

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam instansi atau organisasi memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan instansi atau organisasi. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan individu yang ada dalam instansi atau organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional pada suatu instansi atau organisasi mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapainya tujuan instansi atau organisasi. Untuk itu, suatu instansi atau organisasi mulai berusaha untuk tetap unggul dengan berupaya menciptakan dan mengelola kualitas sumber daya manusianya yang handal dan presentatif.

Kementerian Pertahanan Republik Indonesia adalah instansi pemerintah yang membidangi urusan pertahanan negara. Misi utama Kementerian Pertahanan adalah “Menjaga Kedaulatan dan Keutuhan Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia serta Keselamatan Bangsa”.

Dalam Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2014 Kementerian Pertahanan mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp. 83.4 triliun. Untuk mengelola anggaran yang besar, maka Kementerian Pertahanan memerlukan sumber daya manusia besar, karena beban serta perubahan organisasi tanpa di dukung peningkatan kapabilitas sumber daya manusia yang baik maka tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Pertahanan terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan TNI. PNS dan TNI tersebut terorganisir kedalam berbagai divisi yang ada didalam Kementerian Pertahanan. Salah satu divisi yang ada

dilingkungan Kementerian Pertahanan adalah Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan.

Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan secara umum bertugas mengurus kegiatan administratif Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan baik urusan internal maupun eksternalnya. Dengan jumlah pegawai 60 orang, diharapkan pegawai mampu mengemban tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing pihak dengan tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda tetapi untuk satu tujuan yang sama.

Dalam menciptakan dan mengelola sumber daya manusia agar berada pada satu tujuan yang sama dengan instansi, ada banyak hal yang perlu diperhatikan salah satu diantaranya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal, yaitu penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi serta motivasi karyawan atau keanggotaan dalam organisasi.

Permasalahan yang terjadi pada lingkungan Setditjen Potan adalah rendahnya komitmen organisasi para pegawai. Hal ini terlihat dari rekapitulasi data absensi pegawai Setditjen Potan selama 3 tahun terakhir yaitu dari tahun 2012- 2014. Berdasarkan hasil rekapitulasi data absensi pegawai Setditjen Potan diperoleh bahwa pada tahun 2012 persentase pegawai yang absen atau tidak hadir tanpa keterangan adalah 20%, ijin 10% dan sakit 10%. Kemudian di tahun 2013 terjadi penurunan, dimana persentase pegawai Setditjen Potan yang tidak hadir tanpa keterangan berkurang menjadi 12%, ijin 5% dan sakit 5%. Sementara itu, di tahun 2014 kembali terjadi peningkatan persentase absensi pegawai, dimana persentase pegawai tidak hadir tanpa keterangan meningkat menjadi 15%, ijin 5% dan sakit 5%. Persentase absensi pegawai Setditjen Potan yang cenderung fluktuatif ini didapati bahwa pegawai yang sering tidak hadir tanpa keterangan adalah pegawai yang sama setiap tahunnya.

Rendahnya tingkat absensi pegawai Setditjen Potan ini, dipicu oleh berbagai hal yang menjadikan pegawai memiliki rasa kesetiaan yang rendah terhadap

organisasi, berdasarkan hasil tanya jawab dengan pegawai Set Ditjen Pothan, stres kerja yang cukup tinggi yang sering di alami beberapa pegawai dalam bekerja, seperti pembagian beban kerja yang tidak merata ke semua tim kerja atau hanya terpusat ke beberapa orang saja yang dibebankan untuk menyelesaikan suatu tugas atau tanggung jawab. Ditambah lagi dengan rendahnya dukungan dan kerja sama rekan sekerja dalam membantu menyelesaikan pekerjaan. Akibatnya tidak jarang pegawai merasa tertekan dengan beban kerja yang harus diselesaikannya, bahkan harus sampai lembur untuk menyelesaikannya sementara pegawai lain dengan jabatan yang sama lebih santai dalam bekerja.

Selain stres akibat beban kerja yang terpusat hanya beberapa pegawai serta rendahnya dukungan dan kerja sama rekan sekerja, faktor kompensasi juga turut menjadi latar belakang permasalahan pada unit analisis ini. Pada lingkungan Set Ditjen Pothan, insentif diberikan berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lain dalam jabatan yang sama. Saat pegawai merasa bahwa imbalan yang diterima tidak sesuai dengan kontribusi mereka, hal ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan mereka tentang seberapa keras mereka akan bekerja. Puas atau tidak puasnya pegawai terhadap kompensasi yang diterima, dapat dinilai dengan persepsi pegawai terhadap keadilan kompensasi.

Hal lain yang menjadi pemicu rendahnya komitmen organisasi pegawai Setditjen Pothan adalah terkait dengan kondisi fisik tempat kerja, ruang kerja pegawai Set Ditjen Pothan kurang tertata dengan baik, posisi meja-meja serta kursi-kursi kurang ditata sedemikian rupa sehingga cenderung terlihat berantakan. Banyak terlihat kardus-kardus dan tumpukan-tumpukan file yang tidak ditata dengan baik dan tidak diletakkan disuatu lemari atau tempat penyimpanan file khusus. Kondisi demikian menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai di dalam bekerja.

Tingkat kepuasan itu menjadi semakin rendah didukung dengan kondisi tempat bekerja yang tidak hanya kurang tertata dengan baik tetapi juga kurang memperhatikan kerapihan dan kebersihan tempat kerja, yang sering menimbulkan ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja. Hanya sebagian pegawai yang memiliki

kesadaran untuk membersihkan sebagian kecil ruangan tempat mereka bekerja, sementara sebagian pegawai bersikap membiarkan begitu saja. Kondisi tempat kerja yang bersih dan rapih secara tidak langsung menimbulkan kegairahan pegawai dalam bekerja yang berakibat kepada sikap karyawan yang puas atau tidak puas dalam bekerja dan akibat ketidakpuasan pegawai memicu rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas mengenai kondisi baik pegawai maupun lingkungan kerja Set Ditjen Potan dan dihubungkan dengan pemaparan sekilas mengenai stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini menjadi menarik bagi penulis untuk dilakukan penelitian mengenai seberapa besar komitmen pegawai Set Ditjen Potan terhadap organisasi jika diukur melalui faktor stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu penulis mengangkat judul penelitian **“ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL POTENSI PERTAHANAN KEMENTERIAN PERTAHANAN”**.

## **I.2 Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah rendahnya komitmen organisasi para pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Kementerian Pertahanan dimana persentase absensi pegawai dari tahun 2012-2014 bersifat fluktuatif. Walaupun bersifat demikian, didapati persentase pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan selama 3 tahun terakhir masih cukup tinggi.

Rendahnya komitmen organisasi pegawai Setditjen Potan ini dipengaruhi faktor internal dan faktor eksternal. Stres kerja tinggi yang dirasakan karyawan akibat beban kerja yang tidak seimbang serta dukungan dan kerja sama yang rendah antar rekan sekerja. Selain itu terkait dengan kompensasi, dimana pegawai merasakan adanya ketidakadilan dalam pemberian insentif antar pegawai dengan jabatan golongan yang sama. Tempat kerja yang kurang tidak tertata dengan rapi dan bersih

mengakibatkan pegawai tidak bergairah dan tidak puas di dalam bekerja dikarenakan lingkungan tempat kerja yang kurang nyaman. Hal-hal yang disebutkan diatas menjadi faktor internal yang diidentifikasi mempengaruhi komitmen organisasi pegawai Setditjen Potan. Selain faktor internal diatas, adapun faktor eksternal yang turut memicu rendahnya komitmen organisasi para pegawai antara lain kebijakan-kebijakan pemerintah dan peraturan-peraturan yang ditetapkan dilingkungan Setditjen Potan pada khususnya.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini hanya akan dibatasi pada faktor internal saja, dimana faktor internal tersebut tercermin dalam variabel stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja yang mempengaruhi komitmen organisasi. Wilayah analisis penelitian ini hanya terbatas pada lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Kementerian Pertahanan RI. Adapun periode pengamatan akan dilaksanakan selama 90 hari dan periode data yang akan digunakan adalah periode 2012-2014. Selain itu, adapun metode penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian kuantitatif.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan pembatasan masalah diatas, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sehingga masalah yang di teliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Kementerian Pertahanan?
- b. Apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Kementerian Pertahanan?
- c. Apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Kementerian Pertahanan?
- d. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Kementerian Pertahanan?

- e. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Kementerian Pertahanan?

## **I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **I.4.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Kementerian Pertahanan.
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Kementerian Pertahanan.
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Kementerian Pertahanan.
- d. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Kementerian Pertahanan.
- e. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Kementerian Pertahanan.

### **I.4.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan menjadi pengembangan khasanah ilmu pengetahuan terutama ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan peningkatan komitmen organisasi pada instansi pemerintah.
- b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan (input) dan dapat membantu peningkatan komitmen organisasi pada pegawai Sekretariat

Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Kementerian Pertahanan yang dipengaruhi oleh stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja.

