

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia industri, teknologi serta informasi yang sangat cepat dan semakin modern menyebabkan semakin dibutuhkannya perubahan pada banyak aspek dalam perusahaan guna mendukung seluruh proses tumbuh kembangnya perusahaan. Apabila perusahaan tidak bisa melakukannya maka akan mengakibatkan perusahaan menjadi tidak efisien dan menyebabkan kerugian. Oleh karena itu hampir semua perusahaan berusaha untuk memaksimalkan segala sumber daya yang dimilikinya guna menghindari kebangkrutan. Masalah-masalah tersebut membuat setiap perusahaan berupaya lebih keras untuk dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di dalam maupun di luar.

Beberapa usaha yang dilakukan untuk menghadapi masalah tersebut secara langsung berpengaruh terhadap pegawai sebagai pelaku sekaligus sasaran dari sumber daya utama yang harus dibina dan dikembangkan. Kualitas pegawai tercermin dari produktivitas tenaga kerja tersebut sehingga perlu adanya upaya-upaya dari perusahaan untuk menunjang produktivitas. Perusahaan pasti akan menuntut seluruh pegawainya untuk bekerja secara optimal agar dapat mengimbangi perkembangan dunia industri, dan secara tidak langsung itu akan memberikan beban tersendiri kepada para pegawai. Ketika kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tidak sebanding dengan yang diinginkan oleh

perusahaan, akan menyebabkan tekanan yang berdampak pada reaksi psikologis para pegawainya dan dapat mengakibatkan terjadinya stres kerja.

Masalah stres ditempat kerja banyak dijumpai di beberapa perusahaan, salah satunya di PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia, yang merupakan salah satu unit bisnis dari PT. ANTAM yang bergelut dibidang pertambangan. Perusahaan ini memiliki pegawai sebanyak 357 orang, yang terdiri atas 176 pegawai bagian produksi dan 181 pegawai bagian non-produksi¹. Peneliti melakukan observasi terhadap beberapa pegawai dengan melakukan beberapa wawancara dan pengamatan langsung terhadap beberapa pegawai selama kurang lebih dua (2) bulan.

Hasilnya terlihat beberapa gejala stres kerja yang dialami oleh para pegawai tersebut.

Tabel 1.1 Hasil Pra-Penelitian Pada PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia

Permasalahan	
Gejala Psikologis	<ul style="list-style-type: none"> • Kebosanan. Terlihat banyak pegawai yang memainkan gadget pribadi saat jam kantor. • Komunikasi tidak efektif. Terjadinya beberapa kesalahan komunikasi terkait penyebaran info untuk rapat yang terlambat, kemudian peminjaman ruangan untuk rapat yang sering bentrok.
Gejala Fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Mudah lelah secara fisik. Tidak sedikit pegawai yang menggunakan mushola untuk tempat beristirahat (tidur-tiduran) selepas makan siang. Jam masuk kantor yang cukup pagi tampaknya membuat pegawai bermasalah dengan tidurnya.
Gejala Perilaku	<ul style="list-style-type: none"> • Menunda pekerjaan. Banyak pegawai yang sering berjalan-jalan ke ruangan lain hanya untuk bercanda atau ngemil, bahkan tidak sedikit yang keluar gedung saat jam kantor hanya untuk merokok.

¹ Profil Organisasi Logam Mulia Rev. 2015

Hal itu sesuai dengan teori yang diungkapkan Beehr dan Newman yang dikutip oleh Luthans yaitu “Stres kerja adalah sebuah kondisi yang terjadi sebagai hasil interaksi antara pegawai dengan pekerjaan mereka dan dikarakteristikan atau ditandai oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka”². Ketika stres dialami oleh seorang individu, gejala-gejalanya dapat muncul ke permukaan sebagai akibat fisiologis, psikologis dan perilaku. Akibatnya terjadi penurunan produktivitas pada perusahaan yang berimbas pada produksi dan penjualannya.

Tabel 1.2 Produksi Emas dan Perak

	2013	2014
Emas	2.562 Kg	2.342 Kg
Perak	19.709 Kg	17.962 Kg

Sumber : *Annual Report* ANTAM (2013-2014)

Tabel 1.3 Penjualan Emas dan Perak

	Target 2014	Realisasi 2014
Emas	13.570 Kg	9.978 Kg
Perak	25.970 Kg	20.545 Kg

Sumber : *Annual Report* ANTAM (2014)

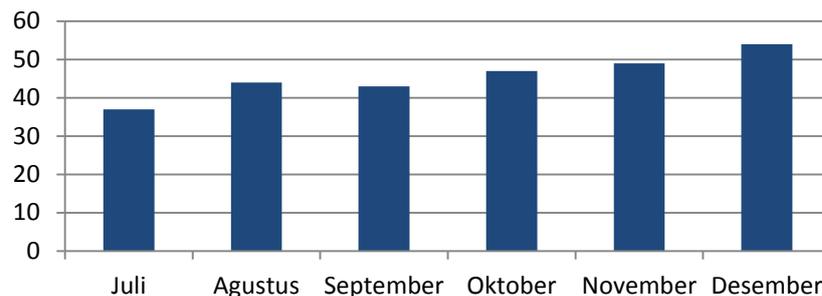
Selain gejala stres yang terjadi, peneliti juga melihat indikasi permasalahan pada motivasi kerja para pegawai. Peneliti menemukan cukup banyak pegawai yang ketika bekerja terlihat tidak semangat, mereka banyak menggunakan jam kerja untuk mengobrol, beristirahat diluar jam istirahatnya, dan tidak segera kembali keruangan kerja setelah selesai jam istirahat selesai ataupun setelah selesai beribadah. Bahkan tugas luar kantor juga tidak jarang disalahgunakan untuk tidak kembali ke kantor. Selain itu menurut salah satu

² Lindawati R.D, *Work Stres (Stres Kerja)*, 2012, h. 2

orang HRD beberapa pegawai tidak memiliki inisiatif bekerja, jadi sebelum diberikan perintah untuk mengerjakan sesuatu maka pegawai tersebut tidak akan melakukan apapun. Perilaku seperti itu mengindikasikan rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh para pegawai.

Permasalahan lain yang diduga ada di PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia adalah masalah yang terkait dengan komitmen organisasi. Bertambahnya tingkat mangkir pegawai ini salah satu contohnya.

Tingkat Mangkir Pegawai (Perbulan)



Gambar 1.1 Data Tingkat Mangkir Pegawai Tahun 2014

Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2015

Selain itu tidak sedikit juga pegawai yang dengan santainya meninggalkan pekerjaannya di jam kantor untuk merokok, mengobrol dengan pegawai lain, bahkan untuk makan siang. Para pegawai lainnya bahkan tidak terlihat terganggu dengan hal itu, mereka cukup pasif melihat penyimpangan yang sudah menjadi kebiasaan para pegawai dan membiarkannya begitu saja. Hal ini sedikit banyak mengindikasikan rendahnya komitmen organisasi para pegawai tersebut.

Akibat dari permasalahan stres kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang terjadi pada pegawainya, pada tahun 2014 lalu PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia dapat dikatakan mengalami penurunan. Penurunan ini terjadi di seluruh bagian perusahaan. Pada bagian produksi mengalami penurunan produktivitas, dan bagian non-produksi tidak bisa mencapai target perusahaan dalam penjualan.

Oleh karena itu berdasarkan uraian dan penjelasan dari latar belakang diatas, maka judul penelitian yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut :
“Analisis Perbedaan Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Pegawai Bagian Produksi dan Non Produksi PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia, Jakarta”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan suatu permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran variabel stres kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi di PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia?
2. Apakah stres kerja antara pegawai bagian produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia identik?
3. Apakah motivasi kerja antara pegawai pada bagian produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia identik?
4. Apakah komitmen organisasi antara pegawai pada bagian produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia identik?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran variabel stres kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi di PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia.
2. Untuk mengetahui stres kerja pegawai pada bagian produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia identik atau tidak.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai pada bagian produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia identik atau tidak.
4. Untuk mengetahui komitmen organisasi pegawai pada bagian produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia identik atau tidak.

1.4. Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Peneliti :

Menambah wawasan ilmu pengetahuan, terutama mendalami ilmu di bidang studi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah stres kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi pada pegawai dengan tipe pekerjaan yang berbeda dalam suatu perusahaan.

2. Bagi PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia :

Memberikan informasi mengenai perbedaan kinerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi di PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia yang nantinya akan bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pembuatan keputusan untuk mencapai tujuan yang lebih efisien, efektif dan produktif.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta :

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi sekaligus bahan pembelajaran yang bermanfaat bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.