BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi perusahaan, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Pada hakikatnya manusia dalam organisasi perusahaan perlu diperlakukan secara manusiawi sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. (Bandar A, 2012) mengatakan bahwa sudah merupakan hal yang umum bahwa sumber daya manusia merupakan aset terbesar bagi organisasi di perusahaan.

Sumber daya manusia bukan berarti hanya merujuk kepada manusianya saja tetapi pada kemampuan karyawannya. Tuntutan akan beban kerja yang tinggi sudah menjadi bagian dari semua perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan kualitasnya. Sumber daya manusia berperan penting sebagai penggerak kegiatan operasional dalam perusahaan tersebut demi tercapainya tujuan perusahaan. Dalam beberapa kasus, masalah sumber daya manusia menjadi masalah yang sangat kompleks padahal kedudukannya menentukan kondisi perusahaan, namun sering kali dalam organisasi terjadi penurunan komitmen organisasional pada karyawan.

Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti turnover yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja. Menurut (Wibowo, 2015) menyatakan bahwa Komitmen organisasional adalah kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Organisasi dengan karyawan yang berkomitmen menciptakan lingkungan berkinerja tinggi dan stabil yang berkelanjutan dalam jangka panjang (Abuzaid, 2018).

Tingkat komitmen yang tinggi membantu karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan selanjutnya berkontribusi pada tujuan dan hasil yang

diinginkan oleh organisasi (Suryani, 2018). Dengan komitmen seseorang akan menyatakan tekad untuk melaksanakan sesuatu. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota tersebut, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, kepercayaan terhadap organisasi dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada pegawai akan membuat pegawai terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja keperusahaan lain, meninggalkan jam kerja dan lain sebagainya. Sedangkan menurut (Robbins, 2015) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional yaitu, faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja (Yudhaningsih, 2011).

Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut beban kerja. Selain faktor personal dan karakteristik, faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Paramitadewi, 2017). Beban kerja dapat diklasifikasikan sebagai kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan atau kualitas yaitu tingkat kesulitan pekerjaan (Kuswana, 2015).

Dari sudut pandang ergonomic, setiap beban kerja yang diterima seorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia menerima beban tersebut. Secara lebih spesifik, (Riadi, 2018) menyatakan bahwa Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Achyana, 2016) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor seperti faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh

pekerja dan faktor eksternal yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal.

Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan adanya perbedaan dari hasil penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasional. Penelitian (Arifin, M. . Z., Alhabsji, T., & Utami, 2016)**,** **(**Dewi, 2013) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh (Ikhram, 2019) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Oleh karena itu, peneliti menambahkan variabel stress kerja sebagai mediasi pada penelitian dengan alasan karena adanya penelitian beban kerja terhadap stress kerja menurut (Apriyani, 2021) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan pada stress, yang berarti bahwa jika beban kerja pada karyawan berkurang maka stres karyawan juga menurun dan begitu juga sebaliknya. Menurut hasil penelitian (Hamidah Nayati Utami & Afrianty, 2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian (Hidayat, Hakim, 2018) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran yang kronis. Mereka sering menjadi mudah marah, atau menunjukkan sikap yang tidak koperatif, atau melarikan diri ke minuman keras, atau bahkan menggunakan obat penenang secara berlebihan. Menurut (Robbins, P. Stephen & Judge, 2017) Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada kesempatan, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginan individu yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting, atau secara singkat stres adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan lingkungan. Karyawan juga akan mengalami tekanan pada emosi seperti cemas, mudah tersinggung, dan merasa bosan.

Stres kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasional seorang karyawan. Menurut (Siragih, 2018) Stres di tempat kerja berdampak pada

rendahnya kinerja, pengambilan keputusan yang buruk dan kurangnya komitmen terhadap organisasi. Faktor yang dapat mempengaruhi adanya stress kerja menurut (Ardana I Komang & Sriathi, 2013) yang menyatakan sumber stres pada karyawan adalah faktor yang melekat pada pekerjaan, faktor dari dalam individu, kepemimpinan, peranan dalam organisasi, hubungan dalam organisasi, struktur dan iklim organisasi, serta hubungan organisasi dengan pihak luar.

