

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah salah satu bentuk dari organisasi yang bisa didirikan perseorangan atau secara kelompok dengan mempunyai maksud untuk mencapai tujuan yang sama, yaitu memperoleh laba optimal. Selain modal dan tanah, karyawan adalah unsur yang tidak bisa dipisahkan dari pendirian perusahaan.

Karyawan memiliki peran yang penting untuk menjalankan perusahaan tersebut. Tujuan perusahaan akan tercapai bila karyawan diberikan seluruh kebutuhan yang mencukupi, serta dapat mendukung komitmen organisasinya kepada perusahaan. Oleh karena itu, harus ada kerja sama yang baik antara perusahaan dan juga karyawan untuk bisa mencapai tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan atau organisasi tentunya berharap memiliki karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja untuk perusahaan tersebut. Tetapi, tidak semua perusahaan mempunyai karyawan yang sama yaitu yang berkomitmen tinggi. Sehingga perusahaan perlu melihat faktor-faktor apa saja yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi tersebut, sehingga perusahaan bisa mendapatkan kinerja yang maksimal dari para karyawan.

Faktor yang pertama yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah pelatihan kerja. Karyawan dimanapun berada, khususnya mereka yang baru lulus kuliah ketika pertama kali masuk dunia kerja, tentunya menginginkan untuk memperoleh pelatihan agar mereka cepat beradaptasi dengan segala hal yang

berhubungan dengan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sebaliknya, pada kasus yang lainnya, karyawan yang sudah lama bekerja pun membutuhkan pelatihan salah satunya sebagai bagian dari penyegaran dari rutinitas kerja sehari-hari yang mungkin meningkatkan kejenuhan mereka dalam bekerja disebabkan melakukan hal yang sama tiap harinya selama masa waktu mereka bekerja di kantor. Tetapi sayangnya, tidak semua perusahaan menyediakan pelatihan bagi karyawan mereka, sehingga komitmen organisasi mereka pun terbilang rendah.

Contohnya saja yang terjadi di PT. Niaga Swadaya. Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan melalui wawancara dengan salah satu karyawan perusahaan tersebut diketahui bahwa karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja, tetapi pada saat yang sama, mereka dituntut oleh perusahaan untuk tetap terus memiliki pengetahuan dan keterampilan termuktahir mereka dalam bekerja, tetapi tidak disediakan sarana pelatihan yang cukup bagi mereka, sehingga komitmen mereka pada organisasi pun terbilang cukup rendah.

Hal serupa juga terjadi di tempat lain, seperti dilansir dari artikel *online*, disebutkan bahwa buruh dan keluarga buruh merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Buruh bekerja untuk menafkahi keluarganya, demikian juga sebaliknya, keluarga berperan dalam memberi motivasi tersendiri bagi buruh dalam bekerja. Anggapan sederhana inilah yang melatarbelakangi Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Bahana Karya Insani berencana untuk melaksanakan salah satu program pembinaan keluarga buruh.

Ditemui contributor Mal.com di Kawasan Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Pembina Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Bahana, Ridwan Shaleh, mengatakan bahwa program ini sudah lama dirancang oleh segenap pengurus Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM). “Kami sudah lama merancang kegiatan ini, pendekatan sekaligus identifikasi masalah sedang beralasan oleh teman-teman pengurus dan siswa magang Lembaga Masyarakat Swadaya (LSM) Bahana. Prosesnya mendekati final” ungkapnya.

“Kemungkinan besar, kami akan melakukan pelatihan intensifikasi pertanian dan pembentukan kelompok usaha bersama keluarga buruh”, paparnya pendek. Ridwan menolak untuk menyebutkan secara rinci kegiatan apa yang akan dilakukan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM).¹

Faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah lokasi kerja. Banyak karyawan yang menginginkan tempat kerjanya tidak terlalu jauh dengan tempat tinggalnya agar mudah dijangkau, khususnya dengan kendaraan umum karena tidak semua karyawan memiliki kendaraan pribadi.

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan melalui observasi dan wawancara dengan karyawan PT. Niaga Swadaya diketahui bahwa umumnya karyawan perusahaan ini bertempat tinggal cukup jauh dari lokasi dimana perusahaan berada, yaitu mereka ada yang tinggal di Bekasi, Depok dan sebagainya, sedangkan akses jalan yang harus ditempuh untuk sampai ke kantor yang berada di Jalan Gunung Sahari bukan hal yang mudah disebabkan dari kemacetan yang panjang setiap harinya terjadi di daerah tersebut, khususnya pada

¹<http://www.maklumat-independen.com/article/1113-lsm-bahana-akan-adakan-pelatihan-untuk-buruh.html>. Diakses tanggal 20 Oktober 2014

jam berangkat dan pulang kantor, terlebih lagi daerah tersebut merupakan jalur pertemuan antara mereka yang tinggal atau bekerja di Jakarta Utara dan Jakarta Pusat, sehingga *volume* kendaraan yang melewati jalur tersebut terbilang sangat tinggi dan oleh karena itu, kemacetan yang tinggi adalah bagian dari kehidupan mereka yang bekerja di daerah tersebut. Kelelahan sebelum memulai bekerja dipagi adalah bagian dari karyawan PT. Niaga Swadaya, sehingga hal ini mungkin berpengaruh pada rendahnya komitmen organisasi mereka.

Sebagai gambaran, orang-orang yang bekerja di Amerika Serikat rata-rata waktu tempuh masyarakat di sana ke tempat kerja sekitar 25,4 menit menurut Biro Sensus Amerika Serikat. Namun di New York, banyak pekerja yang menghabiskan waktu hampir dua jam setiap hari hanya untuk menuju tempat kerja. Kasus ini serupa dengan pekerja di Jakarta, namun tinggal di kota satelit seperti Bogor atau Depok. Pelaku komuter ini kerap memakai kereta jarak pendek atau kendaraan pribadi menuju tempat kantor yang lokasinya tepat di jantung kota Jakarta. Mereka mesti berangkat subuh dan sampai rumah malam hari. Ini adalah faktor pemicu tidak bahagianya pekerja komuter dan keinginan *resign*².

Faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah absensi. Semangat kerja pada karyawan dapat diukur melalui absensi / presensi karyawan ditempat kerja. Absensi merupakan kehadiran karyawan di dalam perusahaan. Pada umumnya, instansi atau lembaga selalu memperhatikan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu. Sehingga pekerjaan tidak tertunda. Namun kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki prestasi baik dalam absensinya.

² Ilham Anwar. *Jauhnya Perjalanan ke Tempat Kerja Membuat Tidak Bahagia*. <http://www.aktualpost.com/2014/02/06/9832/jauhnya-perjalanan-ke-tempat-kerja-membuat-tidak-bahagia/>. Diakses pada tanggal : 21 Oktober 2014

Saat ini, sering ditemui keadaan dimana karyawan bermasalah pada absensi dan tidak jarang ada karyawan yang datang terlambat ke tempat kerja.

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan melalui wawancara dengan salah seorang karyawan PT. Niaga Swadaya, diketahui bahwa karyawan kurang mengontrol kehadiran mereka, sehingga ketika jam kantor pagi telah dimulai, beberapa karyawan masih sedang berada di perjalanan menuju kantor dan mengakibatkan keterlambatan masuk kantor.

Macet, hujan, kesiangan adalah beberapa alasan yang sering dipakai oleh karyawan yang acap kali masuk kantor dengan keadaan terlambat tersebut. Terdengar meyakinkan, tetapi kenyataannya, banyak karyawan lain yang juga menghadapi masalah yang sama, namun tidak terlambat datang ke kantor.

Manajemen waktu dari masing-masing individu itulah yang menyebabkan perbedaan dari para karyawan tersebut. Karyawan yang mengalami masalah yang sama, namun bisa datang tepat waktu, mempunyai manajemen waktu yang baik dan tepat, sehingga mereka bisa datang ke kantor dengan tepat waktu.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi ialah stress kerja. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh karyawan. Masyarakat pekerja di kota-kota besar, seperti Jakarta sebagian besar merupakan urbanis dan industrialis yang selalu disibukkan dengan *deadline* penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu dengan yang lainnya, beban kerja yang berlebihan dan

masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari³.

Sebagai gambaran, di Jepang, Pemerintah secara berkala memantau tingkat stres yang terjadi di tempat kerja dan menemukan bahwa jumlah karyawan yang merasakan tingkat stres tinggi dalam menjalani pekerjaan sehari-hari mengalami peningkatan dari 51% di tahun 1982 menjadi hampir dua pertiga dari total populasi pekerja yang ada di tahun 2000. Pada tahun yang hampir sama, yaitu sekitar tahun 2000 an, lebih dari 6.000 perusahaan di Inggris mengeluarkan rata-rata lebih dari 80 ribu dollar Amerika untuk membayar kerusakan yang ditimbulkan akibat stres pada karyawan. Di Indonesia sendiri, salah satu penelitian yang pernah dilakukan oleh sebuah lembaga manajemen di Jakarta pada tahun 2002 menemukan bahwa krisis ekonomi yang berkepanjangan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pemotongan gaji dan keterpaksaan untuk bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki merupakan *stressor* utama pada saat itu⁴.

Sama halnya yang terjadi di PT. Niaga Swadaya. Berdasarkan survei awal peneliti lakukan melalui wawancara langsung dengan karyawan PT. Niaga Swadaya, stress adalah bagian dari kehidupan mereka selama bekerja di kantor. Stres di perusahaan tersebut terjadi pada umumnya disebabkan oleh beberapa hal.

Salah satunya adalah kurangnya komunikasi antar karyawan yang dapat memicu emosi pribadi dan akhirnya membentuk pribadi yang mudah tersinggung,

³Eva H. Saragih. *Manajemen Stres Di Tempat Kerja*.<http://ppm-manajemen.ac.id/manajemen-stres-di-tempat-kerja/>. Diakses 22 Oktober 2014

⁴Eva H. Saragih. *Manajemen Stres Di Tempat Kerja*.<http://ppm-manajemen.ac.id/manajemen-stres-di-tempat-kerja/>. Diakses 22 Oktober 2014

mudah terpancing emosi dan bosan, sehingga pada akhirnya menyebabkan komitmen organisasi dari mereka yang mengalami stres dalam bekerja diperusahaan tersebut berkurang. Stres yang dialami secara terus-menerus dan tidak terkendali, bisa menyebabkan terjadinya *burn-out*, yaitu kombinasi kelelahan secara fisik, psikis dan emosi⁵.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah pelatihan kerja, lokasi kerja, fasilitas kantor dan stress kerja.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dipaparkan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai stress kerja pada karyawan PT. Niaga Swadaya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi pada karyawan PT. Niaga Swadaya adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja yang kurang
2. Lokasi kerja yang jauh
3. Rendahnya absensi karyawan
4. Stres kerja yang tinggi

⁵Eva H. Saragih. *Manajemen Stres Di Tempat Kerja*. <http://ppm-manajemen.ac.id/manajemen-stres-di-tempat-kerja/>. Diakses 22 Oktober 2014

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah peneliti sebutkan di atas, ternyata masalah komitmen organisasi merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun karena keterbatasan peneliti dalam pengetahuan, waktu, dana, dan tenaga, serta ruang lingkupnya yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada “Hubungan antara stress kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Niaga Swadaya”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara stress kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Niaga Swadaya?”.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang hubungan antara stress kerja terhadap komitmen organisasi.

2. Perusahaan

Sebagai masukan dalam pemahaman isu-isu terkini mengenai stress kerja dan rendahnya komitmen organisasi pada karyawan yang berguna untuk manajemen sumber daya manusia perusahaan.

3. Universitas Negeri Jakarta

Untuk dijadikan bahan bacaan ilmiah dan referensi bagi peneliti lainnya tentang stress kerja dan rendahnya komitmen organisasi.

4. Karyawan

Sebagai bahan masukan untuk meningkatkan komitmen dalam organisasi.

5. Perpustakaan

Untuk menambah koleksi bacaan dan meningkatkan wawasan berpikir Ilmiah.