

1.1. Latar Belakang Penelitian

Untuk menjamin kelancaran aktifitas di dalam perusahaan, sudah semestinya bagi perusahaan untuk memerhatikan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM yang tersedia merupakan salah satu aset yang dapat menunjang kinerja perusahaan, oleh sebab itu SDM dalam perusahaan mengambil peranan sangat penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, dan menjadikannya sebagai bagian perusahaan yang sangat perlu diperhatikan.

Terdapat banyak permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan yang berkaitan dengan SDM, dalam hal ini penulis menekankan permasalahan hanya dalam beberapa lingkup saja, yaitu kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi

Dewasa ini seiring dengan perkembangan dunia usaha yang diikuti pula meningkatnya jumlah pelaku usaha, menyebabkan semakin beragamnya lapangan kerja yang diminati oleh calon karyawan dan karyawan yang sudah bekerja disuatu perusahaan, secara tidak langsung hal tersebut mempengaruhi tingkat komitmen karyawan

Permasalahan mengenai komitmen ini akan selalu dihadapi banyak perusahaan, banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan seperti semakin banyaknya perusahaan yang memberikan kesempatan lain yang lebih menjanjikan untuk karyawannya, hal ini dapat menjadi salah satu pertimbangan

bagi karyawan untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu memerhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan guna menjaga bahkan dapat meningkatkan komitmen yang dimiliki oleh karyawannya agar tujuan perusahaan dapat dengan mudah dicapai.

Komitmen karyawan dapat dilihat dari Tingkat ketidakhadiran dan *turn over*, hal ini berarti semakin sering karyawan hadir dalam bekerjanya maka ada indikasi ia memiliki tingkat komitmen yang baik pada perusahaan dan semakin jarang karyawan hadir untuk bekerja maka ada indikasi ia memiliki tingkat komitmen yang rendah, kemudian jika di dalam perusahaan banyak dan sering karyawan yang keluar dan masuk maka ada indikasi karyawan memiliki tingkat komitmen yang rendah dan jika di dalam perusahaan karyawan yang keluar masuknya sedikit maka ada indikasi tingkat komitmen karyawan tinggi. Seperti data yang peneliti dapatkan dari pimpinan HRD PT.Toyamilindo Ir. I Dewa Made Budiana berikut ini,

Tabel 1.1
Tingkat Ketidakhadiran Karyawan 2016/2017

No	Departemen	Bulan																	
		November			Desember			Januari			Februari			Maret			April		
		A	I	S	A	I	S	A	I	S	A	I	S	A	I	S	A	I	S
1	Management	-	1	1	-	1	2	-	1	-	-	2	3	-	4	4	-	-	-
2	Dep. Fin & Acc	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Dep. HRD	-	-	1	1	1	-	-	-	-	2	-	1	-	-	1	-	-	3
4	Dep. IT	-	3	-	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	3	-	-	2	-
5	Dep. GA	-	3	12	5	3	4	1	2	1	-	9	8	1	5	8	1	4	7
6	Dep. Marketing	12	24	15	17	16	9	15	11	18	7	27	21	25	14	36	24	25	13
7	Dep. Proc & Log	3	12	9	8	12	9	-	3	3	1	11	16	2	5	22	-	3	10
8	Dep. Produksi	-	2	4	-	5	11	-	-	10	-	3	16	-	2	10	-	3	8
9	Dep. QC	1	1	6	-	8	10	2	2	1	-	2	5	-	1	2	-	-	13

Sumber: HRD PT.Toyamilindo

Dari tabel di atas dapat dilihat tingkat ketidakhadiran karyawan berfluktuasi tiap bulannya, dan dari seluruh departemen, tingkat ketidakhadiran paling tinggi terdapat pada

Departemen Marketing, hal ini menggambarkan ada indikasi kurangnya komitmen karyawan terhadap tanggung jawabnya di perusahaan

Tabel 1.2.
Turnover Karyawan Tahun 2016

Departemen	Bulan																							
	Jan		Feb		Mar		Apr		Mei		Jun		Jul		Agu		Sep		Okt		Nov		Des	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
Management																						1		
Dep. Fin & Acc									1												1			1
Dep. HRD																								
Dep. IT						2			1	1		3												
Dep. GA						2		1								1					2			
Dep. Marketing	1		1		1	1			2		1	6		16			3		1	1	2		1	3
Dep. Proc & Log			1		2		2		4		1			1		1		1		1	2	3		2
Dep. Produksi			6		5	1	1									1								
Dep. QC			2				2											1			1			

Sumber: HRD PT.Toyamilindo

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat *turnover* karyawan terjadi paling tinggi pada bulan Juli dan turnover paling tinggi terjadi pada Departemen Marketing. Hal ini menurut pimpinan HRD PT.Toyamilindo terjadi karena adanya kebijakan Manajer pemasaran terkait karyawan pemasaran yang ditugaskan untuk bekerja di tiap-tiap agen pemasarannya yang ditunjuk, namun setelah berjalan beberapa waktu sebagian besar karyawan yang ditugaskan tadi memilih berhenti bekerja dari perusahaan dan memilih bekerja ke agen yang ditunjuk tadi, hanya beberapa saja yang kembali ke perusahaan. Fenomena tersebut pula mengindikasikan bahwa karyawan dari Departemen Marketing memiliki masalah komitmen pada perusahaan

Sudah semestinya bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawannya demi mendukung keberlangsungan usaha perusahaan dalam bersaing dan juga untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan lainnya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menjaga dan meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Stres kerja terindikasi dapat mempengaruhi

komitmen organisasi. Hal tersebut dapat dilakukan melalui pencegahan, penurunan dan penanggulangan stres, sebab stres yang sering dialami karyawan terindikasi dapat menurunkan komitmen karyawan. Hal lain yang terindikasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari rasa puas karyawan terhadap perlakuan yang diberikan oleh perusahaan seperti pemberian gaji dan pembagian tugas, serta perasaan puas karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, seperti kesesuaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Kasus Pada Departemen Marketing) Pada PT.Toyamilindo Cirebon”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di Departemen Marketing pada PT.Toyamilindo ?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di Departemen Marketing pada PT.Toyamilindo ?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja dan kepuasan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi karyawan di Departemen Marketing pada PT.Toyamilindo ?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah yang menjadi dasar dalam penelitian ini maka tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di Departemen Marketing pada PT.Toyamilindo Cirebon

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di Departemen Marketing pada PT.Toyamilindo Cirebon
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi karyawan di Departemen Marketing pada PT.Toyamilindo Cirebon