

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu tempat berkumpulnya sekelompok orang demi satu tujuan yang sama. Mereka yang bergabung dalam suatu perusahaan memiliki keahlian yang berbeda-beda dimana keahlian tersebut dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Semakin kompleks tujuan organisasi yang harus dicapai maka semakin banyak proses yang harus dilaksanakan. Semakin banyak proses yang harus dilaksanakan berarti pekerjaan pun semakin banyak dan rumit.

Karyawan merupakan elemen terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pada dasarnya, suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keahlian dan pengalaman yang dapat membantu mengembangkan perusahaan. Dengan keahlian yang dimiliki karyawan, perusahaan dapat menentukan pada bagian mana karyawan tersebut dibutuhkan. Karena dalam suatu perusahaan terdapat banyak bagian yang membutuhkan karyawan dengan keahlian yang sesuai dengan bagian tersebut.

Komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan sangat dibutuhkan pada saat ini. Dengan adanya komitmen organisasi dalam diri karyawan, maka karyawan akan merasakan adanya kesesuaian antara nilai perusahaan dengan nilai yang dipahami olehnya. Selain itu, karyawan akan memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga mau berpartisipasi dan terlibat dalam kegiatan perusahaan.

Karyawan yang kurang berkomitmen pada perusahaan cenderung untuk berpindah ke perusahaan lain. Jika hal itu terjadi maka perusahaan akan kesulitan dalam mencari karyawan baru yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan perusahaan. Selain itu, merekrut karyawan baru juga menghabiskan waktu dan biaya.

Sekarang ini banyak perusahaan yang didirikan di Indonesia. Untuk itulah banyak tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan baru tersebut. Salah satu syarat agar dapat diterima di perusahaan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja bisa didapatkan apabila karyawan sudah pernah bekerja di tempat lain namun dia memutuskan untuk berhenti. Hal tersebut menandakan karyawan kurang memiliki komitmen terhadap perusahaan tempat dia bekerja sebelumnya.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan. Para karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya lebih berkomitmen terhadap perusahaan. Hal ini disebabkan oleh perasaan nyaman yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dimana ia bekerja.

Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah cenderung kurang memiliki komitmen pada perusahaan. Mereka yang kurang memiliki komitmen pada perusahaan akibat motivasi kerjanya rendah dapat dilihat dari keterlibatannya dalam bekerja.

Selanjutnya kepuasan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi pada karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat dilihat dari intensitasnya dalam terlibat pada

kegiatan perusahaan dan kesetiiaanya pada perusahaan. Semakin puas seorang karyawan dengan pekerjaannya maka dia akan semakin berkomitmen pada perusahaan.

Sebaliknya karyawan yang tidak puas pada pekerjaan yang dilaksanakan biasanya kurang berkomitmen dengan organisasi. Hal ini dapat terlihat dari kesetiaan karyawan tersebut pada perusahaan. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung kurang memiliki komitmen organisasi pada perusahaan.

Kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan. Tak dapat dipungkiri, besarnya kompensasi juga meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima karyawan maka karyawan tersebut akan semakin berkomitmen terhadap perusahaan.

Kecilnya kompensasi yang diterima karyawan akan menurunkan komitmen organisasi seorang karyawan. Ketidaksesuaian kompensasi yang diterima oleh karyawan dengan beban kerja akan menyebabkan karyawan tersebut kurang memiliki komitmen organisasi terhadap perusahaan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan yaitu konflik peran. Konflik peran terjadi apabila terdapat dua atasan yang berbeda memberikan perintah yang bertolak belakang kepada karyawan. Umumnya di dalam satu perusahaan jarang terdapat dua atasan yang harus memberikan perintah kepada karyawan. Semakin rendah konflik peran yang

dialami oleh karyawan maka komitmen karyawan terhadap perusahaan akan semakin tinggi.

