

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan tenaga kerja memainkan peran krusial dalam mencapai keberhasilan organisasi, terutama di tengah globalisasi dan kompetisi yang semakin ketat. Dengan kemajuan teknologi dan perubahan pasar yang cepat, kebutuhan akan pekerja yang tidak hanya memiliki keterampilan tetapi juga memiliki keterlibatan emosional dan komitmen terhadap visi serta misi perusahaan menjadi semakin mendesak. Karyawan tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penggerak perubahan yang dapat mempengaruhi budaya kerja, produktivitas, dan inovasi di dalam organisasi (Ridwani et al., 2023). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung bertanggung jawab, serius dalam bekerja, dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Sikap ini muncul dari keyakinan dan ikatan emosional yang memotivasi mereka untuk memberikan usaha terbaik. Oleh karena itu, peran manajemen di semua tingkatan sangat krusial dalam memupuk komitmen karyawan demi mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan (Apriana, 2019).

Saat ini, komitmen individu terhadap organisasi menjadi isu yang semakin relevan di dunia kerja, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Banyak perusahaan menjadikan komitmen sebagai salah satu kriteria utama dalam proses rekrutmen. Namun, tidak semua pihak sepenuhnya memahami arti penting komitmen ini. Kurangnya pemahaman tersebut dapat menghambat terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya memengaruhi efisiensi dan efektivitas operasional organisasi. Untuk itu, pemahaman yang

mendalam mengenai komitmen perlu ditanamkan di kalangan karyawan dan pengusaha agar organisasi dapat beroperasi dengan optimal (Apriana, 2019).

Berdasarkan PwC Indonesia Hopes and Fears Survey 2024, tingkat komitmen jangka panjang karyawan untuk terus bertahan pada organisasi menjadi focus perhatian. Sekitar 20% pekerja menyatakan niat untuk berpindah pekerjaan dalam 12 bulan mendatang. Salah satu penyebab utama rendahnya komitmen adalah kurangnya peluang untuk mengembangkan keterampilan baru, yang diidentifikasi sebagai faktor penting bagi loyalitas karyawan. Peluang pengembangan diri terbukti menjadi faktor penting yang memengaruhi loyalitas dan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di suatu organisasi (PwC, 2024).

Survei yang dilakukan oleh Hay Group, sebuah konsultan global dari Boston, melibatkan 5.080 manajer dan karyawan dari 31 perusahaan di Indonesia. Hasilnya menunjukkan bahwa Indeks Komitmen Karyawan di Indonesia sangat rendah, dengan skor hanya 63, menempatkan Indonesia di peringkat ke-31 dari 32 negara yang disurvei. Hal ini mencerminkan situasi yang cukup memprihatinkan. Sebagai perbandingan, negara-negara seperti Austria, Denmark, Finlandia, dan Meksiko mencatat skor tertinggi sebesar 87. Di sisi lain, negara-negara Asia umumnya memiliki indeks komitmen yang rendah, kecuali Filipina yang mencatat skor lebih baik yaitu 77. Sebagian besar negara Asia lainnya berada di bawah angka 70, termasuk Indonesia yang memiliki skor setara dengan Korea Selatan. Jepang bahkan mencatat skor terendah, satu tingkat di bawah Indonesia. Kondisi ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan di Indonesia perlu diperbaiki agar dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Hay Group dalam Aji, 2020).

Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung rela mengerahkan seluruh energi dan upaya mereka demi keberhasilan organisasi. Komitmen ini tercermin dari sikap loyalitas yang kuat terhadap tempat kerja, di mana mereka tidak hanya menjalankan tugas dengan baik, tetapi juga menunjukkan dedikasi yang melampaui ekspektasi. Sikap seperti ini penting bagi organisasi karena karyawan yang berkomitmen sering kali menjadi motor penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Ketika karyawan mengambil peran lebih aktif dalam organisasi, mereka juga memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mendorong keberhasilan perusahaan. Dengan komitmen tinggi, karyawan tidak hanya fokus pada tanggung jawab pribadi mereka, tetapi juga pada pencapaian tujuan kolektif organisasi. Hal ini menciptakan sinergi positif di tempat kerja, yang pada akhirnya memperkuat produktivitas dan mendukung keberlanjutan bisnis secara keseluruhan (Gallup, 2024).

Tingginya partisipasi memungkinkan karyawan untuk berkontribusi secara lebih signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Selain itu, komitmen yang kuat dari karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja di seluruh tim atau departemen (Llorens et al., 2007). Dalam menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin intens pada era industri 4.0 saat ini, perusahaan dihadapkan pada tantangan besar dalam menjaga karyawan agar tetap berkomitmen pada organisasi. Komitmen organisasi memiliki kaitan langsung dengan loyalitas, performa, dan kelangsungan hidup suatu perusahaan (Mayer & Allen, 1991). Peningkatan partisipasi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka, tingkat absensi yang lebih rendah, dan loyalitas yang lebih besar terhadap

organisasi memiliki tingkat komitmen terhadap organisasi yang tinggi (Rangkuti, 2016).

Pengembangan kebijakan dan praktik, seperti menyediakan peluang pengembangan karir, menciptakan budaya kerja yang positif, dan memastikan adanya komunikasi yang terbuka dapat menjadi faktor yang dapat mendukung tingginya komitmen karyawan (Rangkuti, 2016). Mowday et al. (1979) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi merupakan hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi, yang dipengaruhi oleh kepercayaan dan penerimaan terhadap sasaran, tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berusaha, dan loyalitas. Ketiga faktor ini sangat penting untuk membangun suasana kerja yang positif dan produktif. Namun, stres kerja dapat menjadi penghalang bagi komitmen ini (Mowday et al., 1979).

Menurut Parker dan DeCotiis, (1983) stres kerja terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara individu dan tuntutan pekerjaan, yang dapat menyebabkan ketegangan emosional dan mengganggu kinerja. Ketika karyawan mengalami stres yang tinggi, hal ini dapat mengurangi keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga berpotensi menurunkan tingkat komitmen atau kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Stres kerja bisa timbul dari berbagai faktor, seperti beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang mendesak. Ketika karyawan merasa tertekan dan tidak mampu memenuhi ekspektasi, mereka mungkin menjadi kurang terlibat dan kehilangan motivasi untuk berkontribusi secara maksimal (Parker & DeCotiis, 1983).

Penelitian mengungkapkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin rendah tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan mengelola stres kerja secara efektif, organisasi dapat

meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan, serta mencapai tujuan bersama dengan lebih baik (Parker & DeCotiis, 1983). Sebagaimana pada penelitian Ningsih et al. (2020), Ariansyah (2021), Gozali (2022), Nursyah dan Lukiastuti (2022), Fadila dan Sahrani (2024), serta Tri Nasiroh dan Tri Wahyuni (2024), menjelaskan bahwa stress kerja mempengaruhi komitmen organisasi dimana stress kerja menjadi faktor penentu seseorang berkomitmen. Ketika stress kerja mengalami peningkatan yang signifikan, maka komitmen organisasi juga akan melemah. Sebagaimana dari Sugiyono, (2020) adanya keterbatasan dalam generalisasi hasil, yang disebabkan oleh lokasi dan subjek dari sampel penelitian mencakup sektor tertentu, yang spesifik, hasilnya belum dapat digunakan acuan data secara general (Sugiyono, 2020).

Penelitian-penelitian tersebut memiliki fokus pada konteks tertentu yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, institusi, atau wilayah masing-masing. Lingkup tersebut membuat hasil kurang representatif bagi populasi pekerja yang lebih luas, terutama di sektor atau organisasi dengan kondisi kerja yang berbeda. Acuan penelitian-penelitian terdahulu dilakukan pada rentang tahun 2020 hingga 2022, maka jika melihat berdasarkan dinamika pasar kerja pada masa sekarang, besar kemungkinan dampak yang terjadi lebih signifikan terhadap stres kerja, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi. Dengan demikian hasil penelitian terdahulu mungkin lebih relevan untuk situasi di masa lampau, namun kurang dapat diterapkan pada kondisi di masa saat ini.

Untuk menjawab keterbatasan yang ada dalam penelitian-penelitian sebelumnya, penulis memilih permasalahan mengenai hubungan stress kerja dan komitmen organisasi sebagai topik pembahasan. Penulis menawarkan solusi untuk menjawab keterbatasan penelitian sebelumnya dengan mem-

pertimbangan popuasi yaitu pekerja formal, tanpa melibatkan instansi yang spesifik, sehingga hasil penelitian dapat mewakili populasi secara umum dan meningkatkan validitas temuan. Langkah ini akan membantu memastikan bahwa temuan penelitian tidak hanya relevan untuk satu lokasi instansi, tetapi juga berlaku dalam konteks yang lebih luas. Tidak hanya itu mengingat penelitian yang dilakukan pada tahun 2020 hingga 2022, ada kemungkinan beberapa dimensi keterlibatan karyawan yang memungkinkan karyawan berkomitmen dengan tempat bekerja bisa jadi mengalami penurunan. Selain itu juga, pada penelitian ini akan mempertimbangkan penggunaan metode analisis data statistik yang relevan untuk menganalisis hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi. Maka dari itu penulis memilih judul penelitian "Hubungan Stres Kerja dan Komitmen Organisasi di Kota Malang".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang permasalahan tersebut, serta kiranya arah penelitian ini terfokus dengan jelas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan Komitmen Organisasi pada karyawan?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah yang telah dirumuskan tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini ialah untuk mengetahui “Hubungan yang signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi pada karyawan”.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian yang dilakukan penulis, adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi manajemen perusahaan dan organisasi mengenai pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi.
- b. Penelitian ini kiranya dapat dijadikan dasar untuk merumuskan kebijakan yang lebih baik terkait lingkungan kerja, seperti program pelatihan, dukungan psikologis, dan penyesuaian tanggung jawab karyawan, guna meningkatkan loyaltitas karyawan secara keseluruhan.
- c. Temuan penelitian ini dapat dijadikan panduan maupun acuan bagi para pemimpin untuk menciptakan suasana kerja yang lebih sehat dan produktif.

2. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur yang ada mengenai hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi.
- b. Penelitian ini juga dapat menjadi landasan untuk studi selanjutnya yang mengkaji variabel lain yang mungkin saja dapat berperan sebagai moderator maupun mediator dalam hubungan tersebut.
- c. Melalui temuan dan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini kiranya bisa menjadi referensi pada penelitian yang serupa di masa mendatang.