

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Abad 21 ditandai sebagai abad globalisasi yang selalu mengacu pada kualitas dalam segala usaha dan hasil kerja manusia. Kondisi tersebut mengakibatkan terjadinya perubahan yang sangat cepat, penuh ketidakpastian dan berlangsung menyeluruh. Artinya tuntutan perubahan ini terjadi disegala bidang termasuk bidang perekonomian. Selain itu perkembangan sistem informasi maupun teknologi, perubahan peta perekonomian internasional, iklim sosial politik serta perkembangan lintas budaya menambah kompleksnya permasalahan yang harus dihadapi oleh dunia usaha.

Banyaknya perubahan yang terjadi kini dapat dijadikan salah satu indikator untuk menentukan suatu perekonomian dapat dikatakan maju atau mundur. Karena bagaimanapun juga perubahan yang terjadi jelas membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri baik industri jasa, industri manufaktur maupun industri perdagangan.

Organisasi merupakan suatu sistem perserikatan yang bersifat formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Untuk dapat bersaing dan bertahan juga untuk mencapai tujuannya maka organisasi perlu memiliki manajemen yang baik dan kuat. Manajemen yang kuat adalah manajemen yang mampu memanfaatkan unsur-unsur yang dimilikinya dengan optimal agar bermanfaat dalam menunjang

terwujudnya tujuan organisasi. unsur-unsur manajemen tersebut yaitu *man*, *money*, *methode*, *machines*, *materials*, dan *market*, yang biasa disingkat menjadi 6M. Dengan demikian tuntutan terhadap kualitas sumber daya manusia sebagai subjek dalam pembangunan sangat diperlukan.

Dari keenam unsur tersebut, unsur *man* adalah orientasi utama pada pola pemikiran manajemen dewasa ini. Untuk itu diperlukan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pendayagunaan sumber daya yang ada termasuk sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting serta merupakan elemen dasar yang menggerakkan dan melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan. Atau dengan kata lain manusialah yang akan menggerakkan eksistensi jalannya roda perusahaan.

Sumber daya yang paling utama dalam suatu perusahaan adalah faktor manusia dalam hal ini karyawan. Karyawan pada hakekatnya adalah pemikir, perencana, pelaksana dan pengawas dalam organisasi. Karyawan sebagai sumber daya, besar peranannya dalam proses pencapaian tujuan suatu perusahaan. Hal ini tergantung pada bagaimana manusia sebagai karyawan dapat mengembangkan kemampuannya. Manusia merupakan sumber daya yang dinamis, mempunyai pikiran dan perasaan, mempunyai sikap, tingkah laku dan kebutuhan yang berbeda-beda. Oleh sebab itu, dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan harus memberikan perhatian lebih. Manajemen yang efektif harus dimiliki oleh perusahaan yang siap berkompetisi.

Keberhasilan dan kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh para karyawannya, apabila kinerja yang terdapat pada karyawan baik maka kinerja

perusahaan juga akan baik. Kinerja yang tinggi merupakan suatu hal yang sangat diharapkan oleh setiap perusahaan, untuk mencapai hal tersebut tentunya diperlukan karyawan yang cakap, dinamis, dan terampil yang senantiasa dapat meningkatkan motivasi kerja dan kemampuannya dalam bekerja.

Dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya diperlukan guna meningkatkan kinerja pada karyawan dalam manajemen yang efektif. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Keterampilan karyawan pun dapat dipelihara atau bahkan dapat ditingkatkan, oleh karena itu proses belajar harus menjadi budaya perusahaan.

Tetapi untuk meningkatkan kinerja pada karyawan bukanlah sesuatu hal yang mudah. Sebagai manusia antar karyawan memiliki sifat yang berbeda antara satu sama lainnya yang menyebabkan perusahaan tidak dapat mengatur sepenuhnya karyawan sehingga ada saat dimana kinerja pada karyawan menjadi rendah atau tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Jika masalah tersebut tidak segera diatasi maka akan menjadi faktor penghambat tujuan perusahaan.