Namun, apabila dalam suatu perusahaan terdapat dua atasan yang memberikan perintah kepada karyawan yang sama maka akan terjadi konflik mengenai tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan. Karena perintah yang diterima dari dua atasan tersebut saling bertentangan. Hal tersebut akan membuat rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Karyawan akan merasa tidak sanggup untuk menyelesaikan dua tugas yang saling bertolak belakang dari atasan.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan adalah stres kerja. Pada tingkat normal, stres kerja dapat meningkatkan kreativitas karyawan sehingga dapat bekerja dengan maksimal. Hal ini menyebabkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tinggi.

Sebaliknya, stres kerja dapat menurunkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan maka karyawan tersebut cenderung kurang berkomitmen pada perusahaan. Tekanan kerja yang sering terjadi dapat menyebabkan stres. Beban kerja yang berlebihan serta waktu penyelesaian pekerjaan yang singkat memunculkan stres yang berlebihan pada diri karyawan sehingga karyawan menjadi kurang berkomitmen pada perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, konflik peran, dan stres kerja.

PT Serasi Tunggal Mandiri merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang pengelolaan gedung yang berlokasi di Jakarta Selatan. Karyawannya memiliki tanggungjawab yang besar untuk menjaga keamanan dan kenyamanan penyewa gedung kantor. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan kepercayaan dari perusahaan yang menyewa gedung yang dikelola PT Serasi Tunggal Mandiri.

Karyawan diharuskan menjaga keamanan gedung dari ancaman kejahatan. Hal ini dilakukan dengan cara memperketat keamanan dan pengawasan terhadap karyawan maupun tamu yang keluar masuk gedung. Karena karyawan diharuskan menjaga keamanan gedung maka karyawan merasakan stres dalam melaksanakan pekerjaannya. Dampaknya karyawan memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan.

Karyawan juga diharuskan menjaga kenyamanan seperti memperbaiki kerusakan yang terdapat di gedung sehingga penyewa gedung merasa nyaman saat bekerja. Beban kerja yang besar serta waktu penyelesaian tugas yang singkat inilah yang menyebabkan stres kerja. Dampaknya bagi karyawan adalah beban kerja yang cukup berat menyebabkan karyawan rentan terkena stres kerja. Hal tersebut menurunkan komitmen organisasi karyawan.

Gejala rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri diakibatkan oleh tekanan pekerjaan yang dirasakan karyawan. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dari hasil pengamatan awal, terlihat bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri cukup rendah. Hal ini ditunjukkan oleh

kurangnya keterlibatan karyawan pada jam kerja dimana karyawan seharusnya berada di kantor atau bertugas ditempatnya, namun karyawan tidak berada diruangannya. Salah satu penyebabnya adalah beban kerja yang dirasakan karyawan cukup berat karena mereka dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cepat.

Berdasarkan informasi yang didapat, stres kerja yang dialami karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri menjadi penyebab rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Dari kondisi tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan di PT Serasi Tunggal Mandiri.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan dalam bekerja.
2. Rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.
3. Kecilnya kompensasi yang diterima karyawan.
4. Besarnya konflik peran yang dirasakan karyawan.
5. Tingginya stres yang dialami karyawan dalam bekerja.

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah komitmen organisasi pada karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana dan waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Dari pembatasan masalah dan latar belakang masalah maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Kegunaan Teoretis

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah untuk menambah teori yang berkaitan dengan stres kerja dan komitmen organisasi dan mengembangkan wawasan berpikir yang kreatif dan kritis terhadap permasalahan yang terdapat di perusahaan. Selain itu dapat memberikan pengetahuan mengenai permasalahan yang terjadi di perusahaan terutama mengenai stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan.

2. Kegunaan Empiris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai permasalahan yang terjadi pada karyawan sehingga dapat mengatasi permasalahan yang ada terutama dalam mengelola tingkat stres karyawan agar dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan untuk meneliti permasalahan yang terjadi dalam perusahaan terutama yang berkaitan dengan komitmen organisasi pada karyawan dan untuk menambah literatur bacaan yang nantinya dapat berguna sebagai referensi bagi semua pihak yang berada di Universitas Negeri Jakarta. Selain itu penelitian ini juga untuk menambah pengalaman, mengembangkan wawasan berpikir dan sebagai bahan masukan serta informasi mengenai permasalahan-permasalahan yang sering terjadi di dunia kerja.