

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia selalu menjadi fokus serta fokus kelangsungan hidup organisasi di perusahaan dan persaingan dengan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen inti dari sebuah perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjalannya hubungan yang kondusif, seperti prinsip ketidaksetaraan, perspektif penelitian, dan cara mencapai tujuan perusahaan. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasarkan berbagai visi yang bermanfaat bagi masyarakat, dalam menjalankan misinya. Tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial berpotensi menimbulkan keawatiran. Perusahaan atau organisasi yang unggul memiliki daya saing yang tinggi serta merupakan perusahaan yang mampu meningkatkan loyalitas bagi konsumen mereka terhadap jasa atau produk yang ditawarkan oleh perusahaan. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi keberadaan karyawan yang bekerja perlu dikelola dengan baik dan benar.

Stres kerja adalah situasi dimana karyawan tidak mampu dalam menghadapi tugas yang diberikan oleh organisasi dan berimbas pada ketidaknyamanan dalam bekerja (Khoriah,2019). Stres kerja yang terjal pada karyawan tersebut, bila tidak lekas diatasi bisa berakibat pada sikap yang tidak diinginkan oleh pihak perusahaan, semacam menurunnya motivasi karyawan serta turunya komitmen organisasional para karyawan. Motivasi bisa diperoleh dari orang lain. Karyawan membutuhkan motivasi supaya mampu bekerja lebih giat serta lebih sungguh-sungguh. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang besar hendak bekerja dengan lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Kebalikannya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak memiliki semangat kerja, gampang menyerah, serta kesusahaan dalam menuntaskan. Stres kerja berdampak pada komitmen organisasi maka dari itu perusahaan atau organisasi harus menciptakan lingkungan dan sistem kerja yang berdampak positif bagi para pekerja agar karyawan tetap mendukung organisasi, Tingkat stres kerja yang tinggi membuat karyawan tidak mendukung komitmen organisasi. Adanya wawancara yang dilakukan peneliti dengan

karyawan PT.Marsyavin Jaya mengenai stres kerja, peneliti menemukan fenomena karyawan menerima tanggung jawab pekerjaan yang besar sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai seperti ketika ada gangguan pada sistem check in sehingga membuat karyawan harus bersabar menunggu jaringan sampai membaik dan berimbas pada jadwal penerbangan yang harus diulur. Hal tersebut dapat mengakibatkan karyawan menjadi stres dan tidak bisa memenuhi kewajibannya serta tidak bertanggung jawab pada komitmen organisasional.

Salah satu elemen penunjang dalam komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat diukur melalui kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, kerja keras, keyakinan untuk tetap bertahan di perusahaan, produktivitas yang tinggi, dan karyawan dapat bekerja dengan baik. Karyawan yang diperlakukan dengan adil dan sesuai yang diharapkan akan menimbulkan kepuasan kerja sehingga mengurangi stres pada pekerjaan mereka sehingga mereka bisa mendukung komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan keadaan yang berkaitan dengan reaksi emosional dari sudut pandang seseorang yang telah mendapatkan kebutuhannya dari pekerjaan yang dilakukan, sehingga saat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya, dalam arti memberikan tantangan maka hal tersebut akan menjadi indikator kepuasan kerja yang baik Ningsih dan Putra (2019). Fenomena yang terjadi ketika bagaimana suatu perusahaan harus menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga karyawan bisa menghasilkan pekerjaan yang optimal di dalam perusahaan. Dalam wawancara penulis di PT.Masyavin Jaya Merauke beberapa karyawan mengeluh tentang gaji yang diberikan perusahaan kepada mereka karena tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka, masalah ini merupakan masalah serius yang harus dihadapi perusahaan ketika perusahaan tidak memberi tanggapan yang positif terhadap masalah ini maka karyawan bisa mengundurkan diri dari perusahaan.

Motivasi dalam Gitosudarmo (2000:28) adalah “faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu”. Semakin kuat motivasi atau dorongan yang diberikan oleh

pimpinan kepada karyawan, maka akan meningkatkan komitmen organisasional para karyawan. Dengan Memberikan dorongan berupa motivasi dari atasan kepada bawahan yang di lakukan secara terus menerus akan menciptakan hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan. Purnama,Sunuharyo,Prasetya (2016) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang kuat dalam pekerjaannya dapat menciptakan komitmen untuk menjalankan tanggung jawabnya dengan lebih maksimal. Berdasarkan wawancara penulis dengan manager perusahaan bahwa ada beberapa pegawai yang masih bermalas-malasan dan tidak melakukan pekerjaannya sepenuh hati sehingga lebih banyak bersantai dari pada bekerja.

Komitmen Organisasional adalah kondisi kepribadian seseorang yang menunjukkan hubungan antara karyawan dengan organisasi serta memiliki tujuan terhadap keputusan karyawan untuk tetap bertahan didalam organisasi Kreiter dan Kinicki (2008). Komitmen Organisasional terdiri dari tiga pendekatan adalah efektif, proses keberlanjutan serta komitmen. Crow *et al* (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah kondisi keadaan psikologis karyawan yang di perlihatkan dari rasa loyalitas dan totalitas karyawan yang mampu fokus dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Dalam wawancara dengan beberapa karyawan di PT.Marsyavin Jaya mereka menyampaikan bahwa dalam organisasi biasa terjadi perombakan karyawan untuk dikirimkan ke daerah-daerah lain seperti kota Asmat dan kota Boven Didoel mereka yang bekerja di kota Merauke merupakan karyawan yang paling berpengalaman ketika menangani pesawat yang kapasitas lebih banyak penumpang maka beberapa karyawan yang berada di kota merauke akan di kirimkan ke Asmat dan Boven Digoel untuk menangi pesawat yang akan masuk ke kedua daerah tersebut dan ketika karyawan sudah berada di sana mereka harus bisa beradaptasi lagi dengan wilayah di kota tersebut. Seringkali karyawan yang ditugaskan ke kota Asmat biasanya lebih cepat untuk meminta kembali ke Merauke karena mereka susah beradaptasi dengan wilayah di kota tersebut, permasalahan ini menjadi hal yang paling serius di perusahaan dan harus menjadi perhatian khusus bagi perusahaan.

Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Marsyavin Jaya Merauke Papua pada sektor jasa angkutan udara yang terdiri dari jasa kebersihan (aircraft clening), jasa boga pesawat, jasa perawatan angkutan udara, perwakilan dan penjualan umum (GSA) perusahaan udara asing, jasa pelayanan darat (groud handling), pergudangan (werehousing), dan agen penjualan tiket ke seluruh Indonesia.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PT.Marsyavin Jaya Merauke Papua.

1.2 Rumusah Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di PT Marsyavin Jaya Merauke Papua?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan di PT Marsyavin Jaya Merauke Papua?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional PT Marsyavin Jaya Merauke Papua?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PT Marsyavin Jaya Merauke Papua
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PT Marsyavin Jaya Merauke Papua
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PT Marsyavin Jaya Merauke Papua

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam suatu penelitian ada beberapa manfaat penelitian:

1. Manfaat Praktis

Sebagai sumber informasi bagi PT.Marsyavin Jaya Merauke Papua agar dapat memudahkan dalam penciptaan strategi yang tepat dalam pengelolaan SDM sehingga dapat menjadi lebih efisien dan efektif serta menyediakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meminimalisir perilaku suatu karyawan yang negatif pada PT.Marsyavin Jaya Merauke Papua.

2. Manfaat Akademis

Sebagai sumber pengetahuan yang dapat memperkaya referensi mengenai peran komitmen organisasional dan sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya yang mengambil topik yang sama.

1.5 Sistematika Skripsi

Sistematika dari penulisan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi beberapa bagian, yakni:

Bab 1: PENDAHULUAN

Berisi mengenai latar belakang yang dilakukan dalam penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian yang dilakukan, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan dalam penelitian.

Bab 2: TINJAUAN PUSTAKA

Berisi mengenai pembahasan yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya berdasarkan sumber data yang berhubungan dengan penelitian saat ini sehingga dapat membantu mengembangkan hipotesis dan metode penelitian yang dilakukan.

Bab 3: METODE PENELITIAN

Berisi mengenai desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, skala pengukuran variabel, alat metode dan pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data.

Bab 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berisi mengenai analisa dan pembahasan dari hasil data yang dilakukan.

Bab 5: SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berisi mengenai kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan, dan saran sehingga dapat menjadi referensi yang dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya yang mengambil topik yang sejenis.