

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan bisnis saat ini, setiap perusahaan dihadapkan pada suatu keadaan yang semakin tidak pasti, dinamis dan kompetitif. Setiap perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi ditengah perkembangan dan perubahan yang terjadi. Salah satu masalah utama yang senantiasa dihadapi dalam era kompetisi bisnis saat ini yaitu dalam pengelolaan perusahaan. Perusahaan harus cepat tanggap untuk membangun dan mengoperasikan organisasi bisnis yang selalu dapat merespon kebutuhan konsumen atau pelanggan agar tidak kalah bersaing dengan pesaing bisnis lainnya.

Dalam hal ini, sikap karyawan menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan dengan baik oleh setiap perusahaan karena sikap karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dalam penentuan sikap yang akan ditunjukkan oleh konsumen. Apabila karyawan dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya dengan terus berinovasi, cepat tanggap, dapat menjaga hubungan yang efektif diantara penyalur dan penjual maka hal ini akan menciptakan nilai tambah bagi konsumen sehingga perusahaan akan mampu bertahan ditengah persaingan bisnis saat ini.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa segala kondisi yang muncul dalam persaingan dan perkembangan bisnis bersumber dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia. Hal tersebut, menuntut setiap perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal

agar dapat mengantisipasi perubahan, mengatasi berbagai situasi agar tidak tenggelam dalam persaingan bisnis.

Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi salah satu kebutuhan dan penentu bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan, menuntut setiap perusahaan untuk merekrut karyawan yang berkualitas, memiliki kemampuan ahli dalam berbagai bidang serta memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada diri karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan ahli dibidangnya serta komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan, diyakini akan bekerja secara maksimal dan mendedikasikan dirinya untuk kepentingan perusahaan.

Seorang karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi apabila apa yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan yang diharapkan. Hanya saja, terkadang perusahaan menuntut setiap karyawannya untuk bekerja secara maksimal namun tidak memperhatikan kebutuhan karyawan tersebut. Apabila karyawan merasa tidak diperhatikan akan menyebabkan karyawan menjadi bermalas-malasan untuk bekerja dan melibatkan dirinya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal inilah yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Selain tidak terpenuhinya harapan karyawan, terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada diri karyawan antara lain: motivasi kerja, gaya kepemimpinan, balas jasa, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada diri karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri karyawan maupun diluar diri karyawan yang dapat menciptakan suatu kegairahan dalam bekerja. Apabila seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik dan terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan tersebut.

Berbeda halnya apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah. Motivasi kerja yang rendah pada diri karyawan menyebabkan karyawan menjadi bermalas-malasan dalam bekerja serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tidak dikeluarkan secara maksimal. Karyawan menjadi kurang bergairah untuk melibatkan diri dalam berbagai kegiatan perusahaan sehingga komitmen organisasi pada diri karyawan berkurang dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Selain motivasi dalam bekerja, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan seperti gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu bagian yang penting dalam peningkatan komitmen organisasi setiap karyawan yang terlibat didalamnya. Gaya kepemimpinan yang baik dapat membentuk hubungan yang baik pula antara pemimpin dengan bawahannya, sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Gaya kepemimpinan yang positif seperti menghargai bawahan, dapat berlaku adil dan memotivasi kerja bawahannya akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat

sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan komitmen organisasi yang tinggi pada diri karyawan.

Hanya saja, pada kenyataannya seringkali dijumpai pemimpin yang kurang perhatian terhadap kondisi karyawannya serta kurang tanggap terhadap keluhan-keluhan yang disampaikan oleh karyawan. Jika pimpinan bersikap tidak baik, tidak menghargai bawahan, berlaku tidak adil dan gaya kepemimpinan yang digunakan kurang mendukung pelaksanaan kerja karyawan, maka akan menyebabkan komitmen organisasi pada diri karyawan berkurang.

Selain itu, komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh pemberian balas jasa yang berupa gaji atau upah sebagai imbalan atas loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Apabila perusahaan dapat memberikan gaji yang dipersepsikan adil oleh karyawan yaitu sesuai dengan standar gaji yang berlaku, sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, serta sesuai dengan tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan, maka kemungkinan besar dapat meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan.

Akan tetapi, perusahaan terkadang memberikan balas jasa kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang telah mereka berikan untuk perusahaan. Karyawan dituntut oleh perusahaan untuk terus bekerja dengan beban tugas dan tanggung jawab yang tinggi tetapi perusahaan kurang memperhatikan keadilan dari balas jasa yang seharusnya diterima oleh karyawan. Hal ini akan menyebabkan komitmen organisasi pada diri karyawan berkurang sehingga karyawan akan bermalas-malasan, tidak sungguh-sungguh dalam bekerja atau bahkan memilih untuk meninggalkan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan adalah stres kerja. Stres kerja dihadapi oleh karyawan apabila seorang karyawan merasa tertekan pada pekerjaannya. Karyawan sebagai individu dan makhluk sosial dihadapkan pada suatu permasalahan yang harus dihadapinya di tempat kerja, salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat berdampak positif maupun negatif bagi perusahaan maupun karyawan. Stres yang mempunyai dampak positif atas seseorang dapat menimbulkan motivasi. Apabila tingkat stres kerja karyawan rendah maka dapat diartikan karyawan merasa nyaman bekerja pada perusahaan dan pada akhirnya akan meningkatkan komitmen organisasi.

