BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kondisi lingkungan perusahaan yang sering mengalami perubahan baik eksternal maupun internal membuat perusahaan harus beradaptasi dengan lingkungan yang penuh persaingan dengan perusahaan lain. Organisasi harus mampu bertahan dalam situasi yang tidak pasti yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) yang menjalankannya. Dalam sebuah organisasi kemampuan untuk mempertahankan karyawan yang kompeten sangat penting terutama karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan terutama SDM yang memiliki kualifikasi cakap, mudah beradaptasi memiliki inisiatif yang tinggi serta mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan sebaik mungkin. Potale dan Uhing (2015) menyatakan sumber daya manusia merupakan salah satu keunggulan bersaing perusahaan dalam efisiensi, efektivitas, dan fleksibilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Ardana dkk. (2012:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh sumber manusia.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan kesuksesan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan kriteria dalam perusahaan, dan juga mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan perusahaan akan tercapai sesuai yang diharapkan.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal.

bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Organisasi adalah cerminan seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Komitmen kerja adalah sikap kerja yang penting karena dengan memiliki komitmen kerja diharapkan karyawan dapat menunjukkan kesediaannya agar bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan (Robert Kreitner, 2011).

Mowday (Sopiah, 2008) berpendapat komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional juga dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan melihat keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan organisasi dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Agar dapat menilai organisasi tersebut sehingga mereka tetap loyal dan bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pengertian Manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:9) mengemukakan bahwa manajemen adalah “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Kepuasan kerja yang dirasa oleh medical representatif tidak terlepas dari suatu keadaan yang mengikuti seorang individu, salah satunya yaitu stress. Sullivan & Bhagat (1992) menyebutkan bahwa banyak penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Hasil penelitian Alberto (1995), Praptini (2000) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja.

Lebih lanjut penyebab stress dapat dibagi menjadi dua, yaitu internal dan eksternal, di mana salah satu penyebab stress yang berasal dari eksternal yaitu beban kerja yang dirasakan individu sebagaimana diungkapkan oleh Cooper (dalam Rice, 1999). Beban kerja itu sendiri misalnya target yang telah ditetapkan perusahaan merupakan suatu beban kerja yang harus ditanggung oleh para medical representative. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang.

Quick dan Quick (1984) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu: Eustress, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun), dan yang ke dua Distress, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Lebih lanjut Eustress dapat memunculkan suatu kondisi kepuasan dalam pekerjaannya. Sebagaimana diungkapkan oleh Nilvia (2002) bahwa Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi, karena dengan kepuasan kerja yang dirasakan maka seorang karyawan mampu bekerja secara optimal.

Sullivan & Bhagat (1992) menyebutkan bahwa banyak penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Hasil penelitian Lee (dalam Google.com, 2008) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja. Selanjutnya

penelitian Alberto (1995), mengungkapkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja staf audit. Penelitian yang senada juga ditemukan oleh Praptini (2000) yang menunjukkan bahwa stress berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga edukatif tetap Universitas Airlangga.

1.2. Perumusan Masalah

1. Apakah stress kerja mempengaruhi terhadap *kepuasan kerja*?
2. Bagaimana stress kerja berpengaruh terhadap *kepuasan kerja*?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *kepuasan kerja*?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Stress Kerja mempengaruhi terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui bagaimana Stress Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Menambah wawasan dan kemampuan berpikir dari penerapan teori yang telah didapat ke dalam penelitian yang sebenarnya.
2. Hasil penelitian dapat dijadikan dalam mencari sebab masalah yang terjadi, maka akan memudahkan pencarian alternatif pemecahan masalah-masalah yang ada.