PT BROMO FALCATA INDONESIA (BFI) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri perkayuan dengan produk utama Barcore dan anak perusahaan dari PT TRUSTINDO PRIMA KARYA. Perusahaan ini mengelola kayu kemudian mengekspor hasil olahan tersebut ke jepang untuk diolah kembali menjadi mainan, perabot rumah tangga, dll. Kapasitas produksi PT BROMO FALCATA INDONESIA per tahunnya yaitu < 36.000 m^3.

Alasan peneliti memilih PT. BROMO FALCATA INDONESIA (BFI) Probolinggo sebagai tempat penelitian dikarenakan berdasarkan prariset dan fenomena yang ada, khususnya di bagian produksi. Perusahaan ini memiliki target kerja yang dicapai sangat tinggi dan sering mendapatkan orderan dari customer dimana orderan tersebut terlalu dekat dengan deadline. Apabila karyawan tidak dapat memenuhi target yang telah diminta oleh customer, hal tersebut dapat menyebabkan produksi yang tidak maksimal dan juga menimbulkan tekanan pada karyawan. Tekanan-tekanan tersebut jika tidak ditangani dengan baik akan menjadi beban kerja berlebih yang kemudian menjadi stres kerja dan berdampak pada komitmen organisasional mereka kepada perusahaan.

Beban kerja dan stress kerja yang karyawan dapat, menimbulkan tekanan – tekanan yang dimana membuat karyawan merasa diwajibkan untuk tetap berada di perusahaan. Sehingga hal tersebut membuat karyawan bersedia melakukan apapun untuk keberhasilan perusahaan dan kemudian karyawan tidak ingin meninggalkan perusahaan. Kondisi demikian menjadi tantangan bagi setiap karyawan yang dapat mempengaruhi stress dan komitmen organisasional mereka yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Fenomena ini didukung dengan hasil wawancara prakuesioner dan dihasilkan data sebagai berikut:

Tabel 1.1 Tabel Kuesioner Responden Karyawan Pra Survey

Keterangan :

SS = Sangat Setuju **S** = Setuju **N** = Netral **TS** = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Komitmen Organisasional						
No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	**S**	SS
1	Saya merasa masalah organisasi merupakan masalah pribadi saya juga			**v**		
2	Saya tetap percaya dan loyal kepada perusahaan			**v**		
3	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain.				**v**	

Beban Kerja						
No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat				**v**	
2	Target yang harus				**v**	

	saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
3	Kondisi lingkungan kerja mengganggu saya dalam menjalankan pekerjaan saya			**v**		
Stress Kerja						
No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya mengalami gangguan fisik			**v**		
2	Emosi saya menjadi berubah – ubah				**v**	
3	Saya mengalami perubahan pola hidup yang berbeda dari sebelumnya					**v**

(Sumber : PT Bromo Falcata Indonesia 2023)

Berdasarkan prakuesioner di atas menjelaskan bahwa Beban Kerja yang didapatkan karyawan sangat mempengaruhi Stress Kerja dan Komitmen Organisasional mereka dalam menjalankan tugas dan kewajiban selama bekerja. Berdasarkan masalah yang ada dalam perusahaan dan adanya research gap atas variabel yang diteliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Stress Kerja Sebagai Intervening Pada Karyawan PT Bromo Falcata Indonesia (BFI) Probolinggo."**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana beban kerja, stress kerja dan komitmen organisasional ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional ?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja ?
4. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional ?
5. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional melalui stress kerja?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan permasalahan ini agar lebih terarah serta tidak menyimpang pada permasalahan yang lain.

1. Objek penelitian yang diambil yaitu PT Bromo Falcata Indonesia Probolinggo
2. Mengambil sampel penelitian sebanyak 86 responden
3. Meneliti beban kerja, komitmen organisasional dan stress kerja pada PT Bromo Falcata Indonesia

D. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan beban kerja, stress kerja dan komitmen organisasional
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasional
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stress kerja
4. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasional
5. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasional melalui stress kerja

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pihak yang berkepentingan. Adapun kegunaan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan penelitian untuk peneliti selanjutnya dengan pembahasan tentang pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasional dengan stress kerja sebagai variable intervening.

Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk mengatasi permasalahan mengenai beban kerja, stress kerja dan komitmen organisasional pada karyawan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG