

BAB I **PENDAHULUAN**

I.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan suatu fenomena yang menarik karena pentingnya suatu komitmen seseorang terhadap perusahaan tempat individu bekerja atau organisasinya maka dari itu banyak peneliti yang ingin meneliti tentang komitmen organisasi. Komitmen organisasi pada PT Indako Trading Coy Medan terindikasi mengalami penurunan yang tercermin dari target perusahaan yang tidak tercapai. Berikut data target dan realisasi perusahaan PT Indako Trading Coy Medan selama tahun 2021 yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel I.1
Data Target dan Reliasasi PT Indako Trading Coy Medan 2021

Bulan	Target Penjualan	Reliasasi Penjualan	%
Januari	5,000,000,000	4,887,984,000	98%
Februari	5,000,000,000	4,254,011,000	85%
Maret	5,000,000,000	4,017,458,000	80%
April	5,000,000,000	3,965,374,000	79%
Mei	5,000,000,000	3,254,844,000	65%
Juni	5,000,000,000	4,569,540,000	91%
Juli	5,000,000,000	4,195,270,000	84%
Agustus	5,000,000,000	3,154,840,000	63%
September	5,000,000,000	3,469,548,000	69%
Oktober	5,000,000,000	3,258,405,000	65%
November	5,000,000,000	4,056,448,000	81%
Desember	5,000,000,000	4,160,548,400	83%

Sumber: Data Sekunder, 2021

Tabel I.1. menunjukkan bahwa selama tahun 2021 realisasi penjualan tertinggi terjadi pada bulan januari yaitu sebanyak 98% sebesar Rp 4.887.984.000 sedangkan yang terendah terjadi pada bulan agustus sebanyak 63% sebesar Rp 3.254.844.000. Hal ini diakibatkan minimnya komitmen organisasi kepada perusahaan sehingga terindikasi belum optimal yang memicu ketidakpuasan yang berakibat pada kinerja sehingga menciptakan kesalahan kerja yang dapat mengecewakan konsumen.

Kepemimpinan PT Indako Trading Coy Medan masih belum optimal sehingga mengakibatkan karyawan kesulitan dalam melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Hal ini terlihat dari rencana rapat yaitu sebanyak empat kali rapat setiap bulannya yang dijadwalkan sebelum dan ditetapkan selama tahun 2021 tidak berjalan dengan baik sehingga pembahasan perkembangan baik dari rencana maupun masalah yang dihadapi kurang dibahas dengan cepat dan rinci. Selain itu permasalahan kepemimpinan juga diakibatkan para pimpinan yang sulit memberikan dorongan agar karyawan mempunyai tindakan yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Tabel I.2
Jadwal Rapat PT Indako Trading Coy Medan 2021

Bulan	Rencana Rapat	Realisasi Rapat	Deskripsi
Januari	4	3	
Februari	4	4	
Maret	4	2	
April	4	2	
Mei	4	3	
Juni	4	4	
Juli	4	1	
Agustus	4	3	
September	4	2	
Okttober	4	2	
November	4	3	
Desember	4	1	

Sumber : Data Sekunder,2021

Dari Tabel I.2 Setiap bulannya direncanakan 4 kali meeting setiap bulannya yang membahas situasi dan kondisi perusahaan serta permasalahan kerja karyawan. Tetapi pada prakteknya realisasi rapat yang terendah terjadi pada bulan Juli 2021 dan Desember 2021 sebanyak 1 kali sedangkan untuk realisasi rapat yang terpenuhi terdapat pada bulan Februari 2021 dan Juni. Namun pada kenyataannya pimpinan dapat membatalkan rapat sehingga terjadi masalah seperti target produksi tidak tercapai, jadwal pelatihan karyawan ditunda, target penjualan tidak tercapai dan lainnya. Hal ini dapat membuat prestasi kerja karyawan menurun karena jadwal rapat semakin berkurang yang menyebabkan karyawan kurang terorganisir.

Reward karyawan yang diberikan kurang memuaskan sehingga memicu tingkat komitmen kerja karyawan pada perusahaan PT Indako Trading Coy Medan. Pada masa pandemic ini tidak adanya kenaikan gaji, bonus tidak diberikan, insentif tidak mengalami kenaikan, promosi ada dilakukan tetapi tidak mengalami kenaikan gaji.

Karyawan PT Indako Trading Coy Medan mengalami stres kerja yang tinggi. Hal ini tercermin dari banyaknya karyawan yang resign dari perusahaan.

Tabel I.3
Data Resign Karyawan PT Indako Trading Coy Medan 2021

Bulan	Divisi	Jumlah Karyawan Keluar	Deskripsi
Januari	HRD Sales	2 1	
Februari	Sales	1	
Maret	HRD	2	
April	Logistik	1	
Mei	Finance	1	
Juni	HRD	1	
Juli	Sales	3	
Agustus	Dev	1	
Sepember	Logistik	1	
Okttober	BC	1	
November	Logistik	1	
Desember	-	-	

Sumber : Data Sekunder,2022

Tabel I.3. menunjukkan bahwa karyawan yang paling banyak resign pada tahun 2021 pada PT Indako Trading Coy Medan sebanyak 3 orang yaitu pada bulan Juli 2021 dan paling sedikitnya adalah 1 orang yang keluar selama tahun 2021 sedangkan untuk Desember 2021

paling rendah atau tidak terdapat karyawan resing. Beberapa alasan resign karyawan berkaitan dengan kenaikan gaji sebanyak 4 orang, konflik dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan divisi kerja sebanyak 2 orang, pekerjaan semakin banyak yang mengakibatkan tingkat stress kerja karyawan mengalami peningkatan ini sebanyak 3 orang, tuntutan SPV yang terlalu tinggi dan menyulitkan karyawan sebanyak 1 orang, target penjualan yang mengalami peningkatan sebanyak 1 orang dan struktur organisasi yang belum jelas sebanyak 1 orang dan pimpinan yang otoriter sebanyak 1 orang. Ketika setiap bulannya karyawan memilih keluar dari perusahaan mengakibatkan pekerjaanya harus diahlikan ke rekan kerja atau senior sampai lowongan terisi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Reward, dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Indako Trading Coy Medan.”**

I.2 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus di PT Indako Trading Coy Medan) ?
2. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus di PT Indako Trading Coy Medan)?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus di PT Indako Trading Coy Medan)?
4. Apakah Kepemimpinan, *Reward*, dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus di PT Indako Trading Coy Medan)?

I.3 Penelitian Terdahulu

**Tabel 1.4
Penelitian Terdahulu**

Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Norhayati (2021)	Kompensasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi	Kompensasi Stres Kerja Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan kompensasi, stres kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
Agustin (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Astra Honda Motor (AHM) Di Plaju	Kepuasan Kerja Stres Kerja Komitmen Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
Yuliawan (2019)	Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen. Organisasi, kepuasan kerja dan kinerja Karyawan (Studi kasus di PT)	Kepemimpinan komitmen. Organisasi Kepuasan kerja kinerja	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja maupun kinerja.
Mahendra (2019)	Pengaruh iklim Organisasi dan Sistem Reward Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada PT. Wiracana	Iklim Organisasi Sistem Reward Kepuasan Kerja Komitmen Organisasional	Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi dan sistem reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Sumber : Data Sekunder, 2021

I.4 Teori Pengaruh Kepemimpinan 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 Sutrisno (2013:177), kepuasan kerja akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasi dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

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”.

I.5 Teori Pengaruh *Reward* terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Sutrisno (2013:177), “Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasi dan ditunjang dengan pemberian *reward*. ”

Menurut Handoko (2016:89), Reward merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan perusahaan. Besarnya reward menunjukkan ukuran nilai karya yang dikontribusikan seorang kepada perusahaan. Sistem *reward* juga penting bagi perusahaan, karena sistem *reward* menunjukkan upaya organisasi untuk mempertahankan SDM atau dengan kata lain, agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan.

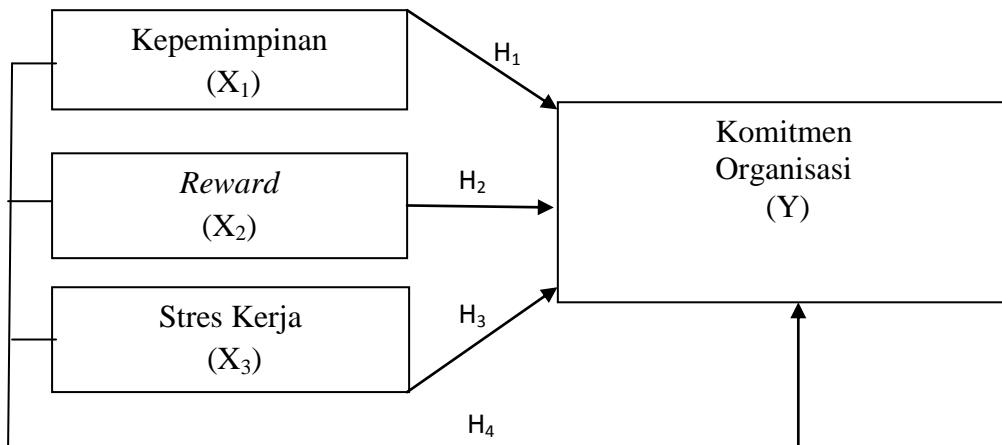
I.6 Teori Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Sunyoto (2019:61), stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi komitmen, loyalitas kerja, kinerja dan kepuasan kerjanya.

Menurut Badeni (2018:70) mengatakan bahwa jika stres terlalu tinggi kinerja mulai menurun, karena stres mengintervensi kinerja. Seorang karyawan kehilangan daya atau kemampuan untuk mengatasi, menjadi tidak mampu membuat berbagai keputusan dan ini berpengaruh pada perilaku komitmen dan loyalitas kepada perusahaan.

I.7. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah diuraikan bahwa Kepemimpinan, *Reward* dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dengan kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar I.1. Kerangka Konseptual

I.8. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:64), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka pemikiran maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H₁ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus di PT Indako Trading Coy Medan)
- H₂ : *Reward* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus di PT Indako Trading Coy Medan)
- H₃ : Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus di PT Indako Trading Coy Medan)
- H₄ : Kepemimpinan, *Reward*, dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus di PT Indako Trading Coy Medan)