Hanya saja, stres dapat pula berdampak negatif bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Biasanya stres yang berkaitan dengan pekerjaan cenderung membawa dampak negatif karena dapat menurunkan komitmen organisasi pada diri karyawan. Sumber stres yang berasal dari pekerjaan seperti tekanan dalam bekerja, beban tugas yang terlalu berat, sikap pimpinan yang kurang adil, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, atau target pekerjaan yang harus dipenuhi dapat menyebabkan kondisi ketegangan pada diri karyawan. Pada akhirnya, hal tersebut akan menurunkan komitmen organisasi pada diri karyawan.

Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan timbul apabila karyawan merasa apa yang telah diberikan olehnya untuk perusahaan telah sebanding dengan apa yang didapatkan dari perusahaan. Penting bagi sebuah perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena dengan begitu karyawan

akan merasa dihargai keberadaannya dan dibutuhkan oleh perusahaan. Karyawan yang puas dalam bekerja biasanya lebih setia dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada dirinya.

Berbeda halnya jika kepuasan kerja karyawan tidak diperhatikan oleh perusahaan. Rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada akhirnya dapat menimbulkan situasi yang kurang menguntungkan bagi perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya keluhan, menurunnya profesionalitas karyawan dalam bekerja, karyawan menjadi sering memperlambat atau menunda pekerjaan yang pada akhirnya akan menurunkan komitmen organisasi pada diri karyawan.

PT Mustika Ratu Tbk merupakan perusahaan *manufacture* yang bergerak dibidang produk kecantikan. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang sangat inovatif, karena selalu melakukan inovasi-inovasi baru agar dapat memenuhi keinginan dan selera konsumen sehingga konsumen tidak beralih keproduk lain. Oleh karena itu, karyawan pada PT Mustika Ratu Tbk dituntut untuk memiliki kerajinan, ketelitian, kecermatan dan tanggung jawab dalam setiap pelaksanaan pekerjaannya karena PT Mustika Ratu Tbk menggunakan bahan-bahan yang alami maka kegiatan produksi dilakukan setiap harinya. Ketelitian dan kecermatan diperlukan untuk pengolahan bahan baku hingga menjadi barang jadi yang siap dipasarkan. Karyawan harus teliti untuk memeriksa tanggal berlaku yang ada pada bahan baku dan barang jadi yang sudah dipasarkan agar dapat menjaga kualitas pada setiap produk dan menjaga kepercayaan konsumen.

Untuk dapat menjaga kualitas produk yang dihasilkan dan kepercayaan konsumen dibutuhkan komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan. Dengan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada diri karyawan maka karyawan akan dengan senang hati mendedikasikan dirinya pada setiap pelaksanaan kerjanya. Karyawan akan mengeluarkan kemampuannya secara optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi pada diri karyawan sangat ditentukan oleh kondisi emosional karyawan. Contohnya yaitu mengenai tingkat stres kerja yang dialami karyawan dan kepuasan kerja yang diperoleh karyawan selama bekerja pada perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian di atas peneliti ingin mengetahui kebenaran stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Mustika Ratu Tbk.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dirumuskan di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa terdapat beberapa masalah yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi dalam diri karyawan, yaitu antara lain:

1. Motivasi kerja yang rendah
2. Gaya kepemimpinan yang kurang baik
3. Balas jasa yang rendah
4. Stres kerja karyawan yang tinggi
5. Kepuasan kerja karyawan kurang diperhatikan oleh perusahaan

C. Pembatasan Masalah

Dari latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka ruang lingkup masalah dalam penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?

E. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat teoretis

Untuk menambah konsep teori yang dapat digunakan dalam mendukung perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai perkembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia yaitu mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini akan bermanfaat dalam menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki peneliti terutama mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan sehingga kelak peneliti dapat mengaplikasikannya dalam dunia kerja.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini akan bermanfaat sebagai bahan masukan, pertimbangan atau pemikiran yang berguna untuk lebih meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan di PT Mustika Ratu Tbk.

c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini akan bermanfaat dalam penambahan informasi dan sebagai bahan referensi dalam penulisan ilmiah untuk menambah literatur pada perpustakaan tentang stres kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

d. Bagi Pembaca

Sebagai sumber tambahan informasi dan pengetahuan dalam meningkatkan wawasan tentang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi, serta dapat menjadi salah satu acuan bagi penelitian selanjutnya.