

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan hal yang utama dalam suatu organisasi. Di samping itu, perkembangan zaman menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang dapat mengikuti perubahan yang sangat cepat di berbagai aspek. Sumber daya manusia pada suatu organisasi dituntut untuk lebih responsif dalam memenuhi permintaan pelanggan dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Pada saat yang bersamaan, organisasi harus mampu memaksimalkan sumber daya yang dimiliki.

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu perusahaan. “Sumber Daya Manusia di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar”¹.

Begitu pula dengan Sekretariat Jenderal Kemendikbud yang memiliki tugas dan peran sangat penting dalam melaksanakan koordinasi, pelaksanaan tugas, pembinaan, serta pemberian dukungan administrasi kepada

¹Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009. h. 1.

seluruh unit organisasi di Lingkungan Kemendikbud², sehingga dalam pelaksanaan tugas - tugasnya Setjen Kemendikbud tentu memilih sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kompetensi tersebut secara berkelanjutan harus diperbarui, ditingkatkan, dan disesuaikan dengan tuntutan zaman. Organisasi yang ingin meningkatkan atau mempertahankan performanya, tidak hanya memerlukan sumber daya manusia yang potensial dan kompeten saja, tetapi juga memerlukan penerimaan, kemauan, kesediaan, keterlibatan dan komitmen secara penuh dari karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Di dalam dunia kerja saat ini, komitmen organisasional pada pegawai menjadi hal yang harus diperhatikan oleh setiap organisasinya. Sebab, komitmen organisasional merupakan salah satu faktor penunjang dalam mencapai tujuan organisasi, karena komitmen organisasional dipandang mampu untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan dapat memberikan pelayanan yang baik serta kepuasan kepada masyarakat.

Pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi terhadap organisasinya tentu memiliki sikap yang profesional dalam bekerja, merasa senang dan nyaman ketika bekerja serta menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati oleh organisasi. Sebaliknya, pegawai memiliki komitmen organisasional yang rendah cenderung menunjukkan perilaku yang kurang

²Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 1 Tahun 2012.

produktif dalam bekerja, seperti kebingungan dalam melakukan pekerjaan, terlambat datang dan pulang lebih awal, membolos pada saat jam bekerja, tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan seperti tidur, bermain games, jalan-jalan, serta tidak melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik, bahkan sampai keluar atau pindah dari pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengamatan, peneliti mengamati bahwa sebagian pegawai disana menunjukkan perilaku yang kurang produktif pada saat bekerja, seperti terdapat 15 pegawai tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, melakukan hal diluar pekerjaannya sebanyak 19 pegawai seperti jalan-jalan, tidur, merokok, bermain games dan tidak taat pada peraturan seperti memakai sandal jepit pada saat bekerja terdapat 26 pegawai. Hal ini tentu mencerminkan sikap bahwa pegawai yang bekerja memiliki komitmen organisasional yang rendah akibat disiplin kerja pegawai yang masih kurang. Hal ini dapat kita lihat pada tabel I.1 berikut ini:

Tabel I.1

Ketidakhadiran Pegawai Bagian Rumah Tangga dan Protokol

Periode Bulan Februari – Maret 2016

Keterangan	Ketidakhadiran (Orang)	Jumlah Pegawai	Persentase
Alpha	37	121	30,57%
Izin	23	121	19,01%
Sakit	11	121	9,09%

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa ketidakhadiran pegawai cukup tinggi yaitu mencapai 30,57% pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan yang

jelas, selanjutnya pegawai yang tidak hadir dengan keterangan izin mencapai 19,01% dan pegawai yang tidak hadir dengan keterangan sakit mencapai 9,09%. Melihat fenomena di atas dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pegawai dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional.

Menurut Hasibuan, “masalah kedisiplinan kerja perlu mendapat perhatian yang serius dalam setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta”³. Menurunnya disiplin kerja pada pegawai akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaannya. Pegawai yang cenderung memiliki disiplin kerja yang tinggi tentu melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Dengan demikian, pegawai merasa lebih percaya diri terhadap hasil pekerjaannya dan tidak mudah berpindah pekerjaan.

Hal lainnya yaitu pegawai mengalami kebingungan dalam melakukan pekerjaannya, dikarenakan kurangnya pengalaman dalam bekerja akibat masa kerja pegawai masih tergolong rendah. Pengalaman kerja merupakan hal yang penting bagi setiap tenaga kerja. Pegawai yang memiliki pengalaman dan masa kerja yang cukup memiliki komitmen yang berbeda dengan pegawai yang belum memiliki pengalaman dalam bekerja. Oleh karena itu pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen pada suatu organisasi.

Tingginya beban pekerjaan pegawai dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen seseorang. Ini dikarenakan pegawai merasa mendapatkan kesulitan dalam melakukan pekerjaan. Terlebih lagi, pekerjaan

³Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. 2007.

tersebut mendesak dan harus dikerjakan dalam waktu yang singkat, tentu pegawai merasa tertekan terhadap tuntutan pekerjaan, hal ini terjadi pada pegawai yang bekerja terdapat 7 pegawai atau sekitar 6% pegawai yang mengalami pengunduran diri dan penurunan jabatan karena beban kerja yang tinggi.

Akibatnya, pegawai menjadi kehilangan gairah dan motivasi pada mempengaruhi tingkat komitmen pegawai pada organisasinya. Dengan begitu, pegawai menjadi tidak ingin terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang dijalankan oleh suatu organisasi dan cenderung menunda-nunda pekerjaannya bahkan sampai mengalami stres dalam bekerja atau biasa kita menyebutnya stres kerja.

Bicara mengenai stres kerja pada pegawai, memang sudah tidak asing lagi di dalam dunia kerja. Menurut Rivai dan Sagala “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”⁴. Dari pendapat tersebut dapat terlihat bahwa karyawan yang mengalami stres kerja berpengaruh pada kondisi fisik dan psikologisnya.

Berdasarkan hasil wawancara acak yang dilakukan peneliti kepada pegawai menunjukkan bahwa terdapat 21 pegawai atau sekitar 17% pegawai mengalami stres kerja akibat tuntutan pekerjaan yang mendesak dan pimpinan yang terus menekan pegawai agar melakukan pekerjaannya dengan waktu yang singkat dikarenakan pekerjaan yang sudah dikejar-kejar oleh waktu atau ‘deadline’.

⁴Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. *Manajemen sumber daya Manusia untuk perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers. 2010. h. 1008.

Dengan demikian, pegawai tentu merasakan dampak dari stres kerja secara langsung. Akan tetapi, dampak stres kerja yang dirasakan seorang pegawai berbeda-beda. *Stress a positive form of stress, can energize and simulate a person to greater creativity and productivity. Disaster, negative form of stress, can result in declining performance, satisfaction, and commitment*⁵.

Dampak stres kerja pada pegawai dengan pembawaan yang positif (*Eustress*) maka pegawai merasa tuntutan pekerjaan yang ada sebagai sesuatu yang harus dikerjakan bukan untuk ditinggalkan, sehingga stres kerja yang tengah dialaminya membawa manfaat bagi pekerjaannya dan pekerjaan menjadi terselesaikan.

Berbeda dengan dampak stres kerja pada pegawai dengan pembawaan yang negatif (*distress*) maka secara langsung pegawai mengalami beberapa gejala umum seperti kecemasan, menunda-nunda pekerjaannya, berbicara gugup, denyut jantung yang meningkat serta penurunan kinerja dan komitmen pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang sedang mengalami stres kerja yang tinggi berpengaruh pada penurunan komitmen organisasinya. Hal ini karena ketidaknyaman pegawai dengan lingkungan pekerjaan dan tekanan akibat tuntutan pekerjaan, sehingga tidak jarang seorang karyawan ingin keluar atau pindah dari organisasinya.

⁵Gordon R. Judith. *Organizational Behaviour. A Diagnostic Approach. Seventh Edition.* USA: Prentice Hall International. 2008. h. 308.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya komitmen organisasional, disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Menurunnya disiplin kerja pegawai.
2. Kurangnya pengalaman kerja pegawai
3. Beban kerja yang tinggi.
4. Tuntutan pekerjaan yang mendesak.
5. Rendahnya motivasi yang dimiliki pegawai pada saat bekerja.
6. Tingginya stres kerja yang dialami oleh pegawai.

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah komitmen organisasional memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dari segi antara lain: dana dan waktu, maka penelitian dibatasi hanya pada masalah “Hubungan antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasional pada Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut “Apakah terdapat Hubungan antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasional pada Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI”.

E. Kegunaan Penelitian

1. Peneliti

- a) Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terhadap masalah yang terjadi di dalam organisasi.
- b) Membantu menemukan solusi atau cara alternatif dari permasalahan yang terjadi.
- c) Menjadikan penelitian sebagai alat untuk mengukur kesesuaian antara masalah dengan realita yang ada.

2. Sekretariat Jenderal Kemendikbud RI

- a) Mengidentifikasi permasalahan terkait hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasional.
- b) Sebagai bahan evaluasi dalam mengatasi masalah.
- c) Melihat sejauh mana hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasional pada Pegawai Sekretariat Jenderal Kemendikbud RI.

3. Universitas Negeri Jakarta

- a) Menambah varian judul/masalah yang diangkat dalam penelitian.
- b) Sebagai bahan evaluasi dalam rangka pemenuhan tugas mata kuliah.

4. Pembaca dan lainnya

Sebagai pedoman atau referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengadakan penelitian di bidang atau masalah yang sama di masa

yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan komitmen organisasional pada perusahaan/organisasi.