BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

ITB sebagai universitas riset dan inovasi yang memberikan gelar akademik pada berbagai bidang sains, merupakan tempat pengembangan gagasan dan pengetahuan serta pengembangan teknologi informasi yang sangat pesat. Dengan didukung oleh sumber daya insani yang unggul melalui kerjasama antar komponen universitas yang erat serta ditata dan diarahkan dalam program kerja bersama. ITB telah mentransformasikan dirinya dari Perguruan Tinggi Negeri menjadi Perguruan Tinggi BHMN (2000-2009) dan Perguruan Tinggi BHPP (2010-2014). Hal tersebut dimanifestasikan dengan lahirnya Undang-undang BHP No. 9 Tahun 2009 maka ITB yang semula berstatus hukum BHMN (PP No. 155 Tahun 2000 , ITB-BHMN) akan berubah status menjadi BHPP (Badan Hukum Pendidikan Pemerintah). Sesuai dengan pasal 66 ayat (2) maka ITB harus bertransformasi paling lama tahun 2012 yang termasuk tanggung jawab Rektor 2010-2014.

ITB saat ini memiliki 26 (Dua Puluh Enam) Departemen Program Sarjana, 34 (Tiga Puluh Empat) Program Studi S2 atau Magister dan tiga bidang Studi S3 atau Doktor yang mencakup unsur-unsur pengetahuan, teknologi, seni, bisnis dan ilmu-ilmu kemanusiaan. Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) merupakan salah satu Departemen Program Sarjana di ITB, memiliki empat jurusan yaitu Astronomi, Fisika, Kimia, Matematika. Dimana FMIPA sebagai pelopor dan pemandu ilmu dan sains khususnya bidang basic

sains dan matematika. Menurut Prof. Ir. Akhmaloka (2009:3), Dalam empat tahun ke depan, ITB harus menjadi institusi yang unggul, peduli dan tanggap terhadap tantangan dan permasalahan yang dihadapi bangsa ini, yang memerlukan tempat yang *challenging* bagi anggota komunitasnya untuk mewujudkan potensi terbaiknya. Implementasi dari tanggung jawab itu memerlukan pengelolaan yang baik atas sumber daya dan potensi, antara lain dengan secara cerdas memanfaatkan peluang yang muncul dari transisi ITB BHMN menjadi BHPP.

Transisi ITB BHMN menjadi BHPP membawa dampak pada perubahan sistem kerja yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi dalam perubahan tersebut. Berbagai tekanan kompetitif dalam institusi menuntut pegawai untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Adaptasi lingkungan bisa berarti dalam hal lingkungan administratif yang berarti institusi harus melakukan restrukturisasi dalam organisasinya. Bentuk adaptasi lainnya adalah dalam hal manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan sumber daya manusia, pengembangan karir, pelatihan, dan sebagainya.

Perubahan organisasi tersebut dapat membawa perubahan terhadap tuntutan tugas yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut dapat mengakibatkan stres pada pegawai. Menurut Keith Davis dan John W.Newstorm (2008:198), Adanya tugas dengan beban yang berat tersebut bisa menimbulkan stres kerja. Stres adalah keadaan dinamis yang dihadapi seseorang ketika terpaksa menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang dikehendakinya yang pada saat bersamaan

hasilnya dianggap tidak pasti tetapi sangat penting**.** Stephen P.Robbins dan Timothy A.Judge (2008:368)

Stephen P. Robbin dan Timothy A. Judge (2008:377), berpendapat bahwa ”Dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang dikaitkan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu. Lebih jauh lagi dampak dari stres terhadap kepuasan adalah secara langsung.

Keterkaitan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Sebagai definisi yang umum, Luthans, 1995 (dalam Setiadi, 2004:50) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan “loyalitas” karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Komitmen karyawan merupakan sesuatu yang penting. Karena dampaknya antara lain terhadap keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja, dan perputaran tenaga kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi antara lain karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja (David dalam Sopiah, 2008:163). Robbins dan Judge

(2008:100) mengemukakan bahwa Komitmen organisasi itu mempunyai tiga indikator yaitu (a) Komponen afektif *(affective commitment)*, Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. (b) Komponen normatif *(normative commitment),* komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alas an-alasan moral atau etis. (c) Komponen berkelanjutan *(continuance commitment)*, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Hackett dan guinon (1995) dalam Sopiah (2008:166), berpendapat bahwa " karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada kepuasan kerjanya dan tingkat absensinya menurun.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Menurut Stephen P.Robbins (2003:101), kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Untuk mencapai kepuasan kerja karyawan, maka perlu didukung oleh komitmen organisasi yang tinggi dalam diri karyawan sehingga tingkat stres kerja dapat berkurang (Begley dan Czajka, 1993 dalam sopiah 2008: 167).

