

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latarbelakang Masalah

Perubahan sebuah organisasi adalah sebuah langkah baru yang dimiliki perusahaan untuk mendapatkan tujuan tertentu. Perubahan yang terjadi memberikan dampak positif dan juga negatif bagi karyawan, yang dapat dilihat dari kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Setiap perubahan yang terjadi pada perusahaan akan menimbulkan resistensi yang dapat menjadi sumber konflik fungsional. Terdapat berbagai macam resistensi yang dapat muncul yang disebabkan oleh perubahan, salah satu resistensi yang menjadi tantangan yang besar bagi perusahaan adalah untuk mengolah resistensi yang implisit atau tertunda. Resistensi yang implisit atau yang tidak terlihat akan mengurangi loyalitas atau kesetiaan kepada perusahaan, turunnya motivasi kerja, naiknya tingkat kesalahan atau kekeliruan, dan menghindar dari pekerjaan sehingga sulit untuk dikenali. Bentuk resistensi implisit tersebut yang menjadi bentuk nyata rendahnya komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan

Masalah komitmen karyawan juga dialami oleh Bank Syariah Mandiri. Bank Syariah Mandiri melakukan perubahan direksi pada tanggal 7 Mei 2014, dan melakukan perubahan struktur organisasi pada tanggal 1 November 2014. Perubahan ini menyebabkan lingkungan kerja, prosedur, peraturan dan keputusan setiap divisi yang berbeda, sehingga akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Strategic Procurement Group (SCG) merupakan salah satu divisi yang dimiliki oleh PT Bank Syariah Mandiri. SCG berada di bawah *Finance and Strategy*, yang memiliki peran sebagai grup untuk *support* dalam melakukan pengadaan baik barang maupun jasa yang dibutuhkan dalam melakukan operasional seluruh outlet Bank Syariah Mandiri di seluruh Indonesia, seperti gedung, rumah dinas, peralatan kantor, asuransi aset, kendaraan, dan asuransi kepala grup, dan pengadaan lainnya. Perubahan yang terjadi pada Bank Syariah Mandiri cenderung akan memberikan ancaman bagi rasa aman karyawan karena perubahan merupakan suatu ambiguitas dan ketidakpastian mengenai hal yang belum diketahui. Dengan kebijakan baru yang disebabkan oleh perubahan direksi dan struktur organisasi, SCG menjadi salah satu grup yang lebih terancam mendapatkan dampak yang negatif karena kebijakan baru tersebut. Hal ini akan berdampak pada rendahnya komitmen karyawan SCG terhadap perusahaan yang dapat dilihat pada hasil pra – penelitian pada tabel I.1.

Tabel 1.1
Hasil Pra- Penelitian Pertama

No	Pernyataan	STS	TS	BS	S	SS
1.	Saya bersedia meninggalkan perusahaan jika ada pekerjaan lain yang lebih baik.	9%	11%	18%	51%	11%
2.	Saya memiliki niat untuk mengundurkan diri.	12%	13%	25%	30%	20%
3.	Saya sedang mencari pekerjaan lain yang lebih baik.	4%	8%	0%	79%	9%
4.	Saya pernah mencari pekerjaan yang lebih baik selama berada di perusahaan ini.	6%	8%	11%	50%	25%

No	Pernyataan	STS	TS	BS	S	SS
5.	Dalam satu minggu saya pernah terlambat lebih dari 2 kali.	21%	20%	26%	30%	3%

Sumber : SCG PT Bank Syariah Mandiri (data diolah oleh peneliti, 2016)

Pada tabel I.1 terdapat lima pernyataan yang dapat menggambarkan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Untuk pernyataan pertama “saya bersedia meninggalkan perusahaan jika ada pekerjaan yang lebih baik” sebesar 51% responden menjawab setuju, untuk pernyataan kedua “saya memiliki niat untuk mengundurkan diri” sebesar 30% responden menjawab setuju, untuk pernyataan ketiga “saya sedang mencari pekerjaan yang lebih baik selama berada di perusahaan ini” sebesar 50% responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan cenderung kurang memiliki keterikatan secara emosional dan kesadaran yang timbul dari dalam diri karyawan untuk terus menjadi bagian dari perusahaan dan karyawan kurang memiliki kesadaran bahwa berkomitmen terhadap perusahaan merupakan hal yang penting dan memang harus dilakukan. Untuk pernyataan terakhir “dalam satu minggu saya pernah terlambat lebih dari 2 kali” sebesar 30% responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa terdapat salah satu bentuk nyata dari rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan dengan seringnya datang terlambat, karena karyawan yang memiliki komitmen yang rendah cenderung akan menghindari dari pekerjaan dengan beberapa cara seperti terlambat, izin pulang cepat, tidak masuk kerja sampai dengan mengundurkan diri dari perusahaan. Pernyataan yang terakhir

dikonfirmasi dengan data keterlambatan karyawan SCG tahun 2015 yang melebihi batas minimal yang dapat dilihat pada tabel I.2.

Tabel I.2
Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan SCG Tahun 2015

	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember	Mean	Status
Jumlah keterlambatan maksimal 5%	10%	12%	13%	9%	13%	14%	11,8%	Tidak Tercapai

Sumber : SCG PT Bank Syariah Mandiri (data diolah oleh peneliti, 2016)

Tabel I.2 merupakan hasil rekapitulasi keterlambatan karyawan SCG tahun 2015. Perusahaan memiliki toleransi keterlambatan sebesar 5% setiap bulannya, namun hasil rekapitulasi di atas menunjukkan pada setiap bulannya memiliki presentase keterlambatan yang lebih dari 5%. Tingkat keterlambatan bersifat fluktuatif dengan rata rata sebesar 11,8%. Hal ini mengkonfirmasi bahwa karyawan cenderung memiliki komitmen yang rendah ditandai dengan gejala awal yaitu tingkat keterlambatan karyawan yang melebihi batas toleransi perusahaan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Untuk mengetahui faktor apa yang paling berpengaruh pada karyawan *Strategic Procurement Group*, maka peneliti melakukan pra penelitian yang dapat dilihat pada tabel I.3.

Tabel I.3
Hasil Pra Penelitian

Faktor	Presentase
Kepuasan Kerja	12%
Stres Kerja	32%
Iklim Organisasi	8%
<i>Job Insecurity</i>	41%
Budaya Organisasi	7%

Sumber : SCG PT Bank Syariah Mandiri (data diolah oleh peneliti, 2016)

Pada tabel I.3 dapat diketahui hasil pra penelitian untuk mengetahui faktor yang paling mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Pra penelitian ini dilakukan kepada 30 karyawan SCG. Hasil pra penelitian tersebut menunjukkan bahwa 12% persen karyawan menyatakan kepuasan kerja menjadi hal yang mempengaruhi komitmen organisasi yang mereka miliki, kemudian 32% karyawan merasakan stres kerja yang mengurangi komitmen yang karyawan miliki, diikuti 8% karyawan menyatakan iklim organisasi mempengaruhi komitmen yang mereka miliki, selanjutnya sebesar 41% karyawan merasa *job insecurity* mengurangi komitmen mereka terhadap perusahaan, dan yang terakhir 7% karyawan memilih budaya organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen. Berdasarkan hasil pra penelitian tersebut dapat diketahui dua faktor yang paling memiliki presentase tertinggi dalam mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Presentase tertinggi pertama yaitu *Job Insecurity* sebesar 41%, dan presentase tertinggi kedua yaitu stres kerja sebesar 32%.

Tingginya presentase *job insecurity* disebabkan oleh direksi baru yang membuat beberapa kebijakan seperti pengurangan karyawan sebanyak 1500 karyawan dimulai pada bulan Januari 2016, per Desember 2015 sudah dikeluarkan surat internal yang disebarakan melalui *e-mail internal* Bank Syariah Mandiri mengenai penawaran pensiun dini, selain itu telah diberitahukan kepada seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri, akan dilakukan mutasi karyawan. Kebijakan ini tentu saja menimbulkan rasa

ketidakamanan yang dirasakan oleh karyawan. *Job insecurity* merupakan kondisi ketidakmampuan untuk bertahan dalam situasi kerja yang mengancam. Perasaan tidak aman dan kekhawatiran yang akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk *turnover* yang besar. Terbukti dengan data jumlah karyawan SCG yang mengalami penurunan sebesar 14%, sebelumnya karyawan SCG sebesar 64 karyawan, namun setelah adanya kebijakan tersebut karyawan SCG menjadi 55 orang. Tingginya rasa ketidakamanan yang dirasakan karyawan dapat diketahui oleh hasil pra – penelitian pada tabel I.4.

Tabel 1.4

Hasil Pra Penelitian

No	Pernyataan	STS	TS	BS	S	SS
1.	Saya khawatir dengan adanya perubahan di dalam perusahaan dapat memberikan dampak bagi kelangsungan pekerjaan saya.	10	5%	23%	40%	22%
2.	Saya merasa perusahaan tidak memberikan jaminan karir jangka panjang.	0%	4%	23%	64%	9%
3.	Saya tidak tenang bila memikirkan masa depan pekerjaan saya.	2%	4%	15%	60%	19%
4.	Saya khawatir bila perusahaan memberhentikan saya di waktu yang tidak terduga.	3%	5%	9%	79%	4%
5.	Saya takut kehilangan pekerjaan.	1%	3%	11%	82%	4%

Sumber : SCG PT Bank Syariah Mandiri (data diolah oleh peneliti, 2016)

Terdapat lima pernyataan pada tabel I.4 yang dapat menggambarkan *job insecurity* yang dirasakan karyawan. Pernyataan pertama “saya khawatir dengan adanya perubahan di dalam perusahaan dapat memberikan dampak

bagi kelangsungan pekerjaan saya” sebesar 40% responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada Bank Syariah Mandiri yang menghasilkan beberapa kebijakan baru yang telah disebutkan sebelumnya memberikan ancaman bagi kelangsungan status pekerjaan karyawan. Untuk pernyataan kedua “saya merasa perusahaan tidak memberikan jaminan karir jangka panjang” sebesar 64% responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung merasa tidak memiliki peluang karir di perusahaan dan hal tersebut memberikan rasa ketidakamanan karyawan terhadap status pekerjaan mereka. Untuk pernyataan ketiga “saya tidak tenang bila memikirkan masa depan pekerjaan saya” sebesar 60% responden menjawab setuju, pada pernyataan keempat “saya khawatir bila perusahaan memberhentikan saya diwaktu yang tidak terduga” sebesar 79% responden menjawab setuju dan pernyataan terakhir “saya takut kehilangan pekerjaan saya” sebesar 82% responden menjawab setuju, tanggapan responden terhadap beberapa pernyataan tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki ancaman untuk kehilangan pekerjaan yang lebih besar jika dibandingkan dengan peluang yang diberikan perusahaan terhadap kelangsungan pekerjaan mereka..

Selain *job insecurity* yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan, faktor lain yang juga mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan berdasarkan hasil pra penelitian adalah stres kerja. Stres kerja merupakan penyebab reaksi individu berupa reaksi

fisiologis, psikologis dan perilaku. Terdapat berbagai macam sumber stres kerja, yaitu beban kerja, jam kerja, fisik lingkungan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan di tempat kerja, dan struktur organisasi.

Perubahan struktur dan bentuk manajemen PT Bank Syariah Mandiri menyebabkan beberapa perubahan bagian, alur pekerjaan, tugas dan tanggung jawab karyawan yang dapat menimbulkan stres kerja. Setiap pekerjaan memiliki beberapa sub pekerjaan yang memiliki alur yang sangat panjang dan membutuhkan proses yang panjang dan membutuhkan banyak waktu. Selain itu adanya pengurangan karyawan yang dilakukan perusahaan tentu saja menyebabkan adanya pekerjaan yang tidak terselesaikan sehingga memberikan beban kerja yang lebih besar kepada karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat diketahui melalui tabel I.5 berikut ini.

Tabel 1.5

Hasil Pra Penelitian

No	Pernyataan	STS	TS	BS	S	SS
1.	Tuntutan pekerjaan yang melebihi batas kemampuan dapat membuat saya sulit berkonsentrasi.	4%	6%	18%	55%	17%
2.	Pekerjaan yang sulit membuat saya gelisah.	12%	8%	23%	45%	12%
3.	Saya merasa sulit untuk rileks dengan banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan tepat waktu.	7%	6%	23%	51%	13%

4.	Pekerjaan yang menumpuk membuat saya mudah marah.	8%	12%	26%	35%	19%
5.	Saya merasa tidak tenang dihadapkan dengan batas waktu penyelesaian pekerjaan yang relatif singkat.	0%	1%	22%	64%	13%

Sumber : SCG PT Bank Syariah Mandiri (data diolah oleh peneliti, 2016)

Pada tabel I.5 terdapat lima pernyataan yang dapat menggambarkan stres kerja yang dirasakan karyawan. Pernyataan pertama “tuntutan pekerjaan yang melebihi batas kemampuan dapat membuat saya sulit berkonsentrasi” sebesar 55% responden menjawab setuju, pernyataan kedua “pekerjaan yang sulit membuat saya gelisah” sebesar 45% responden menjawab setuju, pernyataan ketiga “saya merasa sulit rileks dengan banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan tepat waktu” sebesar 51% korespondne menjawab setuju, pernyataan keempat “pekerjaan menumpuk membuat saya mudah marah” sebesar 35% responden menjawab setuju, dan pernyataan terakhir “saya merasa tidak tenang dengan batas waktu penyelesaian pekerjaan yang relatif singkat” sebesar 64% responden menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan tuntutan beban kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif kepada karyawan, dengan tingginya tuntutan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan akan memberikan stres sebagai reaksi individu baik secara psikologis maupun perilaku. Reaksi psikologis ditunjukkan pada pernyataan nomor 1, 2, 3, dan 5 dimana karyawan akan merasa sulit berkonsentrasi, gelisah, sulit untuk rileks, dan merasa tidak

tenang. Reaksi perilaku yang dirasakan karyawan ditunjukkan oleh pernyataan nomor 4 dimana karyawan mudah marah.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “**Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang permasalahan dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi karyawan Strategic Procurement Group (SCG) PT Bank Syariah Mandiri?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Strategic Procurement Group (SCG) PT Bank Syariah Mandiri?

C. Pembatasan Masalah

Peneliti melakukan penelitian ini kepada karyawan Bank Syariah Mandiri. Dari permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, peneliti membatasi tiga variabel, yaitu pengaruh *job insecurity*, dan stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan *Strategic Procurement Group* (SCG) di Kantor Pusat Bank Syariah Mandiri.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti membuat perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *job insecurity*, stres kerja dan komitmen organisasi karyawan SCG pada Bank Syariah Mandiri?

2. Apakah *Job insecurity* mempengaruhi Komitmen Organisasi pada karyawan SCG pada Bank Syariah Mandiri?
3. Apakah Stres Kerja mempengaruhi Komitmen Organisasi pada karyawan SCG pada Bank Syariah Mandiri?
4. Apakah *Job insecurity* dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan SCG di Bank Syariah Mandiri?

E. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya bagi pengembangan ilmu ekonomi dan Manajemen khususnya sebagai sumber bacaan atau referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris pada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini dan menambah sumber pustaka yang telah ada.

2. Manfaat Praktis

Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna bagi penulis untuk menambah pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai permasalahan *job insecurity*, stres kerja dan komitmen organisasi.

Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai tambahan bahan bacaan (literatur) di perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan Fakultas Ekonomi serta dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa lain yang ingin melakukan penelitian di bidang yang sama.

Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk dapat lebih meningkatkan komitmen organisasi karyawan di masa yang akan datang.

Bagi Mahasiswa

Sebagai sarana untuk menambah khasanah pengetahuan dan mengembangkan cara berpikir kreatif dan dinamis khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.