

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era revolusi industri 4.0 ini persaingan dunia industri semakin ketat, terlebih sektor industri merupakan salah satu sektor yang berperan penting terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia. Perusahaan-perusahaan menggunakan cara-cara terbaik dan yang paling efektif untuk mampu bertahan serta bersaing. Agar mampu bertahan di tengah persaingan tersebut, suatu perusahaan harus mempunyai suatu keunggulan. Untuk menciptakan suatu keunggulan, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, suatu perusahaan tidak akan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga menghambat kemajuan perusahaan itu sendiri. Terlebih lagi di dalam era revolusi industri 4.0 ini perusahaan sudah menggunakan teknologi yang semakin canggih dalam proses produksi yang berpengaruh pada pengurangan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, dalam sebuah perusahaan sangat diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas serta berkompeten untuk memajukan perusahaan tersebut.

Karyawan merupakan aset sebuah perusahaan untuk membuat perusahaan terus maju dan bertahan dalam perkembangan perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam memajukan perusahaan, karena jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi

maka kemungkinan besar tujuan perusahaan akan cepat tercapai dan perusahaan akan terus bertahan dan berkembang dengan baik. Karyawan adalah sebagai penggerak jalannya sebuah roda organisasi atau perusahaan dengan adanya komitmen yang telah disepakati.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), komitmen memiliki arti perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu (kontrak) dan bertanggung jawab. Pengertian lain konsep komitmen organisasi, menurut O'Reilly dan Chatman dalam Kusumaputri (2015:42), adalah ikatan psikologi individu pada organisasi termasuk keterlibatan kerja (*job involvement*), loyalitas, dan keyakinan nilai terhadap organisasi. Pendapat lain menurut Morrow dalam Kusumaputri (2015:42) menggambarkan komitmen organisasi dikarakteristikan oleh sikap dan perilaku. Sementara itu, Miller dalam Kusumaputri (2015:42) juga menggambarkan sikap sebagai pernyataan evaluatif dan penilaian, baik mendukung maupun tidak mendukung, pada fenomena tertentu. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan perasaan, seperti keterikatan, identifikasi dan loyalitas pada organisasi sebagai obyek komitmen.

Cohen dalam Kusumaputri (2015:42) menjelaskan bahwa komitmen adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi untuk menuju satu atau beberapa tujuan. Oleh karena itu komitmen setiap karyawan sangatlah diperlukan oleh perusahaan untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan juga membekali kepada setiap karyawannya sebuah buku panduan Peraturan Perusahaan agar setiap karyawan mampu memahami peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Peraturan tersebut

mencangkup semua yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dalam menjamin kesejahteraan karyawan.

Seperti halnya pada salah satu perusahaan manufaktur di KIIC yang terletak di kawasan industri Karawang Barat ini juga menuntut setiap karyawannya untuk selalu berkomitmen dalam setiap menjalankan pekerjaannya. Dalam hal kedisiplinan, loyalitas, tujuan organisasi dan keyakinan terhadap nilai kerja. Hal itu bertujuan agar setiap karyawan bekerja dengan penuh semangat dan juga agar tercapainya target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam observasi dan wawancara yang dilakukan dalam perusahaan tersebut ditemukan bahwa ada karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi dalam organisasi, akan tetapi ada juga yang mempunyai komitmen organisasi yang rendah terhadap perusahaan. Hal ini tercermin dari karyawan yang terlambat masuk kerja, dan bekerja dengan seadanya tanpa ada rasa ingin mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan pernyataan salah satu *Team Leader* di dalam perusahaan tersebut yang mengatakan bahwa dalam absensi mereka bisa dibilang bagus, dalam satu bulan hanya beberapa yang ijin, biasanya hanya sehari saja. Akan tetapi untuk segi ketepatan waktu mereka masih kurang, hal tersebut terlihat dari masih banyaknya karyawan yang tidak hadir saat *briefing* 10 menit sebelum bekerja. Dari segi kinerja juga masih terdapat karyawan yang kurang bersemangat, seperti merasa tidak ingin mencapai target yang telah ditentukan. Menurut data yang didapatkan dari bagian HR perusahaan tersebut tercatat 13 karyawan produksi yang mengundurkan diri pada tahun 2017 dan 15 karyawan produksi yang mengundurkan diri di tahun 2018. Di tahun 2018 terjadi

peningkatan dari tahun sebelumnya.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan di dalam perusahaan tersebut, dalam beberapa tahun terakhir juga terjadi banyaknya karyawan yang *resign* dari perusahaan tersebut, mulai dari yang baru beberapa tahun bekerja atau bahkan yang sudah bekerja lebih dari lima tahun. Di tahun ini dalam satu bagian area pekerjaannya juga sudah terdapat 4 karyawan yang sudah mengundurkan diri. Alasan-alasan yang sering muncul adalah tekanan pekerjaan yang semakin berat atau dirasa berat dan juga mulai bosan dengan keadaan lingkungan pekerjaan karena manajemen yang sudah tidak sesuai dengan dirinya. Akan tetapi ada pula yang beralasan bahwa keluar dari perusahaan untuk memulai suatu usaha atau beralih ke perusahaan lainnya. Menurut Kusumaputri (2015:54) tingkatan organisasi yang rendah dikarakteristikan oleh sejangnya pemahaman tujuan dan nilai-nilai organisasi, juga kesediaan untuk memperluas usaha untuk tetap bertahan dengan organisasi.

