

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah organisasi dapat dikatakan bahwa aset terpenting dalam organisasi tersebut ialah sumber daya manusianya. Hal itu dapat diasumsikan dikarenakan dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten dan relevan, organisasi dapat terus berkembang dan tak luput oleh zaman. Guna menjawab tantangan tersebut, lahirlah sebuah disiplin ilmu yang bernama Manajemen Sumber Daya Manusia, atau yang di masa lampau lebih dikenal dengan sebutan Manajemen Personalia.

Flippo (1980) menyatakan bahwasanya manajemen personalia merupakan suatu bentuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas segala aktivitas yang berkenaan dengan pengadaan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, dan penjagaan komitmen serta pelepasan SDM untuk mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Kehadiran ataupun kuantitas dari SDM tidaklah berpengaruh bagi sebuah organisasi, bahkan dapat memberikan dampak buruk bagi organisasi tersebut apabila SDM-SDM tersebut tidak berkontribusi sebagaimana mestinya. Salah satu indikator kontribusi dari SDM dalam suatu organisasi ialah kinerjanya. Pada dasarnya, kinerja adalah kemampuan Karyawan dalam melaksanakan suatu keahlian tertentu (Sinambela, 2017).

Kinerja memiliki arti penting baik bagi organisasi, maupun bagi SDM-nya. Adanya penilaian terhadap kinerja anggota dapat diartikan sebagai bentuk perhatian dari atasannya. Selain itu, hal ini dapat menjadi stimulus bagi para anggota untuk lebih bergairah karena dengan adanya penilaian kinerja akan membuka pintu kesempatan untuk dipromosikan. Dengan hadirnya anggota yang memiliki kinerja optimal diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja dari individu layaknya air laut yang kerap mengalami pasang surut. Merupakan salah satu tugas pokok dari divisi yang terkait dengan MSDM guna menjaga level kinerja dari SDM agar organisasi tetap dapat berjalan sebagaimana mestinya. Terdapat beberapa factor yang dapat dikatakan memberikan pengaruh terhadap kinerja dari individu, salah satunya yakni stress kerja.

Menurut Handoko (2001), stress kerja ialah suatu kondisi untuk memengaruhi emosi, rangkaian berpikir, dan kondisi dari individu. Stress kerja secara umum dapat memberikan dampak bak 2 mata pisau, walaupun definisi mengenai stress kerja yang berkembang di masyarakat lekat dengan kesan negative.

Stress kerja pada tingkatan tertentu, secara umum diketahui dapat memompa kinerja dari individu, namun pada tingkatan yang berlebih, dapat memberikan banyak sekali efek negative, seperti terjadi penurunan pada tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas dan dalam jangka panjang, secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan ter-alienasi, hingga yang terparah ialah *turnover* (Greenberg & Baron, 1993).

Penyebab stress dari individu tidak selalu berasal dari tempat kerjanya, terdapat pula penyebab stress yang datang dari luar tempat kerja semisal, permasalahan keluarga. Hani Handoko (2014:200) mengemukakan bahwasanya terdapat 2 klasifikasi penyebab stress kerja, yakni *on-the-job stress*, dan *off-the-job stress*. Beberapa penyebab umum dari *on-the-job stress* ialah berlebihannya *workload* atau tekanan yang diterima Karyawan, *deadline*, dan konflik antar pribadi atau kelompok dalam sebuah organisasi.

Salah satu faktor lain yang secara umum diketahui dapat memengaruhi kinerja dari anggota organisasi ialah komitmen organisasional. Secara etimologi, menurut KBBI, komitmen ialah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu; kontrak, atau bentuk tanggung jawab. Lebih jauh, menurut Mathis & Jackson (2009:122), komitmen organisasional ialah tingkatan dimana anggota organisasi yakin dan menerima tujuan organisasi, serta kemauan untuk menetap bersama organisasi tersebut.

Secara konseptual, komitmen organisasional dicirikan oleh tiga faktor, yakni terdapatnya rasa percaya dan akseptasi yang solid terhadap tujuan dan nilai organisasi, kemudian keinginan individu untuk melaksanakan upaya serius bagi organisasi, dan yang terakhir, intensi yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Greenberg & Baron, 1997). Level rendah-tingginya komitmen organisasional yang terdapat pada tiap individu karyawan sangat bergantung terhadap level kinerja karyawan tersebut (Allen & Meyer, 1990).

Data yang diperoleh dari penelitian mengenai topik “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan” yang sudah dilakukan sebelumnya menunjukkan hasil bahwasanya komitmen organisasional dan stress kerja memberikan dampak secara signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Rony Febrianto & Dewie Tri Wijayati (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan” dan penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi Indah Faiariana (2014) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen organisasional terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Ketapang II Kota Probolinggo”.

