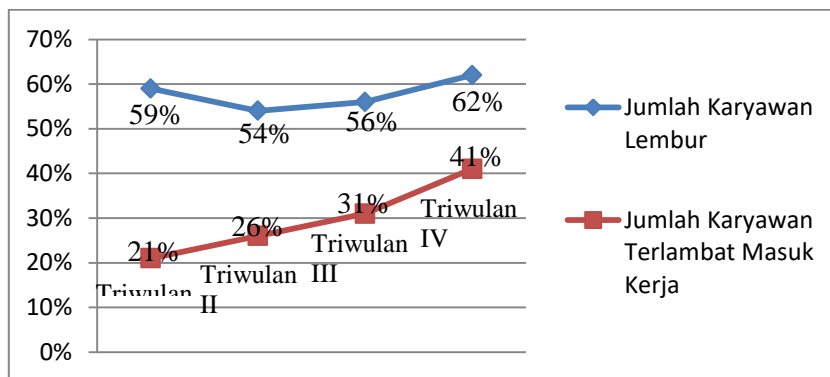


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, karena Sumber Daya Manusia menentukan keberhasilan suatu perusahaan. "Sumber Daya Manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan (Iresa, 2015). Organisasi atau perusahaan yang berhasil adalah organisasi yang efektif dan efisien. Dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien, organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dengan tingkat loyalitas dan partisipasi yang tinggi, dan tingkat loyalitas dan partisipasi yang tinggi tersebut yang dinamakan komitmen (Mulyati, 2013). Dalam hal ini yang menjadi fokus penelitian penulis adalah mengidentifikasi bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh pemberdayaan karyawan, kerjasama tim dan stress kerja.



**Gambar 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan Terlambat Masuk Kerja dan Jumlah Karyawan Lembur 2017 PT. Socfin Indonesia**

Perusahaan membutuhkan komitmen karyawan terhadap organisasi karena hal tersebut penting dalam menjaga stabilitas kondisi dan situasi sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki konsep yang matang dalam berkomitmen akan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi serta akan di tandai dengan tingkat absensinya kurang, tingkat ketidakdisiplinan masuk kerja rendah, dan loyalitas karyawan pada organisasi akan semakin tinggi (Rahmayani, 2017). Seperti pada teori yang telah dipaparkan di atas bahwasanya salah satu contoh yang dapat membuat karyawan tidak komitmen terhadap organisasi adalah tingkat ketidakdisiplinan masuk kerja. Fenomena yang terjadi pada PT. Socfin Indonesia adalah bahwasanya di tahun 2017 terjadi peningkatan terhadap karyawan yang terlambat masuk kerja. Dan jumlah karyawan yang paling banyak terlambat masuk kerja yaitu 41% dari seluruh karyawan yang ada dan terjadi pada triwulan IV. Hal ini menunjukkan bahwasanya masih ada karyawan yang tidak mematuhi norma dan atau aturan yang ada diperusahaan. Keterikatan karyawan dan keinginan karyawan dalam menerapkan nilai-nilai yang ada di perusahaan masih rendah, dan juga rasa tanggung jawab untuk tetap berada di perusahaan masih belum dilakukan secara efektif karena masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja.

Putranta dalam (Tarigan, 2017) mengatakan dari sejumlah studi yang telah dilakukan untuk menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen antara lain (1) ketersediaan pelatihan, (2) kepuasan kerja, (3) pemberdayaan tempat kerja, (4) etika kerja, (5) jarak kekuasaan, (6) penghindaran ketidakpastian. Dari beberapa

faktor diatas dapat kita ketahui bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah pemberdayaan. Melakukan pemberdayaan terhadap karyawan artinya perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan mengerahkan segala kemampuan dan keterampilan karyawan. Penelitian dari Mahiri (2017) menyatakan bahwa semakin karyawan diberdayakan sebaik mungkin maka akan meningkatkan komitmen organisasional dalam diri karyawan itu sendiri. Padahal dari yang kita ketahui, semakin perusahaan memberdayakan seluruh pegawainya maka akan semakin mudah tujuan perusahaan tercapai. Berdasarkan data pada gambar 1.1 dapat dilihat bahwa dari 108 pegawai yang ada di PT. Socfin Indonesia tidak semua pegawai menggunakan jam lemburnya untuk mengerjakan segala tugas dan tanggung jawabnya. Seperti pada Triwulan II adalah jumlah karyawan lembur yang paling sedikit dari tahun 2017 sekitar 54% (58 orang) dari pegawai yang ada. Yakni bahwa perusahaan belum memberdayakan pegawainya secara keseluruhan.

Bagi PT. Socfin Indonesia sendiri tak mengapa membayar upah lembur karyawan asal tugas yang ada pada karyawan selesai dan tidak menumpuk walaupun ada beberapa karyawan merasa bosan dan lelah dalam melaksanakan tugasnya. Pun dalam memberikan kesempatan pada karyawan dalam pengambilan keputusan tidak dilakukan oleh perusahaan. Sehingga ini menutup kesempatan karyawan dalam menyampaikan gagasannya.

Colquitt, LePine, dan Wesson dalam (Tarigan, 2017) mengemukakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor baik faktor langsung maupun tidak langsung. Faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi komitmen meliputi: budaya organisasi, struktur organisasi, gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuatan dan pengaruh kepemimpinan, karakteristik dan kerjasama tim, personal dan nilai budaya, dan kemampuan. Sedangkan faktor yang secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi meliputi: kepuasan kerja, Stres kerja, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, dan pengambilan keputusan. Faktor dalam penelitian ini yang diduga kuat mempengaruhi komitmen adalah kerjasama tim dan stress kerja. Newstrom dalam (Anom, 2014) menyatakan permasalahan potensial yang terjadi dalam sebuah tim adalah pergantian anggota dan kemalasan sosial. Jika hal ini terjadi maka akan menciptakan ketidakefektifan tim di dalam sebuah perusahaan. Seharusnya dengan adanya kerjasama tim maka akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan baru. Hasil penelitian dari Rakhmawati dan Darmanto (2014) mengatakan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasional. Yang artinya jika karyawan diberikan kesempatan untuk bergabung dalam tim akan dapat memperluas wawasan lagi dan meningkatkan kinerja mereka sehingga demikian akan terciptanya komitmen dalam diri karyawan. Dari hasil wawancara dan observasi saya secara langsung di PT. Socfin Indonesia (27 Februari 2018) adalah ada di sebuah unit kerja yang mana jumlah anggota timnya sedikit dan tidak sesuai dengan volume kegiatan yang ada

pada unit kerja tersebut sehingga menyebabkan pekerjaan yang ada overload dan tingkat kinerja tim tidak tercapai.

Ada juga unit kerja yang di dalamnya terdapat anggota yang terlalu banyak yang dapat menyebabkan kekosongan pekerjaan sehingga ada beberapa karyawan yang tidak bekerja saat jam kerja dan lebih memilih mengobrol dengan teman sejawatnya atau lebih memilih untuk membuka situs-situs internet. Hal ini akan menumbuhkan rasa kemalasan sosial pada karyawan dan dapat menyebabkan kurang jelasnya batas-batas kerja antar pegawai dalam satu unit kerja sehingga membuat kinerja tim tidak produktif dan juga menyebabkan tim tidak efektif.

Pada faktor-faktor yang telah disebutkan diatas bahwa salah satu yang mempengaruhi komitmen adalah stress kerja. Menurut Gibson dalam (Nanda,2014) ada empat faktor penyebab terjadinya stress, adalah stress karena lingkungan kerja fisik karyawan yang berhubungan dengan kondisi ruang kerja, stres yang berasal dari individunya yang berupa ketidakjelasan peran, selanjutnya stress kelompok yaitu hubungan antara pimpinan, teman sejawat dan bawahan, dan yang terakhir adalah stress karena keorganisasian yang didalamnya terdapat struktur organisasi dan ketidakjelasan kebijaksanaan. Hasil penelitian dari Iresa, d.k.k., (2015) mengatakan bahwa stress kerja yang tinggi menyebabkan komitmen organisasi yang rendah yang disebabkan oleh faktor-faktor stress yang berasal dari pekerjaan dan luar pekerjaan. Stress kerja dapat bersumber dari beban kerja yang berlebihan dan waktu yang terbatas dalam pelaksanaan tugas. Adanya komitmen perusahaan yang ingin

menjadikan bisnisnya bertaraf internasional, akan memberikan beban kerja yang tinggi. Tidak dapat dipungkiri juga, adanya beban kerja tersebut menyebabkan kondisi karyawan sering tidak fit dan memungkinkan karyawan untuk tidak hadir kerja. Berdasarkan hasil observasi karyawan bahwasanya beberapa karyawan di perusahaan mengambil hak cuti mereka untuk tidak masuk kerja dikarenakan banyaknya beban kerja yang terjadi secara berkelanjutan sehingga membuat karyawan tidak dapat hadir kerja. Untuk dapat mengatasi hal tersebut, pimpinan harus mampu mencari solusi bagaimana dengan beban kerja yang banyak, karyawan tetap produktif dalam bekerja dan tidak mengganggu keadaan fisiologis dan psikologis karyawan, seperti misalnya memberikan bonus atas pencapaian kinerja karyawan dan memerhatikan lingkungan kerja karyawan. Sehingga hal tersebut dapat meminimalisir ketidakhadiran karyawan dan juga dapat menurunkan stress kerja yang dialami oleh karyawan itu sendiri. Meskipun seperti yang kita ketahui, tentu saja setiap karyawan mengalami tingkat stress kerja yang berbeda, sehingga pimpinan harus lebih memerhatikan karyawan yang sering tidak masuk kerja tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Socfin Indonesia Kantor Pusat Medan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah di jelaskan, penulis dapat mengidentifikasi masalah penelitian ialah sebagai berikut:

1. Ketidaksiplinan jam masuk kerja karyawan yang terus meningkat akan mengakibatkan rendahnya komitmen karyawan di perusahaan.
2. Tidak memberikan tugas dan tanggung jawab yang baru pada seluruh karyawan akan membuat pemberdayaan karyawan di perusahaan tidak terlaksana secara efektif.
3. Karyawan tidak diberikan kesempatan dalam sebuah pengambilan keputusan yang mana hal ini dapat membuat pemberdayaan karyawan tidak terlaksana secara optimal.
4. Ketidakseuaian antara volume kegiatan dengan volume anggota dalam sebuah tim akan membuat kerjasama tim yang efektif sulit tercapai.
5. Apabila kemalasan sosial dan kurangnya tanggung jawab anggota dalam sebuah tim terjadi secara berkelanjutan akan menyebabkan kerjasama tim yang tidak efektif.
6. Semakin banyak beban kerja yang di terima oleh karyawan akan berdampak pada stress kerja karyawan yang semakin meningkat.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Dengan adanya identifikasi masalah di atas, untuk menghindari ketidakjelasan masalah yang akan diteliti maka perlu diberikan batasan masalah. Maka pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh pemberdayaan karyawan, kerjasama tim dan stress kerja terhadap PT. Socfin Indonesia Kantor Pusat Medan.

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kerjasama tim pada PT. Socfin Indonesia (Kantor Pusat) Medan?
2. Apakah ada pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap stress kerja pada PT. Socfin Indonesia (Kantor Pusat) Medan?
3. Apakah ada pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Socfin Indonesia (Kantor Pusat) Medan?
4. Apakah ada pengaruh kerjasama tim terhadap komitmen organisasi pada PT. Socfin Indonesia (Kantor Pusat) Medan?
5. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Socfin Indonesia (Kantor Pusat) Medan?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kerjasama tim pada PT. Socfin Indonesia (Kantor Pusat) Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap stress kerja pada PT. Socfin Indonesia (Kantor Pusat) Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Socfin Indonesia (Kantor Pusat) Medan.



4. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap komitmen organisasi pada PT. Socfin Indonesia (Kantor Pusat) Medan.
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada PT.Socfin Indonesia (Kantor Pusat) Medan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini ialah:

1. Bagi penulis

Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya mengenai kajian masalah yang diteliti,serta dapat melihat perbedaan dari teori yang telah di pelajari dengan kondisi nyata yang ada di perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk PT. Socfin Indonesia sebagai bahan pertimbangan dan inovasi pemikiran untuk dapat menemukan solusi dan menyelesaikan permasalahan yang ada.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai literatur kepustakaan untuk pengembangan keilmuan dan rujukan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

4. Bagi Pihak lain

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian dengan kajian yang sama pada masa yang akan datang.