Berdasarkan hasil survei Karir.com dalam Liputan6.com (2016) tahun 2015 kepada 6.530 responden, 34% atau sebanyak 2.220 responden menyatakan akan mencari peluang karir baru setelah dua tahun. Dalam ulasan sebelumnya, hasil survei menunjukkan bahwa 28% atau sebanyak 1.828 responden menyatakan puas dengan gajinya saat ini. 36% atau sebanyak 2.351 responden menyatakan tidak puas, dan sisanya biasa saja. Bagi sebagian orang, gaji memang menjadi salah satu faktor pertimbangan atau penentu dalam berkarir. Akan tetapi yang menarik dari temuan Karir.com yakni pantauan berdasarkan usia/masa kerja menunjukkan bahwa semakin senior usia responden, semakin menurun tingkat

kenyamanannya. Hal ini menunjukkan masa kerja juga menjadi kontribusi dalam mempengaruhi komitmen karyawan didalam perusahaan.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Kusumaputri (2015, 55) meliputi faktor-faktor dengan pekerjaan (*job related factors*); kesempatan pada anggota; karakteristik pribadi; hubungan positif; struktur organisasi, dan gaya manajemen. Dengan kata lain apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi maka akan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan menjadi tinggi. Sebaliknya apabila ada faktor-faktor yang tidak terpenuhi akan mempengaruhi terhadap komitmen organisasi karyawan menjadi rendah. Faktor-faktor tersebut berhubungan dengan masa kerja setiap karyawan dalam suatu perusahaan. Seperti halnya kesempatan anggota, hubungan positif dan gaya manajemen akan dirasakan sesuai tidaknya oleh karyawan sudah cukup lama bekerja dalam suatu perusahaan tersebut.

Dalam salah satu perusahaan manufaktur di KIIC masa kerja juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Menurut karyawan dari salah satu perusahaan manufaktur di KIIC, biasanya karyawan yang telah bekerja lebih dari 3 tahun akan mulai melemah komitmen dalam menjalankan pekerjaannya, hal ini terlihat dari cara kerja karyawan yang tidak mengikuti standar atau prosedur yang ada, waktu istirahat yang berlebihan dan terkadang dengan atasan kurang kompak atau dalam artian sering menentang. Penyebab dari menurunnya komitmen organisasi karyawan tersebut karena adanya kecemburuan sosial antar pekerja, seperti banyak teman seangkatan yang sudah naik *grade* kerja sedangkan karyawan yang melemah komitmennya itu belum mendapatkan kenaikan *grade*.

Hal lain yang menjadi kemungkinan terbesar adalah penilaian tahunan yang akan berpengaruh pada bonus tahunan yang akan karyawan dapatkan. Menurut karyawan itu, karyawan yang sering mendapatkan nilai yang rendah lama kelamaan akan mulai melemah komitmennya terhadap organisasi bahkan ada yang sampai mengundurkan diri karena penilaian yang selalu diterimanya rendah dari tahun ke tahun. Faktor lain yang menyebabkan turunnya komitmen organisasi adalah stres kerja karyawan.

Stres kerja menurut Rivai (2015:724) adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Dalam hasil wawancara pada karyawan di perusahaan tersebut, menyatakan bahwa karyawan itu merasa beban kerjanya saat ini sudah berlebih. Menurut karyawan tersebut fokus seorang operator adalah menjalankan mesin dan menghasilkan produk sesuai target dengan kualitas bagus. Akan tetapi setelah diberlakukannya sistem kerja baru RTT (*Run To Target*) dari pihak manajemen, karyawan tersebut merasa pekerjaannya bertambah banyak. Karyawan itu harus mencatat beberapa hal yang diperlukan oleh atasannya dengan tetap memperhatikan mesinnya tetap jalan produksi. Menurut Mangkunegara (2005:157) berpendapat bahwa penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Hal lainnya yang dirasakan oleh karyawan adalah semakin meningkatnya

tekanan dari atasan untuk selalu menghasilkan produk sesuai dengan kualitas dan juga dengan tetap mencapai target yang telah ditentukan atau melebihi target yang ditentukan. Karyawan juga ada yang merasakan jam kerjanya yang berlebih dikarenakan banyaknya lemburan yang harus dijalannya sehingga karyawan merasakan keletihan pada saat bekerja dan merasa kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Hamali (2018: 242) Stres juga didefinisikan sebagai reaksi-reaksi individu terhadap faktor-faktor baru atau yang mengancam dalam lingkungan kerja seseorang. Lingkungan kerja sering kali berisi situasi-situasi baru dan situasi-situasi tertekan yang bersifat individu, dan dapat dihasilkan dalam perubahan-perubahan emosional, perseptual, perilaku, dan fisiologis.

Dalam wawancara lain pada karyawati yang bekerja sebagai pengecekan kualitas juga merasa bahwa dirinya selalu diberikan pekerjaan atau diberi limpahan pekerjaan dari atasannya. Ia harus mengerjakan tugas yang menurut ia pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan atasannya yang harus ia selesaikan sendiri. Karena atasannya yang meminta dan menurut ia itu adalah bagian dari komitmen kerja ia harus mau mengerjakan tugas tersebut. Karyawati tersebut menjadi merasa kesal sendiri dan suka ngedumel sendiri atau merasakan stres kerja dikarenakan tugas yang berlebih. Dampak lain adalah karyawati tersebut merasa keletihan, frustrasi, marah-marah pada orang lain karena kehilangan kesabarannya. menurut Hamali (2018; 246) telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul. Dampak individu adalah reaksi fisiologis, reaksi emosional, reaksi tingkah laku yaitu kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan,

kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

Setiap karyawan memang harus memiliki komitmen organisasi untuk setiap perusahaan. Akan tetapi dengan banyaknya hal yang membuat seorang karyawan merasakan stres kerja di tempat kerja, kondisi tersebut jelas akan berpengaruh terhadap komitmen setiap karyawan. Apabila seorang karyawan mampu untuk mengelola stres kerja yang dihadapinya kemungkinan besar komitmen organisasi karyawan tersebut akan tinggi. Begitu pula sebaliknya apabila seorang karyawan tidak mampu untuk mengelola stres kerja yang dihadapinya kemungkinan besar komitmen organisasi karyawan tersebut akan rendah. Dalam hal ini juga dapat disimpulkan masa kerja seorang karyawan juga berpengaruh dalam pengelolaan masalah di tempat kerja dan juga komitmen organisasi pada perusahaan. Untuk karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan tetap bertahan dalam perusahaan dan berusaha memajukan perusahaan. Namun, untuk karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah ia akan bekerja secara bermalas-malas atau berpikir untuk keluar dari perusahaan tersebut. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan stres kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Rulestri dan Henry Eryanto (2013) tentang pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap komitmen organisasi di rumah sakit tk 6 salak, Bogor yang dilakukan kepada 110 orang perawat. Hasilnya adalah adanya pengaruh signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasi,

artinya jika stres kerja meningkat maka komitmen organisasi akan mengalami penurunan.

Penelitian lain oleh Putu Agus Yoga Ariawan dan A. A Ayu Sriathi (2018), tentang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PBF. PT. Banyumas Denpasar yang dilakukan terhadap 35 karyawan. Terdiri dari 26 laki-laki dan 9 wanita. Hasilnya adalah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Banyumas Denpasar.

Oleh karena itu, dari pemaparan di atas penulis akan mengangkat penelitian yang berkenaan dengan masalah pengaruh stres kerja dan masa kerja terhadap komitmen organisasi karyawan produksi pada salah satu perusahaan manufaktur di KIIC. Hal yang akan diteliti dalam masalah ini adalah:

“Pengaruh Stres Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Produksi Pada Salah Satu Perusahaan Manufaktur Di KIIC.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang dan fokus penelitian, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan produksi pada salah satu perusahaan manufaktur di KIIC?
2. Bagaimana pengaruh masa kerja terhadap komitmen organisasi karyawan produksi pada salah satu perusahaan manufaktur di KIIC?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasar pada latar belakang dan fokus penelitian, tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan produksi pada salah satu perusahaan manufaktur di KIIC.
2. Mengetahui pengaruh masa kerja terhadap komitmen organisasi karyawan produksi pada salah satu perusahaan manufaktur di KIIC.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasar pada latar belakang dan fokus penelitian, manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam memberikan sumbangan informasi dalam kajian psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi mengenai pengaruh stres kerja dan masa kerja terhadap komitmen organisasi karyawan produksi pada salah satu perusahaan manufaktur di KIIC agar menjadi suatu bahan pertimbangan dalam penambahan suatu komitmen baru maupun pemberian suatu wadah agar dapat mencurahkan stress kerjanya maupun mengurangi stress kerjanya dengan memberikan suatu kegiatan positif penghilang stress kerja untuk mempertahankan atau menambah komitmen organisasi setiap karyawan.