

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena itu, penting untuk menjalankan tugas-tugas manajemen sumber daya manusia dengan efektif guna meningkatkan performa organisasi, pola perilaku, pemikiran dan kesuksesan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses dimana diawali dari sebuah perencanaan yang bertujuan untuk mengembangkan keahlian yang dimiliki manusia dimana nantinya akan dikembangkan dan di peroleh sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas. Kemajuan suatu perusahaan tergantung dari bagaimana sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri.

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan pokok yang dilakukan suatu perusahaan. Suatu perusahaan sangat penting mempunyai sumber daya manusia yang bagus, karena dengan adanya sumber daya manusia yang bagus maka akan meningkatkan kualitas perusahaan yang bagus.

Jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaannya sedangkan jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik (terampil) maka akan berdampak baik pula terhadap perusahaannya.

Demi tercapainya tujuan perusahaan, tentunya perusahaan membutuhkan komitmen karyawan yang baik, karena dengan komitmen karyawan yang tinggi dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih baik dan komitmen yang terciptanya timbal balik antara karyawan pada perusahaan akan menghasilkan hubungan yang saling menguntungkan, karyawan yang merasa nyaman tentu akan merasa bangga dan memberikan kinerja yang lebih baik agar tetap mempertahankan keanggotaan dari sebuah organisasi, sehingga karyawan tersebut bisa loyal serta lebih komitmen terhadap tempat kerjanya.

Menurut Zurnali (2010), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Menurut (Auda, 2016) komitmen merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen akan menunjukkan kemauan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dan tetap bertahan dilembaga tempatnya bekerja.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan yaitu stres kerja, motivasi kerja, pengalaman kerja dan kompensasi. Dari berbagai variabel yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan, peneliti akan mengambil beberapa variabel yang akan digunakan dalam penelitiannya yaitu stres kerja dan motivasi kerja.

Menurut (Ariawan and Sriathi 2017) stres dapat menyebabkan komitmen organisasi menjadi rendah, efek berlebihan dari stres ini adalah meningkatnya niat karyawan untuk keluar dari organisasi dan kinerja organisasi berkurang.

Menurut Sinambela (2019:317) semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh pegawai maka akan semakin tidak puas mereka dalam pekerjaannya. Semakin tinggi stres yang dirasakan atau dialami karyawan akan menyebabkan semakin tinggi pula tingkat stres yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Tingkat stres ini kemudian akan mempengaruhi komitmen karyawan dimana semakin tinggi tingkat stres yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah komitmen mereka terhadap organisasi.

Menurut Davis dan Newstrom dalam Rivai dan Mulyadi (2013) Stres disebabkan karena tugas yang terlalu banyak sehingga dapat menimbulkan stres bila kuantitas tugas tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, *supervisor* yang tidak terampil, batas waktu yang terlalu singkat dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak dipercaya dalam melakukan suatu tanggung jawab, ambiguitas peran, berbedanya nilai individu dengan perusahaan, frustrasi, perubahan dalam jenis pekerjaan yang dilakukan dan adanya konflik dalam peran yang dijalankan.

Sedangkan menurut Wibowo (2019:188) mendefinisikan stres kerja sebagai respon psikologis terhadap tuntutan yang mempunyai taruhan tertentu bagi sumber daya manusia dan yang membebani atau melebihi kapasitas dari sumber daya manusia tersebut. Namun, jika tingkat stres kerja karyawan tinggi dan tidak segera diatasi dapat berdampak pada perilaku yang tidak diharapkan oleh pihak organisasi,

Adapun faktor lain yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan keadaan yang mendorong orang untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi kerja sangat penting dalam mendorong komitmen karyawan, karena dengan adanya motivasi tinggi yang dimiliki karyawan, maka diharapkan para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2013:119) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Herzberg dalam Hong dan Waheed (2011) Motivasi dibagi menjadi dua faktor diantaranya motivator atau yang sering disebut dengan motivasi intrinsik dan faktor *hygiene* atau yang sering disebut dengan motivasi ekstrinsik yang dipisahkan menjadi dua dimensi, dimana masing-masing dimensi mempengaruhi satu aspek yang terpisah dari kepuasan kerja. Sedangkan menurut Omollo (2015) mendefinisikan motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Motivasi kerja juga dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang dimiliki karyawan, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Tabel 1.1

Research gap

No	Permasalahan	Research Gap	Penelitian/Tahun
1.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Karyawan	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen karyawan	Zafar, et.al (2015) Putri dan Wibawa (2019)

2.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Karyawan	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen karyawan	Putri (2014) (Wardhani, 2015)
----	--	--	--------------------------------------

Penelitian yang dilakukan oleh (Riana 2015) menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap komitmen karyawan, Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Damrus & Sihaloho, 2018) dan (Putri & S. Martono, 2015) menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap komitmen karyawan.

Penelitian yang dilakukan menurut Hersey dalam Musparni (2011:25) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Variabel stres kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap komitmen karyawan.

UD Putra Ts Toserba Majalengka adalah singkatan dari Usaha Dagang Putra Tiga Saudara Toserba yang merupakan bisnis ritel dengan format supermarket khusus Sandang salah satu terbesar yang ada di Kabupaten Majalengka. Kegiatan usahanya yaitu mendistribusikan barang secara langsung kepada konsumen.

Setelah melakukan wawancara terhadap karyawan, mengatakan bahwa terdapat fenomena yang terjadi pada komitmen dari karyawannya.