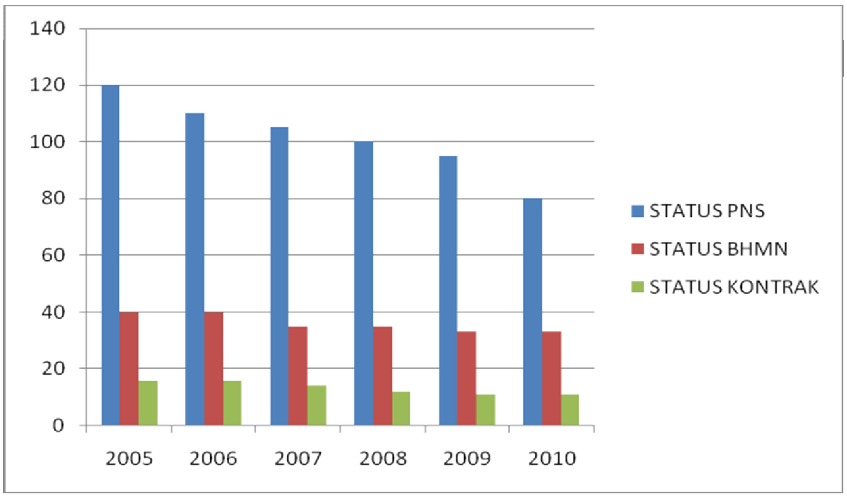
Ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam sejumlah cara (Robbins dan Judge, 2008:112), antara lain; (a) keluar (*exit*), yaitu perilaku yang ditujukan

untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri. (b) aspirasi (*voice*), yaitu secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan permasalahan dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja. (c) kesetiaan (*loyalty*), yaitu secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan kecaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk ”melakukan hal yang benar”, dan (d) pengabaian (*neglect*), yaitu secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, menurunnya kinerja karyawan, dan meningkatnya tingkat kesalahan. Apabila hal-hal tersebut tidak mendapatkan perhatian yang serius dari perusahaan akan menyebabkan stres kerja bagi para karyawan dan apabila hal tersebut berlangsung dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas stres kerja yang cukup tinggi akan mengakibatkan karyawan menderita kelelahan fisik, emosional, maupun mental (*burn out*) dan akan mempertinggi tingkat perputaran tenaga kerja (*turnover*).

Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Institut Teknologi Bandung (ITB) yang merupakan objek penelitian ini didirikan jauh sebelum diresmikannya ITB pada tanggal 2 Maret 1959 yaitu pada tanggal 2 Maret 1947. karena FMIPA merupakan bagian dari ITB maka visi misi fakultas tidak terlepas dari visi misi ITB.

Selanjutnya, seiring dengan perubahan tersebut berubah pula komposisi dari tenaga kerja yang berpengaruh terhadap keefektivitasan kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Dimana beban kerja individu menjadi bertambah sehingga

menyebabkan stres kerja pada pegawai. Berikut adalah grafik perubahan komposisi pegawai dari tahun 2005-2010 yang diperoleh dari Bagian Kepegawaian Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) ITB :



Gambar 1.1

Grafik Perubahan Komposisi Pegawai Tahun 2005-2010

Berdasarkan gambar 1.1 dapat diketahui perubahan komposisi pegawai dari tahun 2005-2010, dimana dari tahun 2005-2010 terjadi penurunan jumlah pegawai baik karena Pensiun secara alamiah, Pensiun dini atau rekstrukturisasi dalam organisasi. Menurut data dari tahun 2005-2010 diatas bahwa pegawai dengan status PNS mengalami pensiun alamiah berjumlah 30 orang sedangkan pegawai yang melakukan pensiun dini berjumlah 10 orang dan pegawai yang mengalami rekstukturisasi organisasi berjumlah 12 orang. Berdasarkan wawancara dengan Kabag kepegawaian dan beberapa pegawai bahwa perubahan komposisi pegawai ini berdampak pada beban kerja dan keefektivitasan kerja pegawai, hal ini terindikasi dari adanya konflik peran dimana setiap pegawai mempunyai peran ganda dalam menjalankan tugasnya (beban kerja dalam satu

bagian dikerjakan oleh beberapa orang) Sehingga terjadi stres kerja pada karyawan akibat dari beban tugas yang bertambah namun tidak diimbangi dengan waktu kerja yang sudah di tentukan sesuai target yang menyebabkan pegawai banyak mengeluh dan berakibat frustasi yang kemudian mengakibatkan kinerja menurun yang ditunjukkan dari sikap karyawan itu sendiri. Misalnya karyawan banyak melakukan kesalahan-kesalahan dalam pekerjaannya. Mereka cenderung mengalami gangguan biologis akibat stres tersebut (demam, meningkatnya detak jantung), gangguan emosional (marah, depresi, frustasi), Lebih jauh lagi stres dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pegawai.

Selanjutnya, Dari hasil wawancara dengan Kabag Kepegawaian dan beberapa pegawai terhadap kondisi yang ada pada FMIPA-ITB yang berpengaruh terhadap komitmen dan kepuasan kerja pegawai, terindikasi bahwa adanya kecenderungan menurunnya loyalitas dari pegawai terutama dari pegawai yang berstatus kontrak karena masih adanya keinginan dari pegawai yang berstatus kontrak untuk pindah kerja ke tempat yang lebih baik dan memberikan status yang lebih baik pula. Selain itu, adanya ketidakpuasan pegawai terhadap pemberian insentif dikarenakan kebijakan dalam pemberian insentif selalu berubah seiring dengan perubahan organisasi yang terjadi.

Berikut adalah status dan jumlah pegawai FMIPA-ITB tahun 2010 yang di peroleh dari Bagian Kepegawaian FMIPA-ITB :

Tabel 1.1
Status Dan Jumlah Pegawai
Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA)
Institut Teknologi Bandung (ITB) Tahun 2010

Status Pegawai	Jumlah
PNS	80 Orang
BHMN	33 Orang
Kontrak	11 Orang
Jumlah	124 Orang

Sumber *: Bagian Kepegawaian FMIPA-ITB*

Fenomena-fenomena tersebut diatas terjadi diduga karena perubahan organisasi yang terjadi didalam organisasi sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja di dalam organisasi. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa fenomena yang terjadi di FMIPA-ITB, yang menunjukkan bagaimana kepuasan kerja pegawai FMIPA-ITB selama ini, salah satunya disebabkan oleh tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai baik ditingkat organisasi mupun ditingkat personal di lingkungan kerja yang menyebabkan komitmen organisasi menurun sehingga mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja pegawai..

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, maka dalam menyusun skripsi ini penulis memutuskan untuk mengambil judul :

" Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Institut Teknologi Bandung (ITB) ".

I.2 Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah

I.2.I Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penulis mengidentifikasikan masalah sebagai berikut (1) Tingkat stres kerja yang tinggi dikarenakan adanya perubahan organisasi (ITB-BHMN menjadi BHPP) dan perubahan komposisi pegawai yang membawa dampak terhadap beban kerja (*overload*) dan keefektivitasan kerja pegawai sehingga terjadi stres kerja pada pegawai dan dampaknya terjadi ketidakpuasan kerja pegawai; (2) Adanya kecenderungan menurunnya loyalitas dari pegawai terutama dari pegawai yang berstatus kontrak karena masih adanya keinginan dari pegawai yang berstatus kontrak untuk pindah kerja; (3) Adanya ketidakpuasan pegawai terhadap kebijakan pemberian insentif yang selalu berubah seiring dengan perubahan organisasi yang terjadi.

I.2.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tingkat stres kerja pada pegawai Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Institut Teknologi Bandung (ITB).
2. Bagaimana komitmen organisasi pada pegawai Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Institut Teknologi Bandung (ITB).
3. Bagaimana kepuasan kerja pada pegawai Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Institut Teknologi Bandung (ITB).

4. Seberapa besar pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial pada pegawai Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Institut Teknologi Bandung (ITB).

I.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

I.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan untuk diolah, dianalisis, dan diinterpretasikan, sehingga dapat memperoleh kesimpulan terhadap masalah yang diteliti dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial pada pegawai Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Institut Teknologi Bandung (ITB).

I.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang penulis lakukan ini adalah :

1. Mengetahui tingkat stres kerja pada pegawai Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Institut Teknologi Bandung (ITB).
2. Mengetahui komitmen organisasi pada pegawai Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Institut Teknologi Bandung (ITB).
3. Mengetahui kepuasan kerja pada pegawai Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Institut Teknologi Bandung (ITB).

4. Mengetahui besarnya pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial pada pegawai Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Institut Teknologi Bandung (ITB).

I.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Institusi

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi perbaikan dan penyempurnaan kinerja dilihat dari tingkat stres kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Institut Teknologi Bandung (ITB)

2. Karyawan

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu informasi tentang pentingnya mengelola stres kerja dan komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Pengembangan Ilmu Manajemen

Diharapkan dapat memberi pengetahuan tentang ilmu pengetahuan manajemen spesialisasi Manajemen Sumber Daya Manusia tentang

keterkaitan antara stres kerja dan komitmen organisasi serta dampaknya terhadap kepuasan kerja pegawai

2. Bagi peneliti lain

   Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama.

I.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Dalam rangka penulisan dan penyusunan skripsi ini, penulis melakukan penelitian pada Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Institut Teknologi Bandung (ITB) di Jln. Ganesha No. 64 Bandung.

Waktu pelaksanaan kegiatan dilaksanakan dari bulan Maret sampai dengan Agustus 2011, selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1.2
Waktu Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

Tahap	Prosedur	Bulan					
		Maret 2011	April 2011	Mei 2011	Juni 2011	Juli 2011	Agust 2011
I	**Tahap Persiapan**						
	1. Membuat Outline dan proposal UP						
	2. Mengambil formulir penyusunan skripsi						
	3. Menetukan tempat penelitian						
II	**Tahap Pelaksanaan**						
	1. Bimbingan UP						
	2. Pendaftaran Seminar						
	3. Seminar UP						
	4. Revisi Seminar UP						
	5. Membuat Outline dan proposal skripsi						
	6. Penelitian Perusahaan						
	7. Penyusunan Skripsi						
	8. Bimbingan Skripsi						
III	**Tahap Pelaporan**						
	1. Menyiapkan draft skripsi						
	2. Sidang Akhir skripsi						
	3. Penyempurnaan laporan skripsi						