

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

PT Buana Jaya Lestari merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor. Pada PT Buana Jaya Lestari diketahui karyawan belum memiliki komitmen yang baik pada organisasi yang disebabkan oleh ketidaksesuaian harapan karyawan dengan realitas yang diperoleh. Dimana pada prakteknya dalam perusahaan ini kurang menjaga para karyawan sehingga karyawan tidak dapat loyal kepada perusahaan. Hal ini terlihat dari peningkatan *turnover* karyawan dalam perusahaan ini. Ketidakloyalan karyawan ini disebabkan perusahaan yang kurang memberikan apa yang telah di janjikan kepada karyawan berupa kenaikan gaji setiap tahunnya tetapi prakteknya perusahaan tidak melakukan kenaikan setiap tahunnya serta perusahaan tidak komitmen terhadap aturan di dalam perusahaan dimana adanya ketidakadilan dalam pemberian sanksi bagi para karyawan yang melakukan pelanggaran sehingga hal ini menyebabkan kekecewaan para karyawan dan lebih memilih mengundurkan diri dikarenakan komitmen yang rendah dari perusahaan kepada karyawan. Beberapa komitmen organisasi tidak terealisasi dengan baik. Banyak karyawan yang tidak loyal kepada perusahaan dan tidak betah karena kurangnya komitmen yang diberikan.. Hal ini mencerminkan rendahnya komitmen perusahaan kepada karyawan sehingga banyak karyawan yang kecewa.

Kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ini mengalami penurunan yang menyebabkan penurunan kepuasan kerja yang dicerminkan dari tidak penurunan ketelitian dan ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian tugas yang berdampak pada tidak tercapainya target perusahaan PT Buana Jaya Lestari. Setiap bulannya tidak mengalami pencapaian target perusahaan. Hal ini disebabkan kurangnya kerja sama antara rekan kerja sehingga menyebabkan pekerjaan yang belum optimal, banyaknya karyawan yang mangkir kerja serta turnover yang setiap bulan terjadi sehingga mencerminkan rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Dalam kepemimpinan di dalam perusahaan ini setiap bulannya direncanakan adanya rapat mengenai pembahasan perencanaan, perkembangan maupun permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan. Dimana realisasi rapat yang sesuai dengan rencana rapat perusahaan adalah bulan Januari 2018 sebanyak 4 kali sedangkan yang terendah adalah bulan Desember 2018 hanya sebanyak 1 kali.pimpinan telah menetapkan jumlah rapat yang harus diadakan setiap bulannya, namun pada kenyataannya pimpinan dapat membatalkan rapat sehingga terjadi masalah. Banyak karyawan mengeluh yang atasan sulit memberikan

dorongan kepada karyawan, tidak melibatkan karyawan dalam penyelesaian masalah perusahaan dan kurang menjadi teladan bagi karyawan dalam rangka peningkatan wawasan dan keterampilan kerja.

Masalah yang menyebabkan karyawan PT Buana Jaya Lestari mengalami stres dalam bekerja seperti beban kerja yang dirasakan karyawan yang terlalu banyak, tekanan dari atasan untuk selalu cepat dalam bekerja. Hal ini menyebabkan *turn over* atau perputaran kerja karyawan mengalami peningkatan setiap bulannya. Jumlah karyawan yang paling banyak *resign* terjadi pada bulan Desember sebanyak 2 orang yaitu pada divisi *accounting*. Adapun beberapa alasan *resign* karyawan dikarenakan beban kerja yang tinggi, waktu penyelesaian pekerjaan yang mendesak, kurangnya pengawasan, iklim kerja yang buruk, terjadinya konflik dan kompensasi yang kurang memuaskan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformatif, dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Buana Jaya Lestari”**.

I.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Kepuasan Kerja yang rendah menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan.
2. Kepemimpinan yang belum dapat mendorong karyawan PT Buana Jaya Lestari.
3. Stres kerja yang meningkatkan menyebabkan *turn over* karyawan di dalam perusahaan PT Buana Jaya Lestari.
4. Komitmen organisasi cukup rendah yang disebabkan oleh ketidaksesuaian harapan karyawan dengan realitas yang diperoleh sehingga karyawan tidak maksimal dalam bekerja, seperti kurang memberikan apa yang telah di janjikan kepada karyawan berupa kenaikan gaji setiap tahunnya

I.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat perumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Buana Jaya Lestari ?
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Komitmen Organisasi pada PT Buana Jaya Lestari ?

3. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Buana Jaya Lestari ?
4. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformatif, dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Buana Jaya Lestari?

I.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Buana Jaya Lestari.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformatif, terhadap Komitmen Organisasi pada PT Buana Jaya Lestari
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Buana Jaya Lestari
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformatif, dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Buana Jaya Lestari.

I.5. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1. Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Basari (2015)	Stres Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Centra Multi Karya Bandung	X_1 = Stres Kerja X_2 = pengalaman kerja Y = Komitmen Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial Stres Kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi
Noviansyah dan Zulaifah (2011)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT Perkebunan Minanga Ogan Batara	X_1 = Stres Kerja X_2 = Motivasi Kerja Y = Komitmen Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
Sari (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Petra Komala Di Dumai	X_1 = Kepemimpinan X_2 = Motivasi Kerja Y = Komitmen Organisasi	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kepemimpinan, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi .
Sudarmo (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan	X_1 = Gaya Kepemimpinan X_2 = Motivasi X_3 = Disiplin Y = Komitmen Organisasi	Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan Secara parsial hanya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

II.5 Teori Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Edison dkk (2016:226), “Pengikut merasa berkewajiban atas keberhasilan tim dan yang didedikasikan untuk fungsi hubungan pada tingkat tinggi. Pengikut berkomitmen bekerja pada tingkat kinerja yang tinggi karena tidak ada satu individu yang ingin membiarkan kondisi tim turun (*down*)”.

Menurut Bagia (2015:41), “Organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan karena (1) semakin tinggi tingkat komitmen karyawan maka akan semakin tinggi pula usaha yang dikeluarkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kinerja dapat meningkat, dan (2) semakin tinggi tingkat komitmen karyawan maka semakin lama ia ingin tetap berada di dalam organisasi dan semakin tinggi pula produktivitasnya kepada organisasi dan tingkat keluar masuknya karyawan akan semakin rendah”.

II.6 Teori Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Thoha (2011:298), adapun usaha-usaha yang lebih spesifik yang dapat dicapai oleh pemimpin antara lain membuat suatu jalan yang mudah dilewati oleh bawahan untuk menaikkan prestasinya.

Menurut Darodjat (2015:333), para pemimpin yang berorientasi pada hubungan cenderung berprestasi terbaik dalam situasi-situasi yang dukup menguntungkan. atan-pendekatan tertentu yang mengatasi stres.

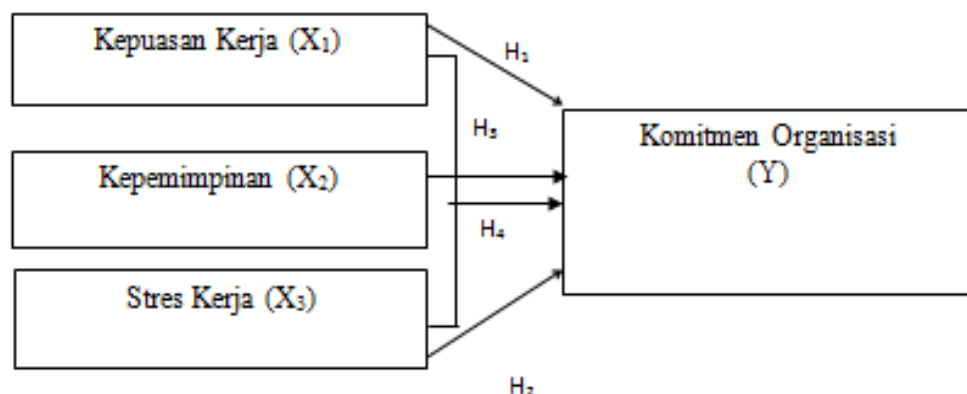
II.7 Teori Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Wahjono (2010:106), Pengelolaan stress dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan-pendekatan tertentu. Pengelolaan stres yang dilakukan oleh organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi secara keseluruhan.

Menurut Sunyoto (2012:215), stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi komitmen organisasi dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional.

II.8. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah diuraikan bahwa Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Buana Jaya Lestari dengan kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

II.8. Hipotesis Penelitian

Menurut Torang (2016:317), "Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah riset, yang kebenarannya harus diuji secara emBerdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka pemikiran maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H ₁ :	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Buana Jaya Lestari
H ₂ :	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Buana Jaya Lestari
H ₃ :	Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Buana Jaya Lestari
H ₄ :	Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Buana Jaya Lestari