Dimana komitmen karyawannya belum maksimal hal ini karena masih terdapat karyawan belum sepenuhnya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya seperti keterlambatan masuk kerja, rendahnya kemampuan mempengaruhi daya beli konsumen, masih terdapat rasa malu dalam melayani konsumen, kurangnya kecekatan serta kecepatan dalam melakukan pekerjaan, rendahnya kesadaran terhadap peraturan perusahaan, karyawan ingin mencoba

pekerjaan diperusahaan lain dan resign tanpa pemberitahuan, stres kerja dan motivasi kerja juga sangat berpengaruh terhadap rendahnya komitmen sehingga banyak karyawan yang ingin keluar dari perusahaan.

Hal ini dapat dilihat pada data rata rata turnover karyawan UD Putra TS Toserba sebagai berikut:

Tabel 1.2

Data Rata-Rata Turnover Karyawan UD Putra Ts Toserba Majalengka

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase
2021	188	20	26	194	11,5%
2022	258	10	15	263	10,5%
2023	258	11	13	261	10%

Sumber: Staff HRD UD Putra TS Toserba Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 terdapat jumlah karyawan yang keluar sejak tahun 2021-2023, pada tahun 2021 karyawan yang keluar masuk dengan persentase 11,5%, pada tahun 2022 karyawan yang keluar masuk dengan persentase 10,5% dan pada tahun 2023 karyawan yang keluar masuk dengan persentase 10%.

Hal ini menunjukkan adanya masalah pada komitmen karyawan UD Putra TS Toserba, yang mengindikasikan adanya faktor-faktor penyebab mengapa karyawan tersebut keluar.

Kemudian penelitian melakukan Pra-Survey pada karyawan UD Putra Ts Toserba sebanyak 20 responden mengenai komitmen karyawan, Berikut adalah hasil Pra-Survey yang dilakukan:

Tabel 1. 3

Data Pra-Survey Komitmen Karyawan UD Putra TS Toserba

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Total	%	Total	%
1	Saya tidak ingin keluar dari perusahaan tempat saya bekerja	5	35%	15	65%
2	Saya selalu bersemangat dalam bekerja	9	45%	11	55%
3	Gaji yang diberikan mencukupi kebutuhan sehari hari	8	40%	12	60%

Sumber: Oleh Penulis 2024

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra-survey diatas dapat dilihat bahwa 5 orang responden (35%) karyawan UD Putra TS Toserba menyebutkan bahwa mereka tidak ingin keluar dari perusahaan tempat bekerja. Lalu hanya 9 orang responden (45%) yang menyebutkan selalu bersemangat dalam bekerja. Terakhir, hanya 8 orang responden (40%) menyebutkan gaji yang diberikan mencukupi kebutuhan sehari hari. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada komitmen karyawan UD Putra TS Toserba.

Perusahaan yang sukses memerlukan karyawan yang mampu dan mau mengerjakan tugasnya sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, yang dibutuhkan karyawan adalah motivasi, reward agar karyawan dapat mempertahankan pekerjaannya.

Stres kerja karyawan itu diakibatkan, keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga menyebabkan karyawan diperusahaan tersebut mengalami kelelahan dalam bekerja dan bahkan bisa menyebabkan rasa sakit fisik pada karyawan diperusahaan tersebut atau masalah pribadi yang dialami sampai dibawa ke pekerjaan dan mengakibatkan stres pada karyawan.

Motivasi kerja karyawan diperusahaan itu sangat penting, karena memiliki dampak langsung pada berbagai keberhasilan perusahaan, jika motivasi kerja diperusahaan kurang, maka dampaknya akan merugikan perusahaan, di perusahaan UD Putra TS Toserba motivasi kerjanya masih sangat kurang, dikarenakan kurangnya dorongan dari atasan, sehingga mereka kurang bersemangat dalam bekerja, motivasi kerja merupakan kekuatan yang terletak didalam diri manusia dan bisa memengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaan, memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan adalah salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan motivasi. Pada dasarnya motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang dapat menentukan arah dari sebuah perilaku.

Berdasarkan berbagai fenomena yang telah dijelaskan diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut di UD Putra TS Toserba. Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat ditarik sebagai judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan di UD Putra TS Toserba Majalengka.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka permasalahan ini dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap komitmen karyawan UD Putra TS Toserba Majalengka?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen karyawan UD Putra TS Toserba Majalengka?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen karyawan UD Putra TS Toserba Majalengka?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh stres kerja terhadap komitmen karyawan pada UD Putra TS Toserba Majalengka.
2. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen karyawan pada UD Putra TS Toserba Majalengka.

3. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen karyawan pada UD Putra TS Toserba Majalengka.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Dari hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai pengaruh stres kerja, motivasi kerja terhadap komitmen karyawan.
- b. Bagi pembaca khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen dengan kejuruan Sumber Daya Manusia, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada masalah atau topik yang sama.
- c. Dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan juga memberikan arah dan masukan kepada penelitian selanjutnya, khususnya dengan topik penelitian yang sama.

2. Manfaat praktis

- a. Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi dan masukan bagi suatu perusahaan untuk mengambil kebijakan yang tepat guna meningkatkan komitmen karyawan
- b. Penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan dalam hal mengambil sebuah keputusan sehingga dapat diharapkan bisa meminimalisir situasi yang tidak diharapkan oleh perusahaan. Dalam hal meningkatkan komitmen karyawan pada suatu perusahaan agar perusahaan menjadi lebih baik.
- c. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek SDM secara lebih baik.