

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan zaman yang menunjukkan kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan menuntut setiap individu untuk dapat mempunyai kemampuan dan kecakapan dalam mengimbangi perubahan kearah kemajuan tersebut. Seiring dengan terjadinya kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan, maka bersamaan dengan itu terjadi peningkatan persaingan dalam berbagai hal, untuk menghadapi persaingan maka setiap individu haruslah mempunyai bersaing yang kompetitif yang dapat menunjukkan kelebihan ataupun keunggulan yang ada pada dirinya.

Sumber daya manusia dalam organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya sumber daya manusia yang mempunyai tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia berkerja dan mencari nafkah juga mendapatkan peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun, apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap atas hasil jerih payahnya akan mendapat balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi, karena Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak organisasi yang

dapat menentukan arah ataupun tujuan organisasi, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan organisasi dapat tercapai.

Perolehan sumber daya manusia yang unggul, maka diperlukan suatu kegiatan penegasan kedisiplinan bagi setiap SDM dalam suatu organisasi, dengan adanya kegiatan penegasan kedisiplinan pegawai yang dilakukan suatu organisasi terhadap sumber daya manusianya, maka diharapkan kegiatan tersebut dapat meningkatkan kualitas karyawannya tersebut, sehingga tidak terjadi masalah antara kemampuan standar yang dibutuhkan organisasi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia pada suatu organisasi tersebut.

Sumber Daya Manusia juga merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi dengan berperan sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh organisasi serta sebagai pelaksana kegiatan operasional dari suatu organisasi. Keberhasilan dari tercapainya tujuan organisasi tidak lepas dari peran Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Organisasi yang selalu berkembang merupakan dambaan para eksekutif pemilik dan pemegang saham. Baik pemerintah maupun swasta mengharapkan organisasinya tumbuh dan berkembang dengan baik. Dengan perkembangan tersebut diharapkan organisasi mampu bersaing dengan kemajuan zaman. Selain itu perusahaan juga dituntut untuk memberikan kepuasan kerja baik setiap pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang tentunya akan meningkatkan pula kinerja organisasi.

Hal ini juga turut dirasakan oleh PT. Pos Indonesia dimana PT. Pos Indonesia mengedepankan tujuan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Berdiri pada tahun 1746, saham Pos Indonesia sepenuhnya dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Saat ini Pos Indonesia tidak hanya melayani jasa pos dan kurir, tetapi juga jasa keuangan, ritel, dan properti, yang didukung oleh titik jaringan sebanyak lebih dari 4.000 kantor pos dan 28.000 Agen Pos yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan persero.

PT. Pos Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan sekaligus merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan peralihan bentuk dari Peru Pos dan Giro. Dinas Pos sudah berdiri dalam jangka waktu yang lama, yaitu sejak masa penjajahan. Perkembangannya pun tidak lepas dari masa penjajahan yang telah dialami oleh Bangsa Indonesia.

Undang-undang Republik Indonesia no 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara pada pasal 3 juga memasukan komitmen sebagai salah satu prinsip aparatur sipil negara disamping nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku. Integritas moral dan tanggung jawab pada pelayanan publik, kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi akademik, jaminan perlindungan hukum dan melaksanakan tugas dan profesionalitas jabatan.

Tuntutan tugas pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti : pekerjaan yang harus di selesaikan terburu-buru dan *deadline*. Tuntutan dengan waktu yang dibutuhkan mengenai tugas-tugas yang lain. Konflik peran inilah yang mesti diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stress ditempat kerja, meskipun ada faktor

dari luar organisasi seharusnya organisasi juga memperhatikan ini, karena pengaruh terhadap pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut meningkatkan pekerjaan yang dilakukan para pegawai dapat memicu stress.

