

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, dimana banyak hal yang dapat diakses tanpa batas, menjadikan tuntutan bisnis semakin tinggi. Perusahaan dituntut untuk dapat bersaing tidak hanya dalam lingkup nasional tetapi juga secara internasional, meskipun saat ini dunia bisnis banyak menggunakan kecanggihan teknologi digital, namun adanya sumber daya manusia masih menjadi bagian yang penting untuk menjalankan bisnis dan mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menjadi populer ketika perusahaan mulai lebih memperhatikan karyawan mereka, mereka telah menyadari bahwa keberadaan karyawan memiliki peran yang lebih banyak daripada sebelumnya, kemudian menganggap bahwa karyawan itu tidak hanya sebagai pekerja, tetapi juga sebagai sumber yang berharga, oleh karena itu penting bagi manajemen perusahaan untuk dapat mengelola dengan baik sumber daya manusia yang ada (Alvina dan Djastuti, 2018).

Tenaga kerja atau SDM merupakan aset utama yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, tanpa manusia yang bekerja maka sumber daya lainnya di dalam perusahaan tidak akan dapat dimaksimalkan untuk mendapatkan laba. Dalam perkembangan industri modern, peran SDM di dalam perusahaan tidak terlepas dari penggunaan teknologi pada setiap pekerjaannya. Dalam hal ini adalah penggunaan mesin-mesin dengan kapasitas tertentu yang mampu

memproduksi barang pada suatu perusahaan. Penggunaan mesin-mesin di dalam perusahaan lebih efektif dan efisien (Wulanfitri, dkk, 2020)

Komitmen organisasi dicirikan dengan keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk memberikan banyak usaha atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan performa kerja yang baik, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi juga akan memiliki produktivitas tinggi. Tidak jarang dalam suatu organisasi terdapat tingkat komitmen yang rendah. Komitmen yang rendah ini akan memberikan beberapa kerugian, baik kerugian bagi perusahaan maupun kerugian bagi individu itu sendiri. Bentuk nyata dari rendahnya komitmen organisasi secara mudah dapat dilihat dari tingginya jumlah karyawan yang mangkir dan keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaan mereka (Alvina dan Djastuti, 2018).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap, perilaku dan sudut pandang seorang pekerja saat melaksanakan tugas kerjanya. Kepuasan kerja bersifat individualis. Kepuasan kerja antar pekerja akan memiliki kepuasan kerja yang berbeda yang di mana kepuasan kerja tersebut akan memengaruhi pekerjaan yang dilaksanakan pekerja tersebut. Kepuasan kerja merupakan perilaku seseorang kepada pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara apresiasi-apresiasi yang diperoleh oleh karyawan tersebut dengan yang mereka harapkan. Kepuasan kerja ialah energi positif yang diberikan oleh

karyawan kepada pekerjaannya yang disebabkan oleh hasil evaluasi kerja (Sanjaya, 2021).

Persepsi tentang budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang luar biasa terhadap komitmen karyawan. Budaya organisasi diartikan sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut terhadap organisasi yang lain. Sistem makna bersama ini merupakan kesatuan dari karakteristik-karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat membantu karyawan memahami fungsi organisasi dengan memberikan pada perusahaan maka mereka juga akan memiliki kepuasan kerja yang lebih banyak norma, nilai dan peraturan organisasi. Jika karyawan lebih memahami budaya organisasi yang ada (Alvina dan Djastuti, 2018).

Stres kerja didefinisikan sebagai respon bahaya secara fisik ataupun emosional yang terjadi saat tuntutan dari pekerjaan tidak sama dengan kemampuan, sumber ataupun kebutuhan dari karyawan. Dengan kata lain, stres merupakan suatu masalah serius baik secara fisik maupun emosional yang dapat memengaruhi kondisi karyawan itu sendiri. Stres kerja memiliki dampak secara negatif dan signifikan bagi kepuasan kerja. Saat level stres kerja tinggi, tingkat kepuasan kerja karyawan rendah. Stres kerja yang terlalu berlebihan bisa memengaruhi keterampilan individu menghadapi lingkungan, kemudian akan mengganggu terlaksananya kegiatan dalam pekerjaannya dan membuatnya tidak maksimal dalam melakukan tugasnya, sehingga akan berdampak pada kepuasan kerjanya akan tidak terpenuhi (Sanjaya, 2021).

Penelitian ini dilakukan pada CV. Fairuz Group. CV. Fairuz Group pertama didirikan pada tahun 2011 di Wonorejo, Provinsi Jawa Tengah. CV. Fairuz Group adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri konveksi baju dan produk lainnya yang memiliki rekanan kerja. Namun, CV. Fairuz Group ini merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan sistem karyawan kontrak. Perusahaan ini memiliki total 291 karyawan dengan 73 karyawan tetap, sementara 218 karyawan kontrak, dengan gap yang cukup jauh ini berpotensi memicu adanya *job insecurity* dan ketidakpuasan dalam bekerja karena karyawan merasa cemas dan tidak aman akan keberlanjutan masa depan pekerjaan mereka.

Penggunaan mesin-mesin berteknologi tinggi berpotensi menimbulkan stres kerja mengingat tidak semua karyawan memiliki kecakapan yang sama dalam hal pengoperasian mesin-mesin. Keadaan seperti di atas dapat memicu terjadinya *turnover* karyawan. Sedangkan tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dapat menentukan apakah seorang karyawan pada akhirnya memutuskan untuk mencari pekerjaan baru atau mencari alternatif pekerjaan lain diluar perusahaan ini. Dibawah ini data *turnover* karyawan CV. Fairuz Group dalam 3 tahun terakhir 2019-2021 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan CV. Fairuz Group Tahun 2019-2021

| Tahun | Jumlah Karyawan Awal Tahun | Karyawan Masuk | | Karyawan Keluar | | Karyawan Akhir Tahun | |
|-------|----------------------------|----------------|------------|-----------------|------------|----------------------|------------|
| | | Jumlah | Persentase | Jumlah | Persentase | Jumlah | Persentase |
| 2019 | 248 | 39 | 15,7% | 27 | 10,9% | 260 | 104,8% |
| 2020 | 260 | 59 | 22,6% | 29 | 11,2% | 290 | 111,5% |
| 2021 | 290 | 32 | 11,0% | 31 | 10,7% | 291 | 100,3% |

Sumber : HRD CV. Fairuz Group, 2022.

Berdasarkan tabel 1.1 yang telah dipaparkan di atas, presentase *turnover* karyawan pada tahun 2019, 10,9% sedangkan pada tahun 2020 mengalami peningkatan 0,3% menjadi sebesar 11,2% dan pada tahun 2021 mengalami penurunan 0,5% sehingga menjadi sebesar 10,7%. Permasalahannya di dalam perusahaan tersebut dalam budaya organisasi, karyawan kurang mematuhi budaya organisasi dengan tidak mengikuti doa bersama setiap pagi dan dalam stres kerja banyak keluar masuk/mengundurkan diri karyawan masih banyak.

Berbagai tuntutan tugas kerja yang terlalu banyak, sehingga di dalam kepuasan kerja di perusahaan tersebut seharusnya bisa menjadi semangat kerja karyawan meningkatkan produktivitas akan tetapi yang terjadi di perusahaan kepuasan kerja masih kurang yang menyebabkan banyaknya karyawan mengundurkan diri sehingga kemauan untuk berkomitmen organisasi di perusahaan tersebut masih kurang dikarenakan karyawan di

perusahaan tersebut merasa kurang diperhatikan dalam mengasih pekerjaan pada setiap karyawan.

Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu melatarbelakangi penelitian ini. Pada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian penelitian Alvina dan Djastuti (2018) serta Sumarwinati dan Ratnasari (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun dalam penelitian Hariyanto, dkk (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Junianto dan Sabtohadhi (2019) menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian Sanjaya (2021) serta Yasa dan Dewi (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun dalam penelitian Irawan dan Perangin-angin (2020) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Dharma dan Supartha (2019) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh selanjutnya yaitu budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian Alvina dan Djastuti (2018) serta Junianto dan Sabtohadhi (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Namun dalam penelitian Tumbelaka, dkk (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sedangkan Rose (2019) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi, hasil penelitian Dewantara (2021) serta Ningsih, dkk (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Namun penelitian Wulanfitri, dkk (2020) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sedangkan Dharma dan Supartha (2019) serta Saadeh dan Suifan (2019) menyimpulkan stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian Alvina dan Djastuti (2018) serta Sumarwinati dan Ratnasari (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Namun dalam penelitian Wulanfitri, dkk (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sedangkan Ningsih, dkk (2020) serta Dharma dan Supartha (2019) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, membuat penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh budaya organisasi, stres kerja, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV. FAIRUZ GROUP”**.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel endogen dalam penelitian ini meliputi:
 - a. Variabel endogen: Komitmen Organisasi
 - b. Variabel eksogen: Budaya Organisasi dan Stres Kerja
 - c. Variabel *intervening*: Kepuasan Kerja
2. Obyek penelitian pada CV. Fairuz Group yang bergerak di bidang konveksi.
3. Subyek penelitian pada karyawan CV. Fairuz Group.
4. Waktu penelitian ini adalah 1 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

1. Karyawan kurang mematuhi budaya organisasi dengan tidak mengikuti doa bersama setiap pagi.
2. Adanya stress kerja karyawan yang disebabkan karena banyaknya tuntutan tugas kerja.
3. Komitmen karyawan yang kurang terbukti dari masih tingginya *turnover* karyawan.
4. Kepuasan kerja karyawan yang kurang karena atasan kurang memperhatikan dan menghargai pendapat karyawan sebagaimana hasil observasi awal peneliti pada beberapa karyawan.

Berdasarkan uraian di atas pertanyaan penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV. Fairuz Group?

2. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV. Fairuz Group?
3. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada CV. Fairuz Group?
4. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada CV. Fairuz Group?
5. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada CV. Fairuz Group?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada CV. Fairuz Group.
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada CV. Fairuz Group.
3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada CV. Fairuz Group.
4. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada CV. Fairuz Group.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada CV. Fairuz Group.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai wawasan, pengalaman tambahan, dan bahan untuk latihan penerapan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah pada bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Memberikan informasi atau masukan kepada perusahaan, bahwa budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Dari informasi ini diharapkan akan menjadi bahan pertimbangan didalam menentukan kebijakan-kebijakan yang akan diambil dalam membuat keputusan.