

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan maupun organisasi banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Kinerja seseorang akan dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki setiap karyawan.

Secara teoritis kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi individu dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang optimal. Kepuasan kerja merupakan penilaian pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempat bekerja.

Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempat bekerja. Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan. Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja pekerja

yang bersangkutan yang meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi.

Selain itu didalam persepsi ini juga tercakup kesesuaian dengan antara kemampuan dan keinginan pekerja dengan kondisi organisasi tempat mereka bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan, dan insentif. Kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Ditinjau dari sisi internal, tentu kepuasan kerja seseorang akan menyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional. Sedangkan dari sisi external, tentu kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja, baik dari atasan, bawahan, maupun setingkat.

Ditinjau dari sisi internal komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasinya merupakan suatu modal dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga memberikan manfaat maksimal bagi organisasi. Komitmen karyawan yang diberikan kepada organisasi juga diperlukan untuk menyelesaikan masalah-masalah internal organisasi seperti berkurangnya biaya kegiatan operasional dan konflik dalam organisasi. Komitmen yang kuat memungkinkan setiap karyawan untuk berusaha menghadapi tantangan dan tekanan yang ada. Keberhasilan dalam menghadapi tantangan tersebut akan menumbuhkan rasa kebanggaan tersendiri terhadap organisasinya.

Faktor faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi, faktor pertama yaitu faktor organisasi yang berisi kebijaksanaan perusahaan dan iklim kerja, faktor kedua yaitu faktor individual atau karakteristik karyawan. Pada faktor

individual ada dua predictor penting terhadap kepuasan kerja yaitu status dan senioritas. Status kerja yang rendah dan pekerjaan yang rutin akan banyak kemungkinan mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain, hal itu berarti dua factor tersebut dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan karyawan yang memiliki ketertarikan dan tantangan kerja akan lebih merasa puas dengan hasil kerjanya apabila mereka dapat menyelesaikan dengan maksimal.

Salah satu penentu kepuasan kerja yang tidak dapat diabaikan adalah komitmen organisasi. Komitmen banyak digunakan sebagai variabel pemoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, komitmen organisasi yang tinggi akan menjadikan seorang individu merasa memiliki organisasi dan ingin selalu memajukan organisasi sehingga kepuasan kerja akan lebih tinggi. Individu yang tidak memiliki komitmen organisasi cenderung bekerja apa adanya atau minimalis tanpa upaya inovatif dan kreatif bagaimana mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi cenderung membuat individu memiliki semangat untuk memajukan organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja individu dalam organisasi.

Masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang terdapat pada perusahaan. Kurangnya komitmen organisasi karyawan terjadi dimana masih terdapat saja karyawan yang kurang disiplin, seperti contohnya banyak karyawan yang terlambat untuk apel, masih banyak ditemui satpam yang bergerombol dalam bekerja hanya untuk mengombrol. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengawasan dari pimpinan dan pemberian sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan. Dapat kita ketahui bahwa satpam adalah petugas penegak kedisiplinan jika penegaknya tidak disiplin maka akan berdampak fatal bagi lingkungan disekitarnya.

Selanjutnya karyawan terlalu nyaman berada diposisinya dan tidak merasa adanya alternatif pekerjaan lain selain diperusahaan ini, sehingga menimbulkan kurangnya rasa ingin memberikan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan.

Tidak hanya komitmen organisasi saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, pengalaman stress dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bukanlah hal yang baru. Stres biasanya dianggap sebagai istilah negatif, stress dianggap terjadi karena disebabkan oleh suatu yang buruk namun tidak selalu berarti demikian karena stres yang dimaksud adalah stress kerja yang artinya suatu bentuk interaksi individu terhadap lingkungannya. Stres mempunyai dampak positif atau negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kepuasan kerja para pekerja, sedangkan pada dampak negative stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Stres yang terjadi pada diri karyawan sebenarnya tidak hanya karena konflik internal ataupun konflik external yang dialami saja, tapi banyak faktor yang mempengaruhi antara lain kekurangan kesesuaian antara individu lingkungan kerjanya dan peran seseorang dalam pekerjaannya. Dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan terdapat gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri para satpam tersebut, misalnya satpam itu merasa bersalah apabila terdapat suatu kehilangan yang mengakibatkan hal yang fatal, tekanan yang extra dari atasan dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental para kelompok satpam saat bekerja. Pemmasalahan yang berkaitan dengan stres kerja satpam merasa stres

apabila beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan mengakibatkan para satpam bermalas-malasan dalam bekerja.

Hal di atas harus diperhatikan karena sebuah organisasi memiliki persyaratan teknis yang harus dipenuhi guna mencapai sasaran yang organisasi tersebut tetapkan. Pencapaian sasaran-sasaran ini membutuhkan dilakukannya sejumlah tugas para dosen serta karyawan yang ada di kampus diminta melakukan tugas-tugas ini. Sebagai hasilnya, sebagian besar karyawan akan menjadi anggota sebuah kelompok berdasarkan jabatan dan posisi mereka dalam organisasi. Ini adalah kelompok yang disebut sebagai kelompok formal (*formal group*). Di sisilain, ketika individu-individu mengasosiasikan diri mereka secara berkelanjutan, kelompok-kelompok ini cenderung membentuk aktivitas-aktivitas yang berbedadari yang diharapkan oleh organisasi. Dan ini membentuk kelompok informal (*informal group*). Baik kelompok formal maupun kelompok informal menunjukkan beberapa karakteristik yang serupa.

Seperti halnya komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja, merupakan salah satu variabel yang perlu diperhatikan, karena variabel ini merupakan faktor yang dapat mempengaruhi sukses tidaknya suatu organisasi. Komitmen, stress kerja serta kepuasan kerja dapat berdampak langsung pada tugas yang diembannya, selanjutnya akan berimplikasi pada tujuan organisasi. Kelompok adalah sekumpulan orang yang terlibat dalam interaksi satu sama lain dalam suatu pertemuan tatap muka atau serangkaian semacam itu. Setiap kelompok menerima beberapa kesan atau persepsi yang cukup jelas tentang kelompok lainnya sehingga dia dapat Tanya jawab pada waktu itu dan memberikan interaksi satu sama lain sebagai seorang individu, meskipun hal ini mungkin hanya untuk mengikat bahwa yang lain hadir.

Satuan pengamanan yang disingkat menjadi Satpam merupakan suatu kelompok organisasi dibawah naungan perusahaan, misalnya satpam yang berada Universitas Trunojoyo Madura adalah bagian kelompok dari perusahaan PT. Marina Sri Harta yang telah memenangkan tender selama tiga (5) tahun yaitu mulai tahun 2011-2016 dalam persaingan menjaga stabilitas kampus Universitas Trunojoyo Madura. Sebagai aparat pengawas diharapkan mempunyai sikap yang profesional, transparan dan membangun komitmen dalam bekerja. Kerjasama yang baik dan didukung oleh sumber daya manusianya akan sangat membantu dalam meningkatkan kepuasan kerja satpam. Agar tujuan tersebut dapat tercapai, salah satu cara yang harus lebih diperhatikan adalah dengan memperhatikan masalah kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan stres kerja. Dengan melihat permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan stress kerja, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada kelompok satpam PT. Marina Sri Harta, dengan judul **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus Pada Satpam PT. Marina Sri Harta**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja studi kasus pada satpam PT. Marina Sri Harta?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja studi kasus pada satpam PT. Marina Sri Harta?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja studi kasus pada satpam PT. Marina Sri Harta?
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja studi kasus pada satpam PT. Marina Sri Harta?

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan bersangkutan, Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan saran bagi perusahaan dalam usahanya untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Bagi ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan khususnya bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, serta dapat dijadikan dasar bagi penelitian–penelitian selanjutnya.
3. Bagi penulis, dengan telah diadakannya penelitian ini mampu memberikan manfaat dan pengetahuan baru tentang komitmen organisasi dan stres kerja yang mempunyai besar pengaruh terhadap kepuasan kerja kelompok pada suatu organisasi.