Bila pihak manajemen suatu perusahaan menginginkan setiap karyawannya dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Karena dengan motivasi kerja seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan pada akhirnya meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Motivasi kerja sangat mempengaruhi mutu dan kualitas output dari perusahaan, karenanya meningkatkan motivasi kerja karyawan sangatlah penting.

Apabila motivasi kerja para karyawan tidak diperhatikan, maka kinerja pada karyawan akan menurun. Ketika karyawan tidak terpenuhi apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja, maka mereka tidak akan dapat memenuhi tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu setiap pimpinan perusahaan perlu mengetahui hakekat motivasi kerja serta faktor-faktor yang mendorong timbulnya motivasi kerja bawahannya.

Tingkat kemampuan karyawan dalam berfikir cepat dan kreatif dalam bekerja berhubungan dengan latar belakang pendidikan formalnya. Makin tinggi tingkat pendidikan formal seseorang diharapkan kemampuan dalam berfikir juga akan meningkat. Hal ini akan mempengaruhi *attitude* serta kinerja yang ada pada karyawan. Karyawan dengan tingkat pendidikan formal yang tinggi memiliki keterampilan dan kecakapan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan formal yang rendah, karenanya kinerja pada karyawan dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi akan lebih baik dibanding dengan karyawan berpendidikan rendah.

Selain faktor latar belakang pendidikan formal, pemberian kompensasi termasuk dalam salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan. Kompensasi menyangkut pembayaran yang diterima oleh karyawan dari perusahaan atas hasil kerja mereka. Program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena hal tersebut mencerminkan upaya dari perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan memiliki loyalitas dan kinerja yang tinggi. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan memiliki sikap yang positif

terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Berbeda dengan karyawan yang merasa tidak puas dengan kompensasi yang diberikan. Hal tersebut dapat menimbulkan perilaku negatif karyawan terhadap perusahaan yang akhirnya dapat membuat kinerja pada karyawan menurun.

Pengalaman kerja juga merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja seseorang. Dengan pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, diharapkan seorang karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih dibandingkan karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja. Karyawan yang berpengalaman juga akan meringankan beban dari pimpinannya, karena pimpinan tidak harus selalu mengawasi dan mengoreksi pekerjaan karyawan tersebut secara intensif karena sudah mempercayai karyawan yang berpengalaman tersebut bahwa pekerjaannya akan diselesaikan dengan baik. Karyawan dengan pengalaman kerja diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja.

Ketika seorang karyawan tidak memiliki pengalaman kerja, maka akan sulit baginya untuk mengembangkan perusahaan, karena karyawan masih akan sibuk untuk mengembangkan dirinya. Karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja akan merasa kesulitan dalam bekerja dan pada akhirnya menyebabkan penurunan kinerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pada karyawan dalam bekerja adalah stres. Stres merupakan kondisi tertekan yang dialami seseorang yang akan mempengaruhi emosi, proses berfikir serta kondisi fisik maupun psikisnya. Stres dengan kualitas terbatas dapat menimbulkan motivasi kerja dan keinginan

untuk dapat bekerja dengan lebih baik. Akan tetapi stres yang berlebihan dan tidak terkendali akan melemahkan seseorang dan akhirnya dapat berpengaruh pada menurunnya kinerja seseorang. Seseorang yang memiliki pemahaman tentang stres dan manajemen stres yang baik, maka ia akan dengan mudah menangani stres yang dihadapinya dalam pekerjaan.

Faktor komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Pihak manajemen dari suatu perusahaan harus memperhatikan aspek ini untuk dapat bertahan di era persaingan seperti sekarang ini. Komitmen organisasi mengacu pada lebih dari keanggotaan formal, tetapi juga sikap loyalitas, kesetiaan, menyukai organisasi dan bersedia untuk memberikan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya komitmen, pihak manajemen dapat menilai apakah karyawannya bekerja dengan sungguh-sungguh dan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Berdasarkan entitas masalah di atas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah motivasi kerja, latar belakang pendidikan formal, kompensasi, pengalaman kerja, stres dan komitmen organisasi.

PT. Kobelindo Compressor merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan mesin kompressor udara untuk alat-alat berat yang terdapat di pabrik-pabrik. Untuk memenuhi target yang telah ditetapkan pada PT. Kobelindo Compressor, mengharapkan para karyawan dapat bekerja secara optimal.

Pada PT. Kobelindo Compressors stres yang dialami oleh karyawan tergolong tinggi di beberapa *department*, khusus nya *department* yang langsung

berhubungan dengan *customer* dan penjualan. *Department* seperti *Marketing Department*, *Product Support Department*, dan *Service Department* adalah beberapa *department* yang mengalami tingkat stres yang cukup tinggi dengan alasan yang berbeda-beda.

Pada *Marketing Department* karyawan cenderung mengalami stres dikarenakan adanya tekanan dalam mencapai target penjualan yang diberikan. Atasan yang terus menerus memberikan tekanan membuat karyawan pada *Marketing Department* memiliki tingkat stres yang cukup tinggi. Demikian pula halnya dengan *Product Support Department*. Hampir sama dengan *Marketing Department*, *Product Support Department* juga memiliki tekanan untuk diharuskan mencapai target penjualan yang telah ditetapkan dan pada akhirnya justru menimbulkan stres pada karyawannya. Sedangkan pada *Service Department*, penyebab stres nya lebih kepada seringnya pengaduan atau komplain dari *customer* mengenai kerusakan mesin dan ingin segera ditangani. Padahal *customer* yang dimiliki oleh PT. Kobelindo Compressors cukup banyak. Sehingga hal tersebut menimbulkan stres pada *Service Department*.

Stres yang ditimbulkan oleh beberapa sebab di beberapa *department* pada PT. Kobelindo Compressors sebagaimana yang telah dijelaskan diatas menimbulkan masalah lain, yakni permasalahan tentang komitmen organisasi karyawannya. Tingkat stres yang tinggi membuat karyawan PT. Kobelindo Compressors menjadi dipertanyakan tentang komitmen organisasi yang dimiliki. Loyalitas yang rendah, pemahaman yang kurang pada nilai-nilai dan tujuan perusahaan, serta rendahnya keterlibatan karyawan dalam kegiatan perusahaan

merupakan beberapa hal yang ditunjukkan dari adanya komitmen organisasi yang rendah sebagai akibat dari stres yang dialami. Sehingga dalam hal ini peneliti merasa bahwa permasalahan ini harus ditindak lanjuti agar tidak berdampak pada menurunnya kinerja pada karyawan PT. Kobelindo Compressors.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah yang mempengaruhi rendahnya kinerja pada karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kurang nya motivasi kerja yang dimiliki karyawan
2. Rendahnya latar belakang pendidikan formal yang dimiliki karyawan
3. Ketidakesesuaian kompensasi yang diterima karyawan
4. Tingginya stres yang dialami karyawan
5. Rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata kinerja karyawan meliputi berbagai aspek yang luas dan kompleks. Mengingat keterbatasan waktu, tenaga, pikiran, dan biaya untuk pemecahan masalah-masalah tersebut, maka peneliti membatasi fokus penelitian ini pada masalah “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Terhadap Kinerja pada Karyawan.”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh stres terhadap kinerja pada karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dan stres terhadap kinerja pada karyawan ?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan suatu gambaran tentang “Pengaruh komitmen organisasi dan stres terhadap kinerja”. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

1. Peneliti

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan mengenai komitmen organisasi, dan cara meningkatkan kinerja karyawan

2. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan sebagai bahan pertimbangan manajemen dalam mengambil keputusan mengenai masalah kinerja karyawan.

3. Universitas Negeri Jakarta (UNJ) khususnya Program Studi Pendidikan
Ekonomi

Berguna untuk menambah literatur pada ruang baca dan UPT
perpustakaan Universitas Negeri Jakarta.

4. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada
masyarakat mengenai komitmen organisasi, stres, dan kinerja karyawan.