

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan bebas di era globalisasi ini menuntut adanya peningkatan kualitas dan kuantitas bagi mereka yang ingin bersaing di dalamnya. Khususnya, pemberlakuan persaingan bebas dalam pasar satu kawasan Asia Tenggara atau yang lebih dikenal dengan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) mewajibkan perusahaan-perusahaan mampu bersaing tidak hanya dengan pesaing lokal namun juga pesaing dari Negara lain. Hilangnya batasan-batasan antar Negara di ASEAN dapat memberikan manfaat perluasan pasar sekaligus ancaman yang besar apabila peluang yang ada tidak dimanfaatkan dengan baik.

Kompetisi yang semakin ketat, terbuka dan sangat dinamis ini harus dihadapi dan diantisipasi dengan bijak. Perusahaan perlu mempertimbangkan strategi-strategi apa saja yang akan diterapkan dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Tidak hanya dari aspek modal, *asset*, proses produksi, pemasaran, teknologi, dan keuangan perusahaan saja, melainkan aspek Sumber Daya Manusia atau karyawan pun perlu dijadikan prioritas. Hal ini disebabkan Sumber Daya Manusia lah yang nantinya akan terlibat langsung dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Apabila Sumber Daya Manusia tidak mampu menjalankan perannya dengan maksimal, maka akan berdampak buruk pula bagi perusahaan.

Dalam proses mencapai tujuan, perusahaan harus memperhatikan komitmen organisasi pada setiap karyawannya. Dengan adanya komitmen yang tinggi, maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, maksimal, dan bekerja dengan keinginan hatinya sendiri sehingga terjadi peningkatan produktivitas dan kualitas perusahaan. Hal itu dilakukan karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, seluruh perusahaan menginginkan karyawannya memiliki komitmen yang tinggi.

Komitmen organisasi yang rendah merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi banyak perusahaan, termasuk pada CV. Dipo Production. Perusahaan CV. Dipo Production bergerak pada bidang penyediaan jasa perjalanan wisata atau bisa juga disebut sebagai perusahaan *tour and travel* baik di dalam negeri maupun di luar negeri. CV. Dipo Production terletak di Pondok Sukmajaya Permai, Blok C5 No. 1, Depok. Peneliti melakukan penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi pada perusahaan ini.

Berdasarkan hasil wawancara, tingkat *turnover* yang ada di CV. Dipo Production cukup tinggi, terutama karyawan yang bekerja sebagai *Tour Leader*. Banyak karyawan yang bekerja dalam masa kerja yang singkat. Ada yang bertahan hanya tiga bulan, bahkan ada pula yang bertahan hanya dalam hitungan minggu. Tiap bulan ada saja karyawan yang keluar dari perusahaan (*resign*). Hal tersebut juga mengindikasikan bahwa karyawan masih memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Peneliti juga mendapatkan informasi mengenai rendahnya komitmen karyawan yang dibuktikan dengan hasil jawaban dari kuesioner yang telah disebar kepada 20 Tour Leader terkait dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
Hasil Pra Riset Komitmen Organisasi Karyawan

No.	Pertanyaan	Ya (%)	Tidak (%)
1	Apakah anda sudah menjalankan nilai-nilai yang ada pada perusahaan anda bekerja?	50%	50%
2	Apakah anda sudah menjalankan tugas anda dengan maksimal?	45%	55%
3	Apakah anda bersedia melakukan apa saja demi perusahaan anda?	35%	65%
4	Apakah anda akan tetap bekerja pada perusahaan anda selama 10 tahun ke depan?	25%	75%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa lebih dari 50% karyawan memilih jawaban “tidak”. Hal tersebut menggambarkan bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan CV. Dipo Production masih rendah. Padahal komitmen karyawan sangat penting bagi perusahaan. Apabila karyawan tidak memiliki komitmen yang tinggi, maka karyawan hanya akan melakukan tugasnya dengan tidak sungguh-sungguh, dan akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Di sisi lain, komitmen organisasi yang rendah dari karyawan juga dibuktikan dengan adanya karyawan yang keluar dari perusahaan tiap bulannya. Data karyawan yang keluar pada 6 bulan terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2
Data *Tunover* Karyawan 6 Bulan Terakhir

Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
November 2015	-	1
Desember 2015	-	1
Januari 2016	1	2
Februari 2016	-	2
Maret 2016	-	2
April 2016	1	1
Total	2	9

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 terdapat 9 (sembilan) karyawan yang keluar dari perusahaan dalam kurun waktu 6 bulan terakhir. Sedangkan karyawan yang masuk hanya 2 orang saja, tidak sebanding dengan yang keluar. Meskipun jumlah karyawan yang keluar bersifat fluktuatif, namun tiap bulannya ada saja

karyawan yang keluar dari perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa mereka yang keluar memiliki tingkat komitmen yang rendah pada perusahaannya.

Selain data yang ada pada kedua tabel di atas, peneliti juga mendapatkan data terkait faktor yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi karyawan. Peneliti juga menyebarkan kuesioner kepada 20 karyawan terkait faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya komitmen karyawan seperti yang terlihat pada Tabel 1.3 dibawah ini.

Tabel 1.3

Hasil Pra Riset Faktor penyebab Komitmen Organisasi Rendah

Faktor	Presentase Hasil Pra Riset
Kepuasan Kerja	85%
Stres Kerja	75%
Kompensasi	70%
Lingkungan Kerja	50%
Motivasi	45%
Gaya Kepemimpinan	35%
Budaya Organisasi	15%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan tabel diatas, hasil pra riset terhadap 20 karyawan secara acak pada CV. Dipo Production, peneliti mendapat hasil bahwa ada 2 faktor terkuat

dari penyebab rendahnya komitmen organisasi. Faktor pertama adalah stres kerja dengan presentase sebesar 75% dan faktor kedua adalah kepuasan kerja dengan presentase sebesar 85%.

Berdasarkan informasi dari karyawan yang diwawancarai mengaku bahwa tingginya stres kerja membuat karyawan menjadi malas-malasan dalam bekerja. Terkadang karyawan tidak diperbolehkan untuk pulang karena pekerjaan yang masih menumpuk dan pekerjaan tambahan yang mendadak. Karyawan harus selalu *stand by* hingga melebihi jam kerja normal. Di sisi lain, ketika karyawan sedang membawa rombongan *tour*, karyawan tidak diperbolehkan untuk tidur ataupun beristirahat hingga tiba di hotel. Karyawan harus tetap terjaga di perjalanan selama lebih dari 12 Jam. Bahkan karyawan hanya mendapatkan waktu istirahat 2 sampai 3 jam saja dalam sehari pada tiap harinya. Ditambah waktu makan para Tour Leader pun juga tak menentu. Padahal perlu adanya asupan tenaga agar semangat untuk bekerja.

Pekerjaan seperti itu dapat membuat kondisi fisik karyawan menjadi tidak prima, mengantuk, tidak *fresh*, dan dampak terburuknya bisa sakit. Hal tersebut dapat menimbulkan tekanan yang menyebabkan stres kerja yang tinggi sehingga karyawan tidak nyaman bekerja pada perusahaan ini. Stres kerja pada tingkat tinggi tentunya akan membawa dampak negatif bagi karyawan, karena dapat mengakibatkan gangguan fisik, psikologi, dan perilaku. Karyawan yang merasa stres akan sulit berkonsentrasi sehingga akan menghambat pekerjaan bahkan dapat menurunkan tingkat komitmen organisasi.

Faktor lain yang menyebabkan komitmen karyawan yang rendah adalah ketidakpuasan kerja yang dialami karyawan. Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan tidak akan melakukan performa yang baik, bahkan dapat mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang diwawancarai mengatakan bahwa minimnya gaji yang diberikan membuat karyawan merasa apa yang dikorbankan tidak sesuai dengan hasil yang didapat. Ditambah dengan seringnya gaji dan bonus yang terlambat dibagikan atau melebihi waktu yang seharusnya.

Selain itu, pengawasan dari atasan yang berlebihan, beban kerja yang banyak, serta kenyamanan dan kesejahteraan karyawan yang kurang diperhatikan, seperti kamar tidur yang bisa berisi lebih dari 5 Tour Leader dalam satu kamar yang seharusnya hanya untuk kapasitas 2 orang saja, membuat karyawan merasa kurang diperhatikan oleh perusahaan. Kurangnya promosi juga membuat karyawan tidak puas. Hanya karyawan tertentu saja yang bisa dibilang memiliki kedekatan terhadap atasan yang memiliki peluang untuk mendapatkan promosi.

Informasi yang telah diuraikan diatas menunjukkan bahwa stress kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade Chandra (2015) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dipengaruhi oleh kepuasan kerja, stres kerja, dan iklim organisasi baik secara simultan maupun parsial. Hal yang sama juga disampaikan oleh Didik Prasetyo Utomo (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh M.A. Sanjeev dan Shubhangini Rathore (2014) menunjukkan adanya hubungan antara stress kerja dan komitmen organisasi. Berdasarkan pemaparan permasalahan diatas, peneliti mengindikasikan bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh pada komitmen organisasi pada CV Dipo Production adalah stres kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan CV. Dipo Production”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi karyawan pada CV. Dipo Production?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan organisasi pada CV. Dipo Production?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada CV. Dipo Production?
4. Apakah stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada CV. Dipo Production?

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini membahas tentang komitmen organisasi pada karyawan CV. Dipo Production dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Khususnya karyawan yang bekerja sebagai *Tour Leader*. Dari permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, peneliti membatasi dua variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu variabel stres kerja dan kepuasan kerja. Maksud dari pembatasan masalah ini ialah karena mengingat kemampuan dan waktu yang dimiliki oleh peneliti.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi karyawan pada CV. Dipo Production
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan organisasi pada CV. Dipo Production
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada CV. Dipo Production
4. Untuk mengetahui apakah stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada CV. Dipo Production

1.5 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Peneliti

Memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah komitmen organisasi karyawan yang memiliki variabel seperti stres kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

2. Bagi CV. Dipo Production

Memberikan informasi kepada perusahaan mengenai apakah stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

3. Bagi Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Dapat digunakan menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.

4. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya program studi S1 Manajemen

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang baik dan bisa memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa khususnya pada konsentrasi manajemen SDM.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya terkait variabel-variabel yang digunakan, seperti komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja.