

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen penggerak suatu organisasi, agar organisasi tersebut dapat mencapai tujuan tertentu. Bagi suatu organisasi sumber daya manusia merupakan subyek yang sangat berperan penting, karena mereka merupakan pengelola dan pengatur jalannya suatu pekerjaan dalam sebuah organisasi. Pada era global seperti saat ini, badan usaha harus lebih kompetitif agar mampu bertahan menghadapi persaingan yang ketat, bagaimana yang paling kuat dari yang terkuatlah yang akan mampu bertahan. Keunggulan dan kesuksesan suatu organisasi tak akan lepas dari peran penting suatu pekerja didalamnya, yang mana merekalah yang mendasari alasan baik buruknya suatu usaha. Sumber daya manusia yang kurang baik dapat memberikan citra yang kurang baik bagi suatu organisasi, bahkan yang terburuk dapat menyebabkan kegagalan usaha atau bangkrut.

Sumber daya manusia yang loyal akan memberikan dampak yang baik dan memberikan keuntungan bagi perusahaan tersebut. Oleh karena itu menyejahterahkan karyawan dalam perusahaan sama halnya seperti berinvestasi agar nantinya karyawan tersebut diharapkan dapat memberikan output dan input yang baik untuk organisasi. Untuk itu penting bagi perusahaan mengusahakan agar meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dalam berkerja, sehingga lebih produktif dan professional, dan juga dapat mencapai kinerja yang sesuai seperti yang diharapkan. Memang tidak mudah bagi perusahaan untuk memuaskan karyawan yang ada dalam ruang lingkup usahanya, karena hasrat sifat manusia yang berbeda-beda. Namun wajib bagi perusahaan memberikan kepuasan kepada karyawan karena bagaimanapun berkat merekalah suatu perusahaan dapat berjalan, yang tentunya untuk memenuhi kepuasan tersebut terdapat cara yang bermacam-macam. Akan beruntung perusahaan berhasil menyejahterahkan karyawannya, karena ada banyak manfaat yang didapat, karyawan menjadi betah berada diperusahaan tersebut, memberikan kinerja yang baik, berkelakuan sesuai budaya organisasi, mengerjakan tugas dengan disiplin atau tepat waktu, memberikan pelayanan terbaik, dan memiliki sifat yang patuh aturan dan taat pada perintah pemimpin. Memang harus ada *take and give* antara perusahaan dan karyawannya, dan tak serta merta hanya memberikan kompensasi gaji maka perusahaan sudah memenuhi kewajiban pada karyawan, lalu memperlakukan karyawan dengan semena-mena. Karena terkadang uang bukanlah satu-satunya alasan sikap loyal dan setia karyawan pada organisasi, ada banyak faktor lain, misalnya, lingkungan kerja, pemimpin atau atasan, budaya organisasi.

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan professional sehingga kinerja yang dicapai diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. Untuk itu setiap badan usaha berkepentingan untuk melakukan penilaian terhadap komitmen organisasi. Sumber daya manusia yang loyal akan memberikan banyak keuntungan bagi perusahaan. Namun terkadang terdapat permasalahan yang menyebabkan pekerja kurang merasa puas, dikarenakan beberapa faktor tertentu dalam tempat mereka berkerja, dan hal inilah yang terkadang mendasari karyawan kurang efektif dalam menjalankan tugasnya di perusahaan. Penting dilakukan penelitian yang berhubungan dengan masalah komitmen organisasi, untuk melihat seberapa tingkat loyalitas, rasa memiliki organisasi dan pengabdian karyawan dalam perusahaan tersebut, agar mengetahui cara untuk menangani permasalahan yang mungkin timbul.

Klinik merupakan sarana untuk pengobatan pasien, yang mana seharusnya dalam sebuah klinik didalamnya terdapat karyawan yang mengabdikan diri dan menangani pelanggan atau pasien dengan sungguh-sungguh demi keberhasilan klinik dalam membangun citra yang baik di mata customernya. Oleh karena itu komitmen karyawan terhadap klinik sangat penting dan jika terdapat permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia di dalam klinik seharusnya segera diatasi, agar tidak memberikan dampak buruk pada organisasi. Organisasi atau klinik perlu memberikan kenyamanan pada tenaga kerja, agar mereka lebih loyal dalam berkerja.

Setelah melakukan wawancara terhadap sumber dalam klinik, ditemukan permasalahan yang berhubungan dengan stress kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja dalam Klinik Keluarga Sehat Wedoro Sidoarjo, yang membuat tingkat komitmen organisasi karyawan rendah. Terlihat dari adanya beberapa karyawan yang resign dari klinik dalam kurun waktu setahun dan juga permasalahan karyawan yang terkadang absen kerja, hingga karyawan yang sering mengeluh saat berkerja. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian yang berhubungan dengan komitmen organisasi dengan variabel bebas stress kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen Organisasi?
2. Apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi?
3. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi?
4. Apakah Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi?

1.3 Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen Organisasi
2. Untuk menganalisis Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi
3. Untuk menganalisis Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi
4. Untuk menganalisis Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

1.4 Manfaat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi empiris dari penelitian serupa sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.
2. Sebagai bahan untuk melakukan bahan dan kajian diskusi mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja dalam kaitannya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Perusahaan
Penelitian ini diharapkan bermanfaat terhadap perusahaan dalam pengolaan sumber daya manusianya, khususnya pada kaitannya stress kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja.
2. Penulis
Makalah ini diharapkan berguna dalam menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang MSDM.
3. Peneliti lain
Dapat dijadikan contoh atau acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya, baik dengan variabel yang sama atau variable lainnya.
4. Masyarakat
Dalam makalah ini diharapkan dapat berguna bagi masyarakat dan mampu sebagai tolak ukur bagi masyarakat untuk dijadikan sebagai referensi sehingga menjadi acuan dan menjadi loyalitas kepada perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena dalam penelitian ini akan menghitung seberapa besar pengaruh stress kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Variabel dalam penelitian menggunakan empat variabel yaitu stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja variabel independen (X_1, X_2, X_3) dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen (Y).