Sudah menjadi paradigma seluruh manusia, terutama masyarakat Indonesia bahwasanya salah satu kebutuhan primer tiap individu ialah sandang. Sebagai salah satu kebutuhan primer, ditambah lagi dengan “bonus demografi” yang akan terjadi di Indonesia beberapa tahun mendatang, tentunya *demand* akan sandang ini sangat tinggi dan tidak sedikit pula yang berusaha memenuhi *supply*-nya. Didasari dari kasus tersebut, lahirlah perusahaan-perusahaan konfeksi baik dari skala UMKM hingga perusahaan skala besar.

Salah satu perusahaan konfeksi yang melihat peluang dari tingginya *demand* akan sandang ialah Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung. Perusahaan yang berlokasi di Kp. Rancakasiat RT/RW 07 04, Desa Rancamulya, Kec. Pameungpeuk, Kab. Bandung ini merupakan sebuah usaha yang dikategorikan sebagai usaha menengah berdasarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2008

memiliki lebih dari 50 karyawan dan telah berkembang dari sebelumnya merupakan industry kecil. Tingginya *demand* dengan jumlah karyawan yang dapat dikatakan tidak terlalu banyak untuk ukuran usaha dengan klasifikasi usaha menengah, tidak berlebihan apabila peneliti berasumsi bahwasanya beban kerja yang diterima oleh karyawan perusahaan ini cukup tinggi dan para karyawan mengalami stress kerja berlebihan.

Sudah bukan rahasia lagi, Bandung yang kerap kali dijuluki sebagai *Paris van Java* yang memiliki makna kurang lebih sebagai kota pusat *fashion* di Indonesia, merupakan salah satu wilayah dengan tingkat produksi tekstil terbesar di Indonesia. Dengan kata lain, terdapat banyak sekali produsen tekstil ataupun usaha yang bergerak di bidang konfeksi berdomisili di wilayah Bandung. Dengan banyaknya opsi pekerjaan di bidang serupa, menarik melihat komitmen organisasional karyawan dari Konfeksi Kaos Anak Vashkids, terlebih belum ada UU di Indonesia yang mengatur mengenai larangan karyawan untuk pindah ke perusahaan *competitor*.

Penelitian ini dilakukan di Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung. Alasan peneliti memilih tempat ini adalah bahwa terdapat fakta-fakta yang terjadi dilapangan, sebagaimana telah diuraikan di atas, mengundang ketertarikan peneliti untuk membuat penelitian dengan judul “**Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka untuk menuju pembahasan selanjutnya dalam menyelesaikan masalah maka perlu dilakukan identifikasi masalah. Permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tekanan dari tingginya target produksi dikarenakan tingginya *demand*.
2. Komitmen organisasional karyawan mengingat terdapat banyak *competitor* yang mungkin saja dapat memberikan insentif lebih baik.

3. Tingginya stress kerja dan komitmen organisasional menarik untuk diteliti mengingat industry ini salah satu “lahan basah” di Indonesia.

C. Rumusan Masalah

Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan pengaruh variable stress kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung, maka dari itu, Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung?
2. Apakah komitmen organisasional memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung?
3. Apakah stress kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh stress kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung.
3. Untuk mengetahui apakah stress kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung.