Tabel berikut ini memperhatikan komitmen organisasi para pegawai berdasarkan masa kerja di PT. POS Indonesia di 2017-2018

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai dan Masa Kerja di PT . POS Indonesia (Jawa Barat)

No	PT.POS Indonesia	Jumlah Pegawai (orang)	Masa Kerja (Tahun)
1	PT. POS Bandung	40	25
2	PT. POS Garut	35	10
3	PT. POS Karawang	35	15
4	PT. POS Tasikmalaya	32	9
5	PT. POS Sumedang	30	14
6	PT. POS Purwakarta	27	14
7	PT. POS Sukabumi	25	10
8	PT. POS Cirebon	27	9
9	PT. POS Subang	32	8

Sumber: Data PT. POS Indonesia Subang

Dari Tabel 1.1 terlihat bahwa masa kerja Pegawai di PT. POS Indonesia berkisar antara 8-25 tahun, PT. POS Bandung dengan masa kerja paling lama yaitu selama 25 tahun, sedang PT. POS Subang memiliki masa kerja yang relatif singkat dibandingkan dengan PT. POS lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen dari karyawan yang ada di PT. POS Subang masih rendah dibandingkan dengan PT. POS lainnya.

Komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

selanjutnya untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi di PT. POS Subang penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan cara membagikan kuesioner kepada 30 orang pegawai PT. POS Subang. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan data yang akurat dan tepat sehingga dapat membantu penyelesaian masalah yang terjadi di perusahaan. Berikut adalah hasil penelitian pendahuluan mengenai komitmen organisasi:

Tabel 1.2
Komitmen Organisasi di PT. POS Subang

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Komitmen Afektif	-	2	4	18	6	62	2,06
2	Komitmen Berkelanjutan	-	9	6	8	7	77	2,56
3	Komitmen Normatif	-	6	8	7	9	65	2,16

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata yang di dapatkan oleh variabel komitmen organisasi masih rendah, utamanya pada dimensi komitmen afektif sebesar 2,06, dan komitmen normatif sebesar 2,16, serta komitmen berkelanjutan sebesar 2,56. Dengan melihat data pada tabel 1.2 peneliti tertarik untuk mengetahui penyebab rendahnya komitmen kerja di PT. POS Subang.

Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadi lebih baik. Komitmen juga berarti bahwa pegawai mematuhi peraturan dan berupaya melaksanakan tugas dengan baik untuk mendukung tercapainya visi dan misi.

Komitmen memegang peranan penting dalam keberhasilan pekerjaan seorang pegawai dalam suatu organisasi. Komitmen pegawai yang rendah pada organisasi, akan berdampak pada karyawan itu sendiri dan terhadap organisasi.

Komitmen pegawai yang tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absen berkurang, loyalitas pegawai dan lain-lain. Selain itu, komitmen juga berpengaruh terhadap efektifitas dan efisien organisasi. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk membangun komitmen organisasi pegawai.

Peneliti juga telah melakukan observasi dan wawancara dengan direktur dan pegawai yang ada di perusahaan mengenai adanya beberapa variabel yang dianggap penting bagi komitmen organisasi di PT. Pos Indonesia di Subang. Setelah itu Penulis juga melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner pra survei kepada 30 orang karyawan untuk mengetahui faktor yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi yang ada di PT. POS Subang, hasilnya bisa dilihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.3
Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi PT. Pos Indonesia di Subang

No	Variabel	Skala					Total	Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Kompensasi	8	8	6	4	4	30	102	3,4
2	Gaya Kepemimpinan	7	7	10	3	3	30	102	3,4
3	Disiplin Kerja	10	12	4	3	1	30	117	3,9
4	Budaya Organisasi	11	12	4	2	1	30	120	4
5	Lingkungan Kerja	10	9	7	2	2	30	113	3,8
6	Iklm Organisasi	9	8	7	4	1	30	107	3,6
7	Stres Kerja	5	6	9	5	5	30	91	3
8	Pelatihan	6	8	9	4	3	30	100	3,3
9	Motivasi kerja	5	4	12	7	2	30	93	3,1

Sumber: penelitian pra survey

Dari data tabel diatas bisa dilihat variabel Stres kerja dan Motivasi Kerja memiliki nilai rata-rata yang lebih rendah apabila dibandingkan dengan variabel lainnya, hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di PT. Pos Indonesia di Subang.

Salah satu hal yang diduga dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi adalah stres kerja yang dimiliki oleh pegawai. Dalam menjalankan suatu Perusahaan atau Instansi merupakan pekerjaan kelompok atau *team* dan bukan merupakan pekerjaan yang dilakukan secara individu.

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2014:108). Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2014:204).

Stres kerja merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang. Biasanya stress disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar lingkungan pekerjaan. Kemampuan masing-masing karyawan/pegawai untuk menangani stres tidak selalu sama penanganannya, tetapi tergantung dengan daya tahan karyawan itu sendiri, jika karyawan/pegawai memiliki daya tahan tinggi, maka dia akan dapat mengatasi stresnya sendiri, yang berbeda dengan orang yang daya tahan nya rendah, ketidak mampuan karyawan dalam menghadapi stres akan membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional dari karyawan tersebut, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja dan prestasi kerjanya

Stres kerja yang dikemukakan oleh para ahli perilaku organisasi, telah dinyatakan sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan output organisasi. Stres kerja tidak hanya berpengaruh terhadap individu, tetapi juga terhadap biaya organisasi/perusahaan dan juga industri. Beberapa hasil

penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasi, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Mikkelsen, Ogaard, dan Lovrich (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja, dimana stres kerja berhubungan negatif dengan komitmen organisasi.

Untuk mengetahui kondisi awal faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan di PT. Pos Indonesia di Subang berdasarkan penilaian, maka penulis terlebih dahulu melakukan pra survey terlebih dahulu dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis terhadap 30 orang pegawai di PT. Pos Indonesia di Subang dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.4.

Tabel 1.4
Penyebab Stres Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia di Subang

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Kondisi Pekerjaan	5	7	10	3	5	30	94	3,1
2	Peran Dalam Organisasi	4	4	13	5	4	30	89	3
3	Komunikasi Antar Pegawai	6	5	8	5	6	30	90	3
4	Pengembangan Karir	2	5	8	12	3	30	81	2,7
5	Pembagian Pekerjaan	5	4	7	12	2	30	88	2.9
Jumlah Skor = Nilai x F									
Rata-rata = Jumlah Skor/responden									3

Faktor yang menyebabkan stres pada pegawai PT. Pos Indonesia di Subang, seperti kondisi pekerjaan pegawai di lapangan juga sangat berpengaruh terhadap stress pegawai, beban kerja yang melelahkan akibat jadwal kerja yang padat akan membuat kondisi fisik pegawai menurun drastis atau membuat pegawai menjadi

stres karena pekerjaan yang dapat sehingga kemungkinan kesalahan semakin besar terjadi.

Selain Stres kerja faktor yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi adalah motivasi kerja. Untuk menghasilkan produk yang bermutu dengan hasil yang banyak, setiap pegawai memerlukan semangat kerja, agar tidak malas. Untuk mendapatkan semangat ketika bekerja dibutuhkan [motivasi kerja](#). Seseorang bisa bekerja secara optimal dan efektif ketika sedang memiliki semangat kerja yang tinggi. Mesin motivasi yang anda ciptakan sendiri untuk penambah semangat kerja adalah yang paling efektif, yang bisa melekat pada diri anda. Diantara motivasi kerja yang efektif adalah memiliki hasrat keinginan yang menggebu-gebu untuk mendapatkan sesuatu, atau hasrat keinginan untuk membahagiakan orang lain dan tujuan hidup lainnya.

Motivasi kerja adalah sesuatu kekuatan yang mampu menggerakkan batin untuk bertindak. Sedangkan kerja atau bekerja adalah melakukan gerakan untuk menghasilkan sesuatu. Pentingnya upaya motivasi adalah karena hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mereka mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, maka dari itu dibutuhkan komitmen yang tinggi dari organisasi agar pegawai tersebut termotivasi dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menciptakan ketegangan, sehingga merangsang dorongan dalam diri individu. Dorongan-dorongan ini menghasilkan suatu pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu, jika tercapai akan memuaskan dan menyebabkan penurunan ketegangan (Robbins, dkk., 2014: 488). Hal ini mutlak dilakukan apabila perusahaan mengharapkan pegawai atau pegawainya tetap menjadi anggota organisasi. Hal tersebut

mengungkapkan bahwa motivasi dalam bekerja dapat berpengaruh dan menimbulkan perasaan komitmen terhadap organisasi.

Untuk melihat kondisi awal proses Motivasi kerja yang terdapat di PT. Pos Indonesia di Subang berdasarkan penilaian, maka penulis melakukan pra survey terhadap 30 orang pegawai yang ada di kantor PT. Pos Indonesia di Subang dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.5.

Tabel 1.5
Hasil Pra Survey Motivasi Kerja di PT. Pos Indonesia di Subang

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	K (3)	T (2)	ST (1)			
1	Kebutuhan fisiologis	4	2	8	13	3	30	81	2,7
2	Kebutuhan keamanan	5	4	9	7	5	30	87	2,9
3	Kebutuhan sosial	5	8	12	3	2	30	101	3,3
4	Kebutuhan penghargaan	6	7	10	5	2	30	100	3,3
5	Aktualisasi diri	6	5	7	8	4	30	91	3,1
Jumlah Skor = Nilai x F									
Rata-rata = Jumlah Skor/total responden									3,1

Faktor-faktor yang menentukan kurangnya motivasi pegawai yang terdapat di PT. Pos Indonesia di Subang adalah kebutuhan fisiologis, Besarnya gaji dan insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya dikira belum cukup maksimal oleh para pegawainya, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di PT. Pos Indonesia di Subang belum cukup optimal.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, dinyatakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi faktor-faktor lain seperti stres kerja dan

motivasi kerja yang dialami oleh pegawai. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI PT. POS INDONESIA DI SUBANG (Jalan Ahmad Yani No. 36)”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan-permasalahan yang sedang diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian, terhadap variabel stress kerja, motivasi, dan komitmen.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas terdapat masalah dalam komitmen pegawai, masalah yang terjadi diduga diakibatkan oleh stres kerja dan motivasi kerja berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul, yaitu :

1.2.1.1 Komitmen Organisasi :

1. Pegawai cenderung belum berpikiran untuk menghabiskan sisa karir nya di organisasi.
2. Pegawai belum merasakan bahwa masalah di organisasi adalah masalahnya.
3. Keinginan pegawai berkerja karena takut adanya kerugian.

1.2.1.2 Stres kerja :

1. Perhatian pimpinan terhadap hasil kerja para pegawai belum dirasa cukup baik untuk memberikan arahan dan evaluasi.
2. Kelelahan dalam bekerja akibat jadwal kerja yang padat.
3. Ketidak jelasan peran dalam berkerja.

1.2.1.3 Motivasi kerja :

1. Beban kerja yang diterima oleh para karyawan kurang sebanding dengan apa yang diberikan oleh perusahaan atau .
2. Besarnya insentif yang diberikan kepada pegawai dikira belum maksimal oleh pegawai.
3. Semangat dan motivasi yang kurang optimal dalam berkerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka penulis dapat merumuskan beberapa masalah penelitian yang ada di PT. Pos Indonesia di Subang sebagai berikut :

1. Bagaimana stres kerja yang dialami pegawai di PT. Pos Indonesia di Subang.
2. Bagaimana motivasi kerja yang dialami pegawai di PT. Pos Indonesia di Subang.
3. Bagaimana komitmen organisasi yang dialami pegawai PT. Pos Indonesia di Subang.
4. Seberapa besar pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Pos Indonesia di Subang.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan sebuah penelitian di PT. Pos Indonesia di Subang adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Stres kerja di PT. Pos Indonesia di Subang.
2. Motivasi kerja di PT. Pos Indonesia di Subang.

3. Komitmen organisasi di PT. Pos Indonesia di Subang.
4. Besarnya pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Pos Indonesia di Subang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Bagian ini akan menjelaskan kegunaan penelitian yang dibagi menjadi dua bagian yaitu kegunaan secara akademis dan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini akan dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan ilmu pengetahuan ekonomi yang ada hubungannya dengan masalah stres kerja dan motivasi kerja.

2. Bagi pihak PT. Pos Indonesia di Subang

Penelitian ini menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam menerapkan motivasi kerja dan penanggulangan stres

kerja pegawai yang lebih baik di masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.