruangan sehingga karyawan merasa gerah, ruang kerja yang kurang memadai, meja dan kursi kantor yang sudah tidak nyaman lagi, tata ruang kerja

dan penempatan peralatan yang kurang teratur menyebabkan karyawan tidak nyaman jika berlama-lama di dalam ruangan. Bekerja di lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman akan mendukung pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan (Badayai, 2012).

Selain itu, masalah lingkungan kerja non-fisik seperti komunikasi internal yang sering terjadi dalam perusahaan menyebabkan karyawan menjadi malas dan tidak semangat untuk bekerja hingga akhirnya menurunkan komitmen mereka terhadap perusahaan. Hubungan yang harmonis antar rekan kerja sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Berkaitan dengan penelitian stres kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi, Herjany & Bernarto (2018) telah menemukan di dalam penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Di sisi lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh Bhatti *et al* (2016) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Abidi, Pangtularan & Maria (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PDAM Kota Magelang”**.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana deskripsi komitmen organisasi, stres kerja dan lingkungan kerja pada karyawan PDAM Kota Magelang ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PDAM Kota Magelang ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PDAM Kota Magelang ?
4. Apakah stress kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PDAM Kota Magelang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui deskripsi komitmen organisasi, stres kerja dan lingkungan kerja pada karyawan PDAM Kota Magelang.
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PDAM Kota Magelang.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PDAM Kota Magelang.

4. Untuk mengetahui apakah stress kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PDAM Kota Magelang?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan oleh penelitian dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan terkait dengan sumber daya manusia dalam karyawan yang berhubungan dengan stres kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi.

2. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bahan pembelajaran bagi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta khususnya mahasiswa konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan solusi bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan sehingga karyawan lebih nyaman dalam bekerja.

4. Bagi Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Penelitian dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama yaitu yang berkaitan dengan stres kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi.

1.5 Kebaruan Penelitian

Terdapat banyak penelitian yang telah mengkaji tentang stres kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Namun, masih jarang sekali penelitian yang mengkaji secara bersamaan variabel stres kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi. salah satu penelitian yang mengkaji tiga variabel tersebut secara bersamaan adalah penelitian yang dilakukan oleh Herjany dan Bernarto (2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD Pada Sekolah X di Jakarta Barat.

Kebaruan dalam penelitian ini terdapat pada objek penelitian yaitu karyawan PDAM Kota Magelang yang merupakan salah satu perusahaan milik BUMD daerah Magelang. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada metode penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis *Partial Lease Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan menggunakan program SmartPLS3.0. Sedangkan penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kausal dengan menggunakan program SPSS. Sedangkan, persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah teori-teori yang digunakan.

Penelitian ini bersumber pada jurnal nasional dan internasional yang diakses secara online yang membahas mengenai variabel terkait yaitu stres kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Urgensi dalam penelitian ini adalah bahwa ketiga variabel tersebut merupakan tiga kunci utama dalam keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.