

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang paling penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien demi terwujudnya tujuan perusahaan (Wartono 2017). Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia sebagai tenaga kerjanya. Karyawan merupakan aset terpenting dalam mencapai tujuan organisasi, karena karyawan dapat memberikan kontribusi besar bagi suatu perusahaan (Haydar dan Wardoyo 2014). Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya.

Suatu organisasi akan lebih berkembang apabila memiliki tenaga kerja yang handal dan mampu menjalankan tugas masing-masing. Pimpinan, karyawan dan perusahaan merupakan satu keterkaitan yang saling berhubungan satu sama lain. Tenaga kerja dan pimpinan harus saling mendukung, bekerja sama, saling menghargai serta saling mengerti apa yang menjadi hak dan kewajibannya masing-masing (Dadie dan Nugraheni 2016). Adanya kesadaran yang berkaitan dengan kewajiban masing-masing, hendaknya hal ini dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja organisasi akan mengalami peningkatan ke arah yang positif (Afriani 2017).

Dalam meningkatkan efisiensi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan perlu mengubah sumber daya manusia. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Suatu organisasi perlu mengembangkan dan mengendalikan sumber daya manusia agar sesuai dengan tuntutan zaman yakni salah satunya dengan meningkatkan komitmen organisasi (Nadapdap 2015). Selain komitmen organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, juga terdapat faktor menurunkan kinerja karyawan salah satunya adalah stres kerja (Haydar dan Wardoyo 2014).

Menurut Griffin (2008) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Adanya komitmen organisasi menunjukkan hubungan aktif antara individu dengan organisasinya. Hubungan tersebut dapat dijelaskan apabila karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi, ia akan melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan berdampak positif pada kualitas pekerjaan yang baik. Sedangkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah, ia sering melakukan kecurangan dan kesalahan dalam bekerja, tidak hadir atau absensi, tingkat profesionalisme dan kredibilitas rendah dan tidak ada semangat bekerja.

Komitmen organisasi membuat karyawan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya (Adiftiya 2014). Komitmen organisasi bersifat

individual, yang menunjukkan keterkaitan antara individu tersebut dengan organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya, cenderung mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk organisasinya secara terus-menerus ke arah yang lebih baik (Fitria 2014). Ciri seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan adalah kesediaan karyawan dalam bekerja keras untuk perusahaan, adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai perusahaan serta adanya keinginan diri karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan.

Komitmen organisasional dibangun melalui suatu proses identifikasi, yaitu tentang bagaimana seseorang tersebut melakukan sesuatu dari ide sebagai pengembangan dirinya. Seorang karyawan yang memiliki komitmen, akan tetap bersama organisasinya dalam kondisi apapun, baik yang menyenangkan maupun tidak, yang dialami oleh organisasinya. Menurut Desler (1986) memiliki organisasi tanpa komitmen organisasi artinya sia-sia, maka suatu organisasi perlu memberikan komitmen ini dalam bentuk mental, fisik dan emosional kepada karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009) stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Adapun hal ini dapat dilihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, gangguan tidur, tekanan darah meningkat. Stres dapat muncul pada saat karyawan yang tidak mampu menyelesaikan tugas yang beragam ditempat kerja dan terkadang sering bertentangan dengan masalah keluarga, ekonomi, masalah rekan kerja, dan iklim organisasi. Faktor pemicu stres lainnya seperti,

ketidakjelasan pekerjaan yang diberikan, deadline waktu penyelesaian pekerjaan, tidak ada dukungan fasilitas dalam menyelesaikan pekerjaan, gaya kepemimpinan yang otoriter, dan lingkungan kerja yang tidak nyaman (Kuruku dan Alao 2018)

Menurut Siagian (2007) kinerja adalah keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja, sehingga mencapai tujuan kerja yang optimal dan berbagai sasaran dengan pengorbanan secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Kinerja menjadi tolak ukur tentang seberapa besar kualitas kerja dan kuantitas kerja yang dicapai oleh pimpinan dan karyawan di suatu organisasi. Berbagai cara meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi diantaranya dengan membentuk suatu komitmen organisasi dan meminimalisir tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Penelitian ini merujuk atau berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Karina Desika Lydia, Heru Susilo dan Edyln Khurotul (2016) dengan judul “Pengaruh Learning Orientation dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap Bank X BUMN cabang Malang” yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ali Huson,dkk (2014) dengan judul “pengaruh komitmen organisasi, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. APAC INTI CORPORA” yang dapat disampaikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan stres kerja. Semakin tinggi komitmen organisasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya jika semakin rendah tingkat stres yang dialami karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kantor Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VII Semarang merupakan lembaga dibawah Direktorat Jenderal Bina Marga, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang bertanggung jawab dalam pembangunan maupun pemeliharaan infrastruktur jalan dan jembatan nasional di Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta. Direktorat Jenderal Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VII yang berpusat di Semarang bertanggung jawab dalam upaya pembangunan dan pemeliharaan jalan nasional di dua provinsi, yaitu Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta. Salah satu kantor pada provinsi Jawa Tengah yaitu terletak di Kota Surakarta tepatnya di daerah Mojosongo dengan rencana proyek kerja Kartosuro-Surakarta-Mantingan. Apabila komitmen organisasi yang dimiliki karyawan rendah dan tingkat stres yang dialami karyawan tinggi, hal ini akan menjadi permasalahan besar di suatu organisasi. Peneliti bermaksud untuk meneliti seberapa besar tingkat pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Kantor Direktorat Jenderal Bina Marga BPJN Wilayah VII. Hal ini dilakukan untuk mengamati dan menganalisis besarnya komitmen organisasi yang dimiliki setiap individu dan stres kerja yang dialami berbagai individu.

Berdasarkan penjelasan peneliti diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”** (Studi Pada Kantor Direktorat Jenderal Bina Marga BPJN Wilayah VII).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, pokok masalah yang akan diuji dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Direktorat Jenderal Bina Marga BPJN Wilayah VII ?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Direktorat Jenderal Bina Marga BPJN Wilayah VII ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kantor Direktorat Jenderal Bina Marga BPJN Wilayah VII ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Direktorat Jenderal Bina Marga BPJN Wilayah VII.
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Direktorat Jenderal Bina Marga BPJN Wilayah VII.
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kantor Direktorat Jenderal Bina Marga BPJN Wilayah VII.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang akan diperoleh dari penelitian sebagai berikut :

##### 1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Serta hasil analisis hubungannya semakin memperkaya ilmu sumber daya manusia yang erat kaitannya dengan pemahaman mengenai perilaku karyawan.

##### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berupa saran kepada pihak Kantor Ditjen Bina Marga BPJN Wilayah VII untuk mencari cara-cara baru yang semakin meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan skripsi ini disajikan dalam lima bab yaitu bab pertama pendahuluan, bab kedua tinjauan pustaka, bab ketiga metode penelitian, bab keempat hasil penelitian dan pembahasan, dan bab kelima adalah kesimpulan.

##### **BAB I                   PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini diuraikan tentang pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, definisi operasional, dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, serta metode analisis data.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi data, uji instrumen penelitian (terdiri dari hasil uji validitas dan hasil uji reabilitas), uji asumsi klasik (terdiri dari hasil uji normalitas, hasil uji multikolinieritas, dan hasil uji heteroskedastisitas), pengujian hipotesis (terdiri dari regresi linear berganda, hasil uji t dan uji F), serta pengujian koefisien determinasi.

## BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya serta saran kepada berkepentingan terhadap hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN