

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Persaingan di dunia bisnis saat ini menjadi semakin kompetitif. Keberlangsungan hidup suatu perusahaan dapat terancam dengan munculnya para pesaing-pesaing baru. Perusahaan harus memiliki keunggulan dengan cara meningkatkan kualitas produk yang dihasilkannya. Apabila perusahaan tidak mampu meningkatkan kualitas produk maka keberlangsungan hidup perusahaan dapat diperkirakan tidak akan bertahan lama.

Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal adalah salah satu cara untuk mengatasi hal tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Setiap perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak dan terampil dalam berbagai bidang sehingga siap bersaing di dunia global. Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal dapat mengantisipasi perubahan dan mengatasi berbagai situasi yang akan dihadapi oleh perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal dapat dilakukan oleh perusahaan dengan cara memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki karyawannya. Pada kenyataannya saat ini melakukan peningkatan komitmen organisasi pada karyawan bukanlah hal yang mudah. Perusahaan terkadang menuntut karyawannya untuk bekerja secara maksimal tanpa memperhatikan

kebutuhan karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen rendah tidak akan optimal dalam bekerja, bermalas-malasan dan tidak memiliki rasa bangga ketika menjadi bagian dari perusahaan sehingga karyawan akan memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Jika hal ini terjadi, maka perusahaan harus mengeluarkan kembali biaya untuk pergantian karyawan yang tentunya sangat dihindari oleh setiap perusahaan.

Komitmen organisasi pada karyawan PT. Mitsubishi Kramayudha Motors and Manufacturing (MKM) terlihat masih rendah. Berdasarkan hasil pra-riiset yang dilakukan oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner kepada 15 karyawan PT. MKM, terlihat masih rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini seperti yang terlihat pada tabel I.1.

**Tabel I.1**

**Hasil Pra-riiset Komitmen Organisasi pada Karyawan**

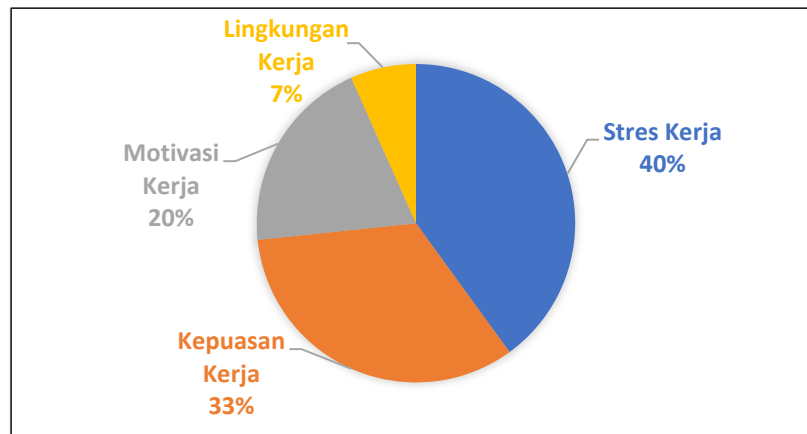
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>
1.	Saya bersedia meninggalkan perusahaan jika ada pekerjaan yang lebih baik	12	3
2.	Saya memiliki niat untuk mengundurkan diri	10	5
3.	Saya sedang mencari pekerjaan yang lebih baik	8	7
4.	Saya pernah mencari pekerjaan yang lebih baik selama berada di perusahaan	13	2

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2018

Berdasarkan tabel I.1 di atas terdapat empat pertanyaan yang menggambarkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan. Jumlah terbesar dapat dilihat dari 15 orang karyawan sebanyak 12 orang atau sekitar 80% menjawab mereka bersedia meninggalkan perusahaan jika ada yang lebih baik dan sebanyak 13 orang atau sekitar 87% menjawab mereka pernah mencari pekerjaan yang lebih baik selama berada di perusahaan. Hal ini menggambarkan karyawan belum memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada PT. MKM. Karyawan cenderung kurang memiliki keterikatan secara emosional dan kesadaran yang muncul dari dalam diri karyawan untuk terus menjadi bagian dari perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada HRD PT. MKM diketahui bahwa saat ini PT. MKM sedang memberlakukan program pensiun dini kepada seluruh karyawan tetap. Program tersebut membuat karyawan ingin segera meninggalkan perusahaan. Hal ini mampu menurunkan tingkat komitmen organisasi pada karyawan. Penurunan jumlah karyawan melalui program pensiun dini merupakan salah satu cara yang diyakini dapat mempertahankan kondisi perusahaan saat ini.

Peneliti juga memperoleh hasil pra-riset mengenai faktor-faktor apa saja yang mampu mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan. Terdapat 4 faktor utama yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi pada karyawan PT. MKM yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja seperti yang terlihat pada gambar I.1.

**Gambar I.1****Hasil Pra-riset Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2018

Pada gambar I.1 dapat diketahui bahwa stres kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi pada karyawan PT. MKM. Dari 15 karyawan sebesar 40% memilih stres kerja kemudian diikuti faktor lain yaitu kepuasan kerja sebesar 33%, motivasi kerja sebesar 20% dan lingkungan kerja sebesar 7%.

Faktor pertama yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi yaitu motivasi kerja. Karyawan yang kurang mendapatkan motivasi kerja baik dari atasan maupun rekan kerja menjadi bermalas-malasan ketika bekerja dan memiliki keinginan untuk segera meninggalkan organisasi atau perusahaan. Kurangnya motivasi kerja membuat karyawan di PT. MKM merasa dirinya kurang diperhatikan di dalam perusahaan sehingga ketika ia mendapatkan target kerja yang tinggi tanpa diiringi dengan motivasi kerja akan merasa terbebani dan tidak bersemangat dalam bekerja. Motivasi kerja yang rendah dapat membuat karyawan berpikir untuk meninggalkan perusahaan dan

mencari pekerjaan yang lebih baik. Hal ini tentunya akan berpengaruh pada rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja tersebut dapat berupa lingkungan kerja fisik yang menyangkut fasilitas yang tersedia di perusahaan dan lingkungan kerja non fisik yang memperlihatkan baik atau buruknya hubungan antar rekan kerja di perusahaan.

Lingkungan kerja di PT. MKM terlihat kurang kondusif seperti kondisi di dalam pabrik yang panas dan banyaknya mesin-mesin produksi yang dapat menyebabkan suara kebisingan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif ini akan membuat karyawan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mampu menurunkan tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan penyebab reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku seorang karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan membuat karyawan menjadi sering mengalami kegelisahan karena tingginya tuntutan maupun target dari perusahaan. Tingginya pencapaian target membuat perusahaan harus menetapkan beban pekerjaan yang tinggi dan harus diselesaikan dalam waktu singkat.

Adanya pengurangan jumlah karyawan yang dilakukan PT. MKM menyebabkan tuntutan kerja yang lebih besar kepada karyawan lain untuk

menyelesaikan pekerjaan tersebut. Perusahaan akan memberikan jam lembur yang relatif tinggi sehingga membuat karyawan lebih banyak menghabiskan waktu berada di perusahaan. Karyawan menjadi kehilangan waktu untuk beristirahat yang menyebabkan tekanan pada karyawan hingga menimbulkan stres kerja dan merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan. Karyawan yang telah mengalami stres kerja akan sulit berkonsentrasi sehingga dapat menghambat pekerjaan bahkan dapat menurunkan tingkat komitmen organisasi.

Faktor keempat yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan tidak melakukan pekerjaan secara optimal. Kepuasan kerja di PT. MKM biasanya tidak didapatkan karyawan karena pekerjaan yang diberikan kurang menarik dan menantang untuk diselesaikan setiap hari. Karyawan selalu mendapatkan pekerjaan yang hampir sama setiap hari dan dapat membuat karyawan merasa jenuh serta bosan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Selain itu, kemungkinan untuk mendapatkan promosi jabatan di perusahaan sangat sulit. Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan untuk mencari pekerjaan lain sehingga menurunkan tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai dua faktor yang paling mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi pada karyawan yaitu stres kerja dan kepuasan kerja

dengan menelaah lebih lanjut pada karyawan PT. Mitsubishi Kramayudha Motors and Manufacturing.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

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

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian yaitu untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat dan dapat dipercaya mengenai:

1. Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Mitsubishi Kramayudha Motors and Manufacturing
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Mitsubishi Kramayudha Motors and Manufacturing
3. Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Mitsubishi Kramayudha Motors and Manufacturing

## **D. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang menjadi fokus penelitian dan tujuan yang ingin dicapai, maka kegunaan yang diinginkan peneliti dari adanya penelitian ini yaitu:

### **1. Kegunaan Teoretis**

Untuk menambah konsep teori yang dapat digunakan dalam mendukung perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai perkembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia yaitu mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

### **2. Kegunaan Praktis**

#### **a. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini akan berguna dalam menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki peneliti terutama mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan sehingga kelak peneliti dapat mengaplikasikannya dalam dunia kerja.

#### **b. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini akan berguna sebagai bahan masukan, pertimbangan atau pemikiran yang berguna untuk lebih meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan di PT. Mitsubishi Kramayudha Motors and Manufacturing.



**c. Bagi Universitas Negeri Jakarta**

Hasil penelitian ini akan bermanfaat dalam penambahan informasi dan sebagai bahan referensi dalam penulisan ilmiah untuk menambah literatur pada perpustakaan tentang stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

**d. Bagi Pembaca**

Sebagai sumber tambahan informasi dan pengetahuan dalam meningkatkan wawasan tentang pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta dapat menjadi salah satu acuan bagi penelitian selanjutnya.