

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dibentuk sebagai wadah dimana sekelompok individu berkumpul untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam upaya mencapai tujuannya individu dan kelompok perlu bersinergi atau bekerjasama secara rasional dan sistematis dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif. Organisasi yang dapat memanfaatkan sumber daya organisasi secara efektif dapat mendorong organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran bersama.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dalam organisasi. Oleh karena itu fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal. Pola sumber daya manusia perusahaan bekerja, berpikir, dan berperilaku menentukan arah dan keberhasilan dari suatu perusahaan. Sayangnya, pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset yang berharga, untuk dijaga dan dilatih kurang diperhatikan oleh banyak perusahaan.

Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan, harus mempunyai komitmen dalam bekerja. Apabila karyawan dalam suatu perusahaan tersebut tidak mempunyai komitmen, maka tujuan dari organisasi atau perusahaan itu tidak akan tercapai. Sayangnya, sering kali perusahaan kurang memperhatikan komitmen yang dimiliki karyawannya, sehingga berdampak pada rendahnya tingkat komitmen pada perusahaan atau mengurangi efektivitas perusahaan.

Usaha membangun komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung akan bertahan dalam perusahaan dan tidak akan menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan lain dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen rendah. Oleh karena itu, biaya pergantian karyawan yang tinggi tidak akan muncul. Karyawan yang berkomitmen dan sangat terampil tidak memerlukan pengawasan yang banyak. Pengawasan yang ketat dan proses pengendalian yang kaku menghabiskan banyak waktu dan biaya.

Pada penelitian skripsi ini, peneliti akan membahas mengenai komitmen organisasi yang terjadi pada PT Inti Cakrawala Citra yaitu perusahaan yang memegang merek dagang Indogrosir. Indogrosir bergerak di bidang perdagangan *wholesale* (pedagang besar) yang menjual dan mendistribusikan barang kebutuhan pokok dan barang dagangan lainnya, dalam rangka melayani kebutuhan para pedagang (modern dan tradisional retailers) dan konsumen langsung (*end users*). Untuk itu perusahaan harus menjaga bahkan meningkatkan citra atau image yang selama ini disandang oleh perusahaan, dengan lebih meningkatkan komitmen organisasi karyawannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan wawancara singkat peneliti dengan supervisor perusahaan tersebut, peneliti menemukan bahwa terdapat masalah komitmen organisasi yang dihadapi oleh perusahaan ini. Pelanggaran aturan yang dilakukan seperti pengunduran diri dan absensi karyawan yang banyak ditemukan. Absensi yang banyak ditemukan disebabkan oleh berbagai macam alasan. Adapun data absensi dapat dilihat pada tabel berikut.

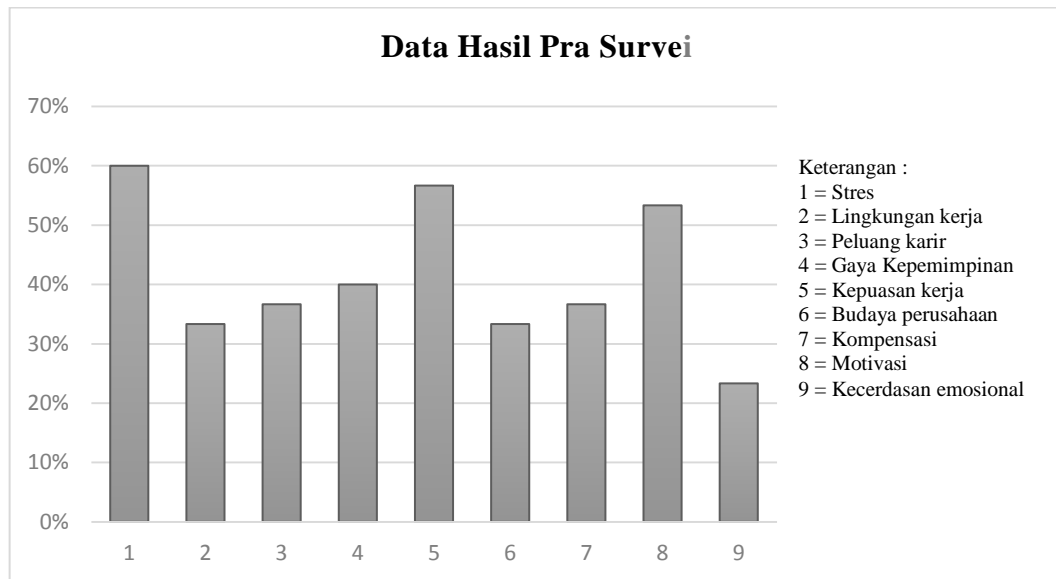
Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT Inti Cakrawala Citra

Tahun	Jumlah Rata-Rata Kehadiran	Jumlah Rata-Rata Ketidakhadiran
2012	90%	10%
2013	86%	14%
2014	89%	11%

Sumber : data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan data di atas maka dapat terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan masih belum dapat mencapai batas toleransi kehadiran yang telah ditetapkan yaitu sebesar 95%. Hal ini terjadi karena masih ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan izin dan sakit.

Fenomena yang terjadi di atas merupakan wujud dari karyawan yang memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan. Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, karyawan akan bekerja secara optimal, mendorong diri agar tugas dan target yang diberikan dapat tercapai serta tidak memiliki alasan untuk keluar dari organisasi atau berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi lainnya karena kuatnya loyalitas antara karyawan terhadap perusahaan.



Gambar 1.1 Grafik Hasil Pra Survei

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan oleh peneliti kepada 25 karyawan PT Inti Cakrawala, ditemukan hasil dari beberapa pertanyaan kuesioner yang diajukan oleh peneliti. Dari hasil yang diperoleh kemudian peneliti mengambil faktor-faktor yang memiliki dampak besar bagi perusahaan. Pada faktor stres kerja sebanyak 60% menjawab sering mengalami stres di tempat bekerja dan sisanya 40% menjawab mereka tidak sering mengalami stres. Sedangkan pada faktor kepuasan kerja sebanyak 57% menjawab belum mendapatkan kepuasan kerja dan sisanya 43% mereka telah mendapatkan kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut yaitu stres kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi karyawan di perusahaan ini.

Dari hasil temuan ini kemudian peneliti telah melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan terkait permasalahan pada perusahaan ini dan dari hasil wawancara tersebut, diperoleh informasi bahwa sebagian besar karyawan cenderung memiliki masalah pada beban kerja yang berlebih, tugas yang menjadi lebih kompleks, tekanan waktu, ketidakjelasan tugas yang diterima, munculnya konflik antar divisi dan penetapan target pencapaian yang tinggi secara langsung maupun tidak langsung dapat melahirkan stres dalam pekerjaan. Selain itu kondisi pekerjaan yang sering tidak sesuai dan tidak menyenangkan, ketidakcukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan, gaji yang diterima tidak sesuai dengan tanggungjawab yang diterima, kondisi atasan dan rekan kerja yang tidak mendukung, serta ketidakpuasan peluang jabatan yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan ditempat kerja. Stres yang secara terus menerus dialami karyawan ditambah dengan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan, lambat laun dapat memicu penurunan komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan uraian faktor-faktor yang telah dipaparkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan secara umum bahwa stres kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui kebenaran stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Inti Cakrawala Citra.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dirumuskan diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja karyawan yang tinggi
2. Kepuasan kerja karyawan yang kurang diperhatikan perusahaan
3. Adanya kemungkinan karyawan akan pindah apabila mendapat tawaran *income* lebih besar

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada tersebut, penelitian ini akan dibatasi pada pengaruh antara stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Pengukuran dilakukan dengan melihat tinggi atau rendahnya kepuasan kerja dan tinggi atau rendahnya stres kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Inti Cakrawala Citra serta pengaruhnya dengan komitmen kerja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan:

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

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan teoritis

Sebagai salah satu bahan acuan keilmuan untuk kepentingan penelitian dalam masalah yang sama atau terkait di masa yang akan datang.

2. Kegunaan praktis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat bermanfaat bagi khalayak umum, serta diharapkan dapat memecahkan masalah bagi berbagai pihak, antara lain :

a. Bagi peneliti

Peneliti berharap dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang stres kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasi pada PT Inti Cakrawala Citra

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan, tambahan wawasan serta bahan acuan untuk pembuatan kebijakan perusahaan tentang stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja.