

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah suatu bidang dalam manajemen yang secara khusus mempelajari kolerasi serta peran manusia dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Sumber Daya Manusia memiliki unsur yang tidak lain ialah manusia yang menjadi tenaga kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga memiliki peran penentuan dalam sistem operasional manajerial suatu organisasi di era modern ini.

Dalam keberlangsungan suatu perusahaan, tentu sangat bergantung pada peran tenaga kerja, dimulai dari pimpinan sampai pekerja tingkat dasar. Sebuah organisasi tidak hanya mengandalkan Sumber Daya Manusia yang cakap dan terampil, tetapi bagaimana karyawan itu sendiri bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang maksimal (Widodo, 2011). Hal tersebut bukan dimaksudkan untuk mengeksploitasi para karyawannya, melainkan para karyawan tersebut yang menjadi tombak perusahaan agar maju dan menjadi semakin berkembang.

Salah satu faktor terpenting dalam berjalannya suatu organisasi adalah sebuah komitmen organisasi. Komitmen Organisasi menjadi penting khususnya bagi perusahaan dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi. Dengan demikian, dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya. Ketika

komitmen seorang karyawan sudah tinggi, maka efektifitas sumber daya karyawan secara umum akan lebih terjamin. Komitmen organisasi juga diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Karena, masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan mengenai sumber daya manusianya adalah bagaimana mempertahankan komitmen karyawan pada perusahaan itu sendiri. Demikian pula, komitmen organisasi memiliki peran yang amat penting bagi anggota suatu perusahaan untuk membangun kerjasama, memupuk semangat kerja dan tentunya untuk menciptakan loyalitas pada perusahaan. Tingkat komitmen organisasi baik terhadap karyawan maupun sebaliknya, sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut, akan tercipta iklim kerja yang professional (Winata, 2017).

Allah juga berfirman dalam Al-Qur'an (QS. Al-Ma'rij (70):32-33), tentang suatu komitmen yang digambarkan sebagai berikut (Malik, 2021):

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رِعُونَ وَالَّذِينَ هُمْ بِشَهَادَتِهِمْ قَائِمُونَ

Artinya: *“Dan orang-orang yang memelihara amanat dan janjinya, dan orang-orang yang berpegang teguh pada kesaksiannya.”*

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa sudah seharusnya kita memenuhi tiap janji atau kesepakatan yang telah kita buat dan harus dipertanggungjawabkan.

Salah satu faktor komitmen organisasi yang paling awal terbentuk dalam diri seorang karyawan ialah Faktor Personal, dimana faktor ini bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri yang diantaranya yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu untuk pekerjaannya, harapan yang diinginkan pekerjaan, minat karyawan dalam pekerjaannya, dan sikap individu tersebut dalam keberlangsungan organisasi (Munandar, 2017).

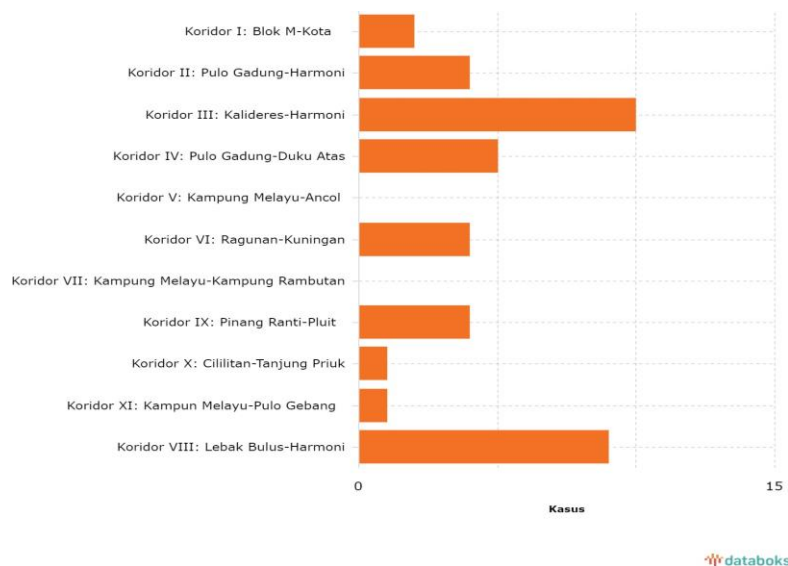
Keseluruhan faktor personal tersebut nantinya akan memunculkan faktor organisasional dimana berasal dari visi dan misi yang ditetapkan dalam organisasi itu sendiri, yang meliputi ruang lingkup pekerjaan, pengawasan, konsentrasi tujuan organisasi, serta bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusia yang ada didalamnya. Faktor ini akan mempengaruhi komitmen organisasional dengan cara seberapa besar organisasi memberikan perhatian dalam pemberian tugas kepada karyawannya. Misalnya seperti mengadakan *training* kepada pegawai atau memberikan fasilitas kepada pegawai.

Dari semua faktor organisasional tersebut, apabila harapan pegawai dalam hasil kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diberikan oleh pihak organisasi atau perusahaan, maka akan memunculkan Faktor Non Organisasional dimana seorang pegawai memiliki pikiran untuk berhenti bekerja, niat untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik, mencari perusahaan lain yang lebih baik, dan kompensasi dari perusahaan lain yang lebih baik. Tentunya hal ini sangat berdampak tidak baik untuk keberlangsungan perusahaan jika sampai terjadi karena akan menurunkan tingkat komitmen pada organisasi (Harmawan, 2020).

Selain faktor-faktor tersebut, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu stres kerja (Harmawan, 2020). Menurut Gibson (2014) terdapat empat faktor penyebab terjadinya stres yaitu stres karena lingkungan kerja, fisik karyawan yang berhubungan dengan kondisi ruang kerja, stres yang berasal dari individu yang berupa ketidakjelasan peran, dan stres kelompok yaitu hubungan antara pimpinan, teman sejawat dan bawahan, dan yang terakhir adalah stres karena organisasi yang dibina didalamnya terdapat ketidakjelasan dalam mengatur kebijakan (Harmawan, 2020). Studi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paille (2011) juga menunjukkan bahwa stres kerja mampu menurunkan kondisi fisik seseorang ditempat kerja, meningkatkan tekanan psikologis di tempat kerja, serta dapat menyebabkan kelelahan yang berlebihan yang nantinya juga akan dapat menimbulkan kejadian-kejadian yang tidak diinginkan. Karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja dalam jangka panjang, membuat karyawan tersebut tidak akan mampu lagi bekerja di perusahaannya. Tentunya hal ini yang akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasi pada karyawan tersebut dalam organisasinya.

Seperti pada penelitian ini yang dilakukan di PT Transportasi Jakarta, dimana bekerja menjadi seorang sopir busway tentu bukan hal yang mudah. Tidak hanya kemampuan dalam mengemudi yang harus dimiliki oleh seorang sopir, tingkat kefokusannya yang tinggi dalam mengemudi pun harus diterapkan pada diri sopir tiap kali mengemudi. Sopir juga harus memiliki fisik serta kondisi kesehatan yang baik sebelum mengemudi agar terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan, seperti terjadinya laka lala lintas.

**Gambar 1.1. Data Kecelakaan Bus Transjakarta Berdasarkan Koridor Pada Tahun 2015-2016**



katadata.co.id

**Sumber: katadata.co.id (Polda Metro Jaya, 2017)**

Seperti yang dapat dilihat pada data diatas, bahwa masih banyak jumlah kecelakaan Bus Transjakarta yang terjadi pada tahun 2016 pada koridor I – XI. Bus Transjakarta jurusan Kalideres – Harmoni adalah yang paling banyak terjadi kecelakaan. Hal demikian, tentu bukan berarti semata-mata murni kesalahan dari pihak Transjakarta, melainkan banyak sekali berbagai kemungkinan atau faktor-faktor yang bisa menyebabkan terjadinya insiden tersebut yaitu salah satunya karena faktor manusia (*human factor*) dari Sopir itu sendiri. Seperti kondisi sopir bus Transjakarta yang mengalami kelalaian hingga kelelahan, serta kondisi fisik dan kesehatan Sopir yang tidak baik saat ingin mengemudi yang tentu akan mempengaruhi fokus sopir.

**Gambar 1.2.**  
**Demografi Pramudi Berdasarkan Rentang Usia**

<b>Keterangan</b> <i>Description</i>	<b>2021</b>		<b>2020</b>	
	<b>L</b>	<b>P</b>	<b>L</b>	<b>P</b>
≥55	12	0	8	0
51-54	145	4	182	3
41-50	82	6	209	14
30-40	276	14	358	10
21-30	131	6	51	4
17-20	0	0	0	0

*Sumber: Humas Transportasi Jakarta*

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari Humas PT Transportasi Jakarta, di dapat bahwa dominan usia sopir yaitu pada rentang usia 31-40 tahun, pada tahun 2021 yaitu sebanyak 276 orang laki-laki dan 14 orang perempuan. Dan juga pada tahun 2020 yaitu sebanyak 358 orang laki-laki dan 10 orang wanita. Kemudian disusul oleh rentang usia sopir 51-54 tahun yaitu 145 orang laki-laki dan 4 orang perempuan pada tahun 2021. Dan sebanyak 182 orang laki-laki dan 3 orang perempuan pada tahun 2020. Usia juga merupakan salah satu hal yang termasuk ke dalam faktor personal dan sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, apalagi untuk menjadi seorang Sopir moda transportasi umum, karena semakin tua usia seorang karyawan, juga semakin berkurangnya produktifitas karyawan tersebut. Tetapi jika dalam pekerjaan,

semakin tua usia karyawan, hal itu akan menandakan semakin tinggi pula komitmen karyawan tersebut terhadap organisasinya.

Fakta dilapangan juga menyebutkan bahwa sopir masih merasakan bekerja melebihi batas waktu (*overtime*). Karena seperti yang diketahui, waktu ideal dalam bekerja yaitu selama 8 jam dengan terbagi menjadi dua shift kerja yakni shift pagi hari dari pukul 05.00 – 13.00 dan shift sore mulai pukul 13.00 – 21.30 malam. Tetapi, seringkali sopir mengeluh karena shift kerja mereka yang terlalu panjang. Hal inilah yang mengakibatkan sopir sering mengalami kelelahan. Disinilah pentingnya pihak organisasi atau perusahaan untuk selalu memperhatikan karyawannya agar bekerja sesuai jam kerja yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan. Dimana jika hal ini terjadi secara berkepanjangan dan perusahaan tidak bertindak, maka hal ini bisa berpotensi menyebabkan pemikiran sopir untuk berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

Setiap harinya Sopir juga harus mengendarai bus didalam trayek dengan jalur lurus yang monoton, serta harus mencapai target mengemudi sebanyak-banyaknya untuk mendapatkan upah yang maksimal. Hal ini tentu menjadi tekanan tiap harinya bagi tiap Sopir, dimana mereka harus fokus dalam mengemudi, serta jika mereka tidak mencapai target setoran yang banyak dalam mengemudi, maka upah yang diberikan tidak maksimal pula.

Terlepas dari itu semua, bukan hanya saja menjadi tanggung jawab yang besar bagi tiap sopir agar mengemudi dengan benar dan fokus, tetapi pihak perusahaan pun tentunya harus selalu ikut andil dalam memperhatikan karyawannya dan mengevaluasi

hal-hal yang bisa berdampak baik atau buruknya bagi keberlangsungan organisasi untuk kedepannya membangun komitmen yang tinggi dalam diri seorang pekerja dalam suatu organisasi.

Dari sinilah nantinya dapat diketahui apakah faktor personal atau faktor dari pegawai itu sendiri yang nantinya dapat memengaruhi komitmen organisasi, atau mungkin faktor organisasional yang memiliki permasalahan bahwa kurangnya tingkat kepedulian perusahaan terhadap pegawainya. Begitu juga dengan faktor non organisasional, dimana jika apa yang menjadi harapan oleh Sopir tidak sesuai ekspektasinya yang mempengaruhi niat Sopir untuk mencari perusahaan dan pekerjaan lain yang lebih baik.

Kemudian, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi turunnya tingkat komitmen organisasi yaitu stres kerja (Gede dan Agoes, 2016), karena beban yang dialami sopir yang mengharuskan mereka setiap harinya harus mengemudikan bus dengan jalur yang monoton, serta tiap harinya mereka harus memenuhi target perjalanan yang cukup panjang agar mendapatkan upah yang maksimal. Meskipun pada dasarnya tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan berbeda satu sama lain.

Studi penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Munandar (2017) menyatakan bahwa semua faktor personal, organisasional, dan non organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa menjadi penting bagi perusahaan untuk selalu memperhatikan karyawannya dan agar tiap karyawannya selalu memegang komitmen yang penuh terhadap organisasi. Berdasarkan uraian permasalahan diatas yang terjadi pada Sopir di PT Transportasi



Jakarta, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, Faktor Non Organisasional, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi”**.

## **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Faktor Personal Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada Sopir Transjakarta?
2. Apakah Faktor Organisasional Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada Sopir Transjakarta?
3. Apakah Faktor Non Organisasional Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada Sopir Transjakarta?
4. Apakah Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada Sopir Transjakarta?
5. Apakah Faktor Personal, Organisasional, Non Organisasional, dan Stres Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Sopir Transjakarta?
6. Bagaimana Tinjauan Islam tentang Faktor Personal, Organisasional, Non Organisasional, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Pada Sopir Bus Transjakarta?

### **1.3.Tujuan Penelitian**

Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh faktor personal terhadap komitmen organisasi pada Sopir Transjakarta.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh faktor organisasional terhadap komitmen organisasi pada Sopir Transjakarta.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh faktor non organisasional terhadap komitmen organisasi pada Sopir Transjakarta.
4. Untuk mengetahui apakah stres kerja terdapat pengaruhnya terhadap komitmen organisasi pada Sopir Transjakarta.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh faktor personal, organisasional, non organisasional, dan stres kerja terhadap komitmen organisasi pada Sopir Transjakarta.
6. Untuk mengetahui tinjauan Islam mengenai faktor personal, organisasional, non organisasional, stres kerja, dan komitmen organisasi pada Sopir Bus Transjakarta.

### **1.4.Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis yang akan dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain:

- a. Bagi Peneliti hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang teori-teori sumber daya manusia yang sudah diajarkan di perkuliahan dan di kemudian hari dapat diterapkan dalam dunia kerja.
- b. Hasil Penelitian ini akan memberikan informasi, masukan serta pemikiran pada pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti pada penelitian ini yaitu Faktor Personal, Organisasional, Non Organisasional, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi.

## 2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian nantinya diharapkan dapat memberikan masukan yang bersifat positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia).

## 3. Manfaat Akademis

- a. Dapat mengembangkan wawasan serta pengetahuan dengan membandingkan teori yang sudah diterima dalam perkuliahan dengan kenyataan yang sesungguhnya yang telah terjadi dalam perusahaan.
- b. Diharapkan dapat menjadi bahan referensi acuan yang bermanfaat bagi pengkajian dan penelitian yang sejenis sehingga bermanfaat bagi ilmu pengetahuan di bidang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) khususnya mengenai Faktor Personal,

Organisasional, Non Organisasional, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi.

- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.