

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelaksanaan fungsi organisasi perlu didukung dengan fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, serta pengawasan (Robbins, 2001). Suatu perusahaan dapat maju dan berkembang atau hancur akibat dari kualitas dan tingkah laku sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Perubahan kondisi lingkungan perusahaan baik internal maupun eksternal mendorong organisasi untuk merespon dengan cepat dan beradaptasi dengan lingkungan pasar yang penuh dengan persaingan. Perusahaan harus semakin fleksibel untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan persaingan yang semakin kompetitif. Faktor manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global. Betapapun sempurnanya faktor teknologi dan ekonomi, tanpa faktor manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Perusahaan maupun organisasi membutuhkan faktor sumber daya manusia yang berpotensi baik pemimpin maupun pegawainya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Dengan kondisi seperti ini manusia yang memegang peranan penting dalam perkembangan perusahaan dituntut menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya demi kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi. Apabila sumber daya manusia menjalankan tugasnya dengan baik, maka akan baik pula hasil yang dicapai oleh perusahaan, dan begitupun sebaliknya. Namun, mengelola karyawan bukanlah hal yang mudah, karena mereka mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang berbeda yang dibawa ke dalam organisasi yang sama. Adanya perbedaan kepribadian pada diri manusia memungkinkan terjadinya konflik dalam suatu organisasi dan hal ini merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari. Konflik yang sering muncul tersebut dapat memicu kondisi-kondisi terjadinya stres. Selain adanya konflik yang dapat menyebabkan stres pada karyawan, tuntutan tugas yang merupakan aspek dari beban kerja karyawan juga merupakan salah satu sumber stres.

Stres kerja seorang karyawan terhadap pekerjaannya akan berdampak pada komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan, karyawan yang memiliki stress kerja yang rendah tentunya akan berusaha semaksimal mungkin mempertahankan komitmen organisasionalnya, begitu juga sebaliknya. Komitmen organisasional juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja, Fisher (1994) berpendapat bahwa kepuasan yang dirasakan pada pekerjaan tercermin oleh kebutuhan rasa puas dan harapan untuk pekerjaan menjadi menarik, menantang dan secara pribadi memuaskan.

PT. Fajar Lestari merupakan perusahaan swasta yang berkedudukan di Cengkareng, Jakarta Barat. Dalam kegiatannya, perusahaan ini bergerak dalam

bidang aksesoris pintu dan jendela (kayu, alumunium, besi) dan telah memiliki produk-produk yang terkenal dengan standar nasional seperti handle, engsel, kunci, pintu *automatic* dan aksesoris lainnya dengan merek Dekkson dan ISEO dari Italia. Perusahaan ini awalnya bergerak dalam penjualan retail aksesoris pintu namun seiring dengan berkembangnya industri pembangunan di Indonesia, perusahaan ini terus dikembangkan menjadi penyuplai aksesoris pintu ke berbagai perusahaan retail maupun penjualan langsung kepada perusahaan tender-tender dalam pembangunan gedung.

Seiring dengan berkembangnya usahanya, PT. Fajar Lestari juga semakin menambah jumlah sumber daya manusianya yang awalnya hanya puluhan kini menjadi ratusan karyawan. Dari ratusan karyawan tersebut terbagi dari beberapa divisi. Dan beberapa divisi yang ada tidak menempati satu gedung yang sama. Dengan alasan tata letak masing-masing divisi yang berjauhan, menyebabkan banyaknya masalah karena kurang komunikasi secara langsung. Masalah tersebut secara tidak langsung menyebabkan konflik antar divisi. Konflik-konflik yang ada baik antar divisi maupun antar karyawan ditambah dengan tuntutan tugas kerja yang semakin meningkat menyebabkan banyaknya karyawan PT. Fajar Lestari yang mengalami stres.

Pada PT. Fajar Lestari karyawan cenderung kurang memiliki komitmen terhadap perusahaan. Karyawan tidak merasa peduli terhadap kelangsungan perusahaan, karyawan tidak merasa memiliki atau merupakan bagian penting dalam perusahaan, hal ini terlihat dari perilaku setiap karyawan yang hanya datang untuk bekerja tanpa memberikan ide-ide atau masukan kepada rekan kerja

ataupun pimpinan. Banyak karyawan yang telah bekerja bertahun-tahun dalam perusahaan namun masih tidak mempunyai *jobdesk* yang tetap, hal ini menyatakan bahwa kebanyakan karyawan hanya berpikir untuk bekerja hanya untuk mendapatkan uang atau gaji dari perusahaan tanpa memikirkan bagaimana cara untuk memajukan dirinya atau divisinya atau bahkan memikirkan bagaimana memajukan perusahaan tempat ia bekerja yaitu PT. Fajar Lestari.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. Fajar Lestari juga kurang, karena tidak adanya upah lembur bagi karyawan. Bahkan jika masuk di hari libur atau *weekend* tidak ada penggantian kecuali uang makan perhari yang jumlahnya sedikit. Selain itu, kompensasi diluar gaji seperti adanya *outing* atau *refreshing* yang seharusnya bisa dirasakan oleh semua karyawan, nyatanya hanya dapat dirasakan oleh manajemen atas seperti Supervisor, Manager, dan Direksi. Dengan adanya tekanan dan beban yang menumpuk serta ditambah dengan tidak adanya upaya perusahaan untuk memberikan kompensasi yang adil maka semakin besar pula kemungkinan timbulnya stres pada karyawan PT. Fajar Lestari. Di dalam organisasi, jika para anggotanya diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif.

Konflik kerja, beban kerja, tekanan, stres serta kepuasan karyawan yang tidak terpenuhi membuat tingkat absen, ketepatan waktu datang dan pulang kantor serta *turnover* karyawan menjadi meningkat, hal tersebut dapat dilihat dari data berikut ini :

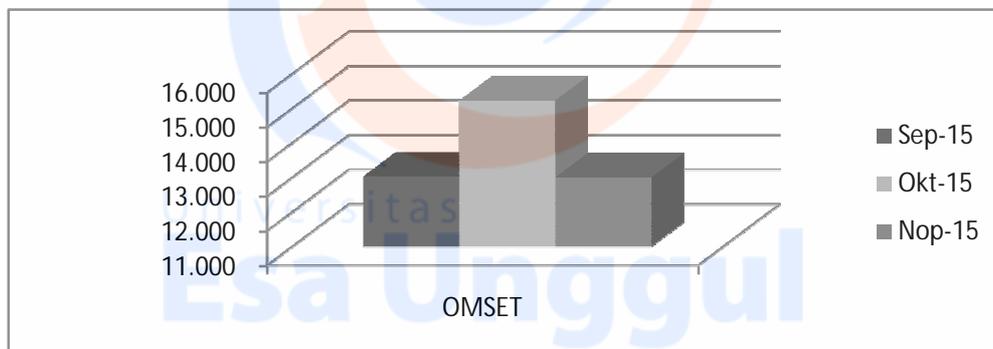
Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan PT. Fajar Lestari Tahun 2015

NO	BULAN	JUMLAH	CUTI	IZIN	SAKIT	ALPA	TOTAL	%
		KARYAWAN						
1	SEPTEMBER 2015	659	32	69	154	31	286	43%
2	OKTOBER 2015	661	38	89	152	34	313	47%
3	NOPEMBER 2015	665	26	98	154	48	326	49%

Sumber : HRD PT. Fajar Lestari, 2016

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui tingkat absen pada PT. Fajar Lestari mengalami peningkatan, pada bulan September 2015 terdapat 286 karyawan yang tidak masuk kerja dan pada bulan Oktober 2015 meningkat menjadi 313 karyawan kemudian meningkat lagi pada bulan Nopember 2015 menjadi 326 karyawan.

Banyaknya jumlah tingkat absensi yang meningkat juga mempengaruhi kinerja, hal ini dapat dilihat dari jumlah omset PT. Fajar Lestari berikut ini :



Gambar 1.1
Grafik Omset Penjualan PT. Fajar Lestari Tahun 2015

Sumber : HRD PT. Fajar Lestari, 2016

Selama bulan September 2015 hingga November 2015 omset penjualan tidak dapat mencapai target yang diberikan perusahaan dan mengalami ketidakstabilan, ketidakstabilan ini dapat dilihat pada bulan Oktober 2015 omset

penjualan mengalami kenaikan, sedangkan pada bulan November 2015 mengalami penurunan sebesar 14,57% dari omset bulan Oktober 2015.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka penelitian ini mengambil judul :**”Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. Fajar Lestari”**.

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Adanya konflik kerja, beban kerja dan desakan waktu yang berlebihan sehingga membuat stres kerja pada karyawan.
2. Sistem penghargaan dan sistem kompensasi yang dianggap tidak adil oleh sebagian besar karyawan sehingga membuat karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja.
3. Karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan atau kerja sama dari rekan kerjanya terutama dalam menghadapi pekerjaan yang menumpuk sehingga menambah efek stres dan ketidakpuasan antar karyawan dalam bekerja.
4. Karyawan tidak memiliki kesadaran untuk menjadi bagian dari perusahaan, mereka lebih cenderung selalu menunggu instruksi dari pimpinan daripada mencoba memecahkan permasalahan sendiri sehingga mengakibatkan rendahnya tingkat komitmen organisasional karyawannya.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang ada, maka penulis membatasi masalah sebagai berikut :

1. Peneliti membatasi penelitian karyawan yang bekerja di PT. Fajar Lestari.
2. Peneliti membatasi penelitian pada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada PT. Fajar Lestari.

1.3 Perumusan Masalah

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk menjawab rumusan masalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai satu referensi tambahan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.
2. Manfaat praktis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengembangkan dan menerapkan kebijakan yang berhubungan dengan stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.