

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Agar efektivitas kerja karyawan tetap terjaga dengan baik, maka perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Komitmen organisasi adalah kondisi emosional dimana seorang anggota organisasi merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut dan bersedia untuk memenuhi hak dan kewajibannya sebagai anggota organisasi.

Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi elemen penting yang berperan serta dalam menciptakan efektivitas kerja karyawan. Karena karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memandang bahwa dirinya adalah bagian dari tercapainya tujuan perusahaan. Membangun komitmen yang tinggi dalam diri karyawan adalah tidak mudah karena komitmen organisasi dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan dalam suatu perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi dan mengindikasikan kuat atau tidaknya komitmen organisasi seorang karyawan. Faktor – faktor tersebut seperti tingkat perputaran karyawan (*turnover*), tingkat absensi karyawan, jenjang karir yang tidak jelas, kompensasi yang tidak sesuai dan juga stres kerja.

Tingkat perputaran karyawan merupakan salah satu indikator yang bisa menunjukkan seberapa kuat komitmen organisasi karyawan yang ada di suatu perusahaan. *Turnover* bisa dilihat dari jumlah karyawan yang *resign*

(mengundurkan diri) sebagai anggota perusahaan. Dalam hal ini, peneliti menemukan salah satu departemen di perusahaan yang akan dijadikan objek penelitian memiliki tingkat *turnover* yang cenderung bertambah setiap tahunnya. Berdasarkan data yang diberikan oleh perusahaan dapat dilihat bahwa pada tahun 2008 karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 99 orang, pada tahun 2009 sebanyak 104 orang, sedangkan pada tahun 2010 sebanyak 107 orang.

Kuat atau tidaknya komitmen yang dimiliki karyawan pun dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Peneliti mendapatkan data yang menggambarkan bahwa tingkat absensi pada salah satu departemen di perusahaan yang akan dijadikan objek cenderung meningkat. Hal ini bisa dilihat pada tabel 1.1

Kemudian, faktor lain yang turut mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah jenjang karir yang tidak jelas. Ketidakjelasan jenjang karier dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Karena dengan kejelasan jenjang karier yang ada, maka karyawan dapat mengidentifikasi sejauh mana perusahaan memperhatikan proses pengembangan dirinya dalam menyelesaikan target dan tujuan perusahaan.

Faktor berikutnya yang juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kompensasi yang diterimanya selama bekerja. Karena dengan kompensasi tersebut, karyawan merasa bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraannya. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan selaku anggota organisasi. Kompensasi yang diterima hendaknya sepadan dengan ilmu pengetahuan yang didapat dan *skill* yang dimiliki karyawan.

Jika hal ini tidak ia dapatkan, maka kemungkinan besar karyawan bertahan di perusahaan sangatlah kecil. Hal inilah yang mungkin bisa menjadi pemicu berkurangnya komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan. Tidak jarang karyawan meninggalkan perusahaan karena ia menganggap kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan kontribusi yang telah ia berikan, sehingga beralih ke perusahaan yang dapat memberikan kompensasi yang lebih menjanjikan dan menjamin kepastian hidup di masa mendatang.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Departemen SBF PT. GMP
Periode April – Juni 2011

BULAN	WAKTU MASUK	PROSENTASE
APRIL	Tepat Waktu	82%
	Keterlambatan < 15 Menit	15%
	Keterlambatan > 15 Menit	3%
MEI	Tepat Waktu	78%
	Keterlambatan < 15 Menit	13%
	Keterlambatan > 15 Menit	9%
JUNI	Tepat Waktu	76%
	Keterlambatan < 15 Menit	18%
	Keterlambatan > 15 Menit	6%

Sumber : Departemen HRD PT GMP

Namun pada kenyataannya, hingga saat ini masih banyak perusahaan yang hanya menitikberatkan kemajuan perusahaan dengan hasil atau laba yang

diraih, namun mengesampingkan perhatian terhadap karyawan. Oleh karena itu, saat ini tidak sedikit karyawan yang mengalami dampak negatif dari sikap tersebut. Salah satu dampak negatif yang sering dialami yaitu stres kerja. Oleh karena itu pula, stres kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan di suatu perusahaan.

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai akibatnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres. Seperti menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran yang kronis. Karyawan sering mudah marah dan menunjukkan sikap tidak kooperatif, atau bahkan menggunakan obat penenang secara berlebihan. Keadaan tersebut dapat terjadi akibat penyebab lain, namun hal itu pada umumnya adalah gejala stres.

Pemahaman akan sumber-sumber stres yang disertai kemampuan untuk mencegah, mengatasi, serta mengendalikan stres adalah penting sekali bagi atasan dan bawahan serta siapa saja yang terlibat dalam organisasi. Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi, stres juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi, diantaranya adalah, gaya kepemimpinan, hubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja fisik yang tidak kondusif, beban kerja yang berlebihan (*work overload*), konflik peran, ketidakamanan kerja (*job insecurity*), dan efikasi diri (*self-efficacy*).

Adapun objek pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT Gunung Madu Plantations (GMP) pada departemen *services, business, and finance* (SBF). Latar

belakang dipilihnya departemen SBF adalah karena departemen tersebut memiliki waktu kerja yang lebih panjang dibandingkan departemen yang lain yakni 12 bulan dalam setahun, dan juga memiliki tingkat turnover yang paling tinggi diantara ketiga departemen yang ada di perusahaan tersebut.

Berdasarkan faktor – faktor yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan secara umum bahwa kompensasi dan stres kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Hal ini diperkuat oleh data turnover yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memang menjadi masalah di perusahaan tersebut. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melihat seberapa jauh keterkaitan antara kompensasi dan stres kerja dalam mempengaruhi komitmen organisasi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi, stres kerja karyawan dan komitmen organisasi karyawan PT Gunung Madu Plantations?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT Gunung Madu Plantations?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT Gunung Madu Plantations?
4. Apakah kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT Gunung Madu Plantations?

1.3 Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, maka peneliti membatasi masalah hanya pada kompensasi dan stres kerja karyawan serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui deskripsi tentang kompensasi, stres kerja karyawan dan komitmen organisasi karyawan PT GMP.
2. Mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT GMP.
3. Mengetahui besarnya pengaruh stres kerja karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan PT GMP.
4. Mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan stres kerja karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan PT GMP.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti: Menambah pengetahuan terkait masalah kompensasi, stres kerja karyawan dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi karyawan pada suatu perusahaan serta seputar ilmu yang berhubungan dengan masalah-masalah tersebut.

2. Bagi PT GMP: Memberikan gambaran kepada manajemen PT GMP tentang kompensasi dan stres kerja yang ada sehingga dapat dijadikan pertimbangan manajemen dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan perusahaan tersebut.
3. Bagi Peneliti selanjutnya: Memberikan masukan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang kompensasi maupun stres kerja dalam kaitannya dengan komitmen organisasi serta menambah referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang kemungkinan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.