E. Manfaat Penelitian

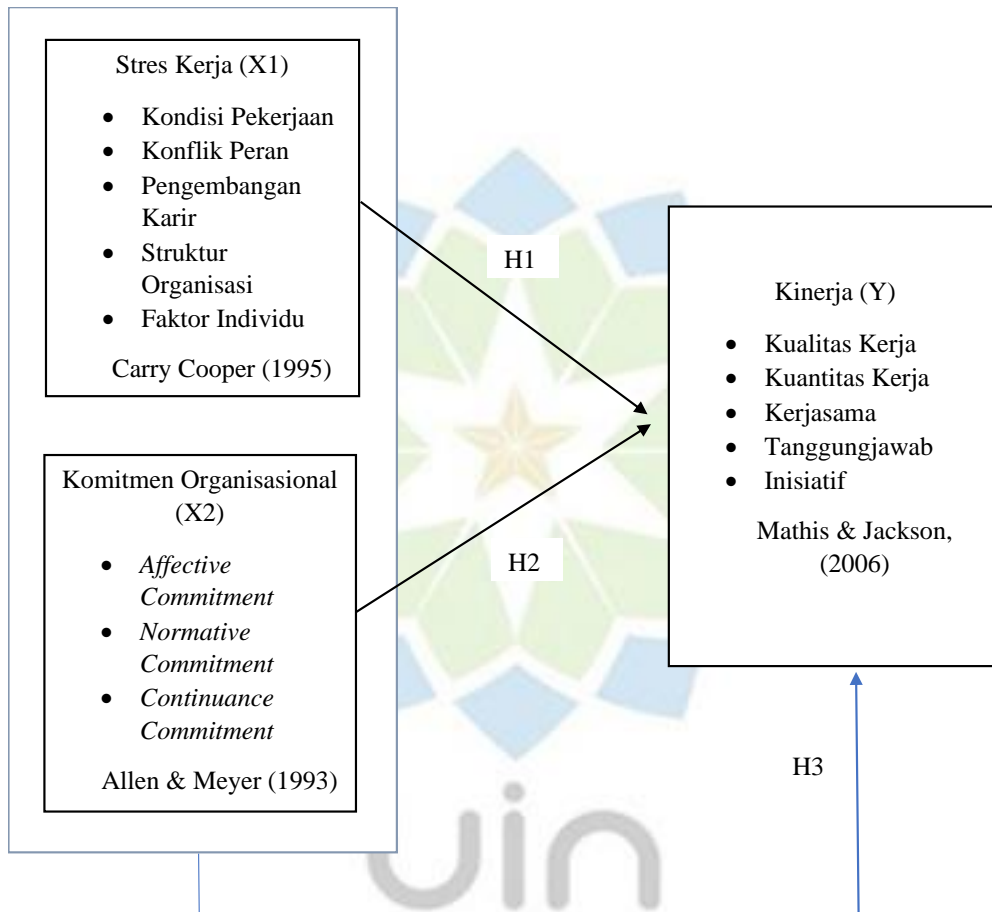
1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi organisasi tempat penelitian dan organisasi lainnya, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan dalam memahami dan menghadapi permasalahan-permasalahan mengenai stress kerja karyawan dan komitmen organisasionalnya yang akan memengaruhi kinerja dan produktivitas organisasi.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang dampak stress kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, khususnya bagi peneliti dan umumnya bagi para akademisi
- c. Bagi masyarakat luas, penelitian ini diharapkan bisa berguna sebagai bahan rujukan bagi masyarakat umum terkait dengan manajemen dan sumber daya manusia untuk menyokong pengembangan teori yang telah ada.

2. Manfaat Praktis

- a. *Output* dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan serta dapat memberikan manfaat kepada instansi/organisasi dalam mengambil keputusan yang berkenaan dengan stress kerja dan komitmen organisasional guna meningkatkan kinerja Karyawan dalam instansi terkait.
- b. Memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dari Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

F. Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Gambar 1. 1

Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stress kerja dapat dikatakan berperan penting didalam suatu perusahaan untuk memengaruhi kinerja seorang Karyawan. Maka dari itu seorang Karyawan harus dapat beradaptasi dan berkomunikasi dengan baik dengan sesama rekan kerja dalam suatu organisasi, Salah satu permasalahan yang sering terjadi ialah mengenai ketidakadilan dari segi penilaian prestasi kerja secara langsung maupun

tidak langsung akan menyebabkan stress yang dapat dialami oleh seorang Karyawan. Penyebab dari ketidakadilan disini akan membuat Karyawan bekerja dengan tidak baik dan seriiing membuat kesalahan. Selain itu, Stress yang dialami oleh Karyawan itu berasal dari berbagai faktor yang nantinya akan menimbulkan dampak stress terhadap suatu perusahaan.

Namun, stres dalam takaran yang tepat terbukti dapat meningkatkan kinerja dari Karyawan. Salah satu contoh bentuk pengaplikasian stress dalam organisasi ialah penerapan *deadline*. Dengan adanya *deadline* yang diberikan oleh organisasi kepada individu diketahui secara umum dapat membuat individu lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tri Wartono pada tahun 2017, mendapatkan hasil bahwasanya stress kerja memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dari Karyawan. Namun hasil berbeda didapatkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Udin Rinaldi (2015). Melalui penelitiannya, didapati hasil bahwasanya stress kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan *output* atau inti tujuan dalam setiap organisasi. Sebab, kinerja Karyawan yang optimal dapat meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Organisasi dengan kinerja optimal akan memiliki daya saing tinggi karena notabeneanya target perusahaan tersebut telah tercapai. Kinerja Karyawan dapat diukur dengan beberapa aspek, seperti tingkat kehadiran, pencapaian target dan partisipasinya dalam perusahaan.

Terdapat beberapa aspek yang bisa memengaruhi kinerja Karyawan, salah satunya yakni komitmen organisasional Karyawan itu sendiri. Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan, akan senantiasa berupaya untuk memberikan yang terbaik pada perusahaan, produktif dan berkinerja tinggi pula. Komitmen organisasional yang dimaksud adalah bagaimana Karyawan

dapat bekerja tanpa tuntutan dan memiliki loyalitas yang timbul dalam diri pribadi tanpa paksaan. Dalam perusahaan, komitmen organisasional bukan hanya dalam bentuk kesetiaan pasif atau bertahan tanpa usaha lebih tapi lebih kepada peran aktif terhadap perusahaan dengan mengerahkan tenaga dan responsibilitas lebih untuk mendukung keberhasilan dan kesejahteraan perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ranty Sapitri (2016), didapatkan hasil yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini berarti, dengan komitmen organisasional yang ditanamkan dalam diri Karyawan, akan membuat mereka merasa bertanggungjawab terhadap organisasi. Hasil yang sama didapatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Amirul Akbar, Mochammad Al Musaddieq & Mochammad Djudi Mukzam (2017).

3. Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Organisasi harus meningkatkan kinerja organisasinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja para anggota yang optimal, sehingga organisasi harus bisa meningkatkan kinerja anggotanya. Anggota organisasi yang berkinerja optimal salah satunya karena memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Dengan komitmen organisasional yang tinggi, anggota akan loyal pada organisasi, sehingga ia akan bekerja tanpa paksaan atau sesuai dengan kehendaknya. Komitmen organisasional yang dimiliki anggota sangat penting untuk perusahaan, sebab Karyawan yang berkomitmen akan bertindak produktif dan loyal sedangkan yang tidak memiliki komitmen cenderung akan bekerja dengan paksaan dan bermalas-malasan.

Selain dipengaruhi oleh komitmen organisasional, kinerja dari anggota organisasi juga dapat dipengaruhi oleh stress kerja. Anggota akan memberikan kinerja yang optimal terhadap organisasinya apabila ia mendapatkan kesesuaian tingkatan stress kerja yang dia dapat dengan yang mampu ia tanggung. Karena pada umumnya, pada tingkat stress yang rendah kinerja karyawan pun turut

rendah. Pada kondisi ini karyawan merasa tidak mendapatkan tantangan dan akan timbul kejenuhan dikarenakan kondisi yang acap kali disebut *understimulation*. Jika tingkat stres mencapai titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Keadaan ini disebut tingkat stres optimal. Pada tingkat tekanan yang optimal ini akan dihasilkan ide-ide inovatif, antusiasme dan hasil yang konstruktif. Jika tingkat stress terlalu tinggi (berlebihan), kinerja karyawan juga akan turut rendah. Tingkat stres yang berlebihan akan membuat karyawan merasa frustrasi karena tidak mampu lagi menangani tugas yang terlalu membebani.

G. Penelitian Terdahulu

Berikut ini tabel yang menyajikan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dari segi pembahasan dengan penelitian ini.

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Rony Febrianto & Dewie Tri Wijayati (2014)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Komitmen organisasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dimana komitmen organisasi berpengaruh positif

				terhadap kinerja, sedangkan stress kerja berpengaruh negative.
2	Dewi Endah Fajariana (2014)	Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru SDN Ketapang II Kota Probolinggo	Stres Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Stres kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3	Udin Rinaldi (2015)	Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Petugas RSUD Dr. Soedarso Pontianak	Stres Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan komitmen organisasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

4	Ranty Sapitri (2016)	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PLN Area Pekanbaru	Komitmen Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Semua dimensi komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5	Fery Budi Prastyo, Sudarsih, & Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti (2016)	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Bondowoso	Stres Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Dukungan Sosial (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Ketiga variable X berpengaruh signifikan terhadap Y, dimana X1 berpengaruh negative, sedangkan X2 dan X3 berpengaruh positif terhadap Y.
6	Tri Wartono (2017)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah <i>Mother And Baby</i>)	Stres Kerja (X), dan Kinerja Karyawan (Y)	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7	Amirul Akbar, Mochammad Al Musadieq, dan Mochammad Djudi Mukzam (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya)	Komitmen Organisasional (X), dan Kinerja (Y)	Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
---	--	---	--	--

Sumber: Garudaristek, diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas, peneliti mengkomparasikan penelitian ini dengan hasil dari beberapa penelitian dilakukan di masa lampau. Seluruh penelitian yang menggunakan variabel komitmen organisasional, hasilnya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara untuk variabel stress kerja kebanyakan memberikan hasil pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, walaupun terdapat penelitian yang memberikan hasil yang tidak berpengaruh terhadap kinerja.

H. Hipotesis

Mengacu pada kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Konfeksi Kaos Anak Washkids Bandung.

Hipotesis 2:

Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung.

Hipotesis 3:

Stres kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung.





uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG