

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Meningkatnya persaingan kompetensi antar individu menyebabkan banyak karyawan di masa kini berpindah-pindah tempat kerja. Alasan-alasan karyawan berpindah kerja tentu saja bervariasi. Bagi karyawan, hal ini bisa saja menguntungkan, apabila di perusahaan baru mendapatkan gaji yang lebih tinggi atau karir yang lebih cemerlang. Namun bagi organisasi, hal ini lebih banyak menimbulkan kerugian. Rekrutmen dan seleksi karyawan harus kembali dilakukan demi mencari pengganti karyawan-karyawan yang meninggalkan organisasi. Biaya yang harus dikeluarkan organisasi untuk kegiatan tersebut tidaklah sedikit. Gambaran situasi di atas menunjukkan betapa pentingnya memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi.

Komitmen yang tinggi tidak serta merta muncul dalam diri karyawan. Komitmen muncul apabila kondisi organisasi sesuai dengan kebutuhan karyawan. Organisasi harus menaruh perhatian terhadap hal-hal yang bisa meningkatkan komitmen karyawannya. Secara sederhana, komitmen organisasional dapat diartikan sebagai hubungan emosional karyawan dengan organisasinya, yang membuat karyawan memiliki keterikatan dengan organisasi secara keseluruhan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008), komitmen berarti perjanjian

untuk melakukan sesuatu; kontrak. Padahal, arti komitmen sesungguhnya lebih luas dan definisi tersebut hanyalah sebagian dari bentuk komitmen.

Komitmen organisasional ditandai dengan kesediaan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, identifikasi diri dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kemauan untuk terus berupaya mendukung tercapainya tujuan-tujuan organisasi (Michael *et al.*, 2009). Setiap karyawan dapat mengalami komitmen dari jenis yang berbeda-beda. Banyak sekali jenis-jenis komitmen organisasional yang dirumuskan oleh para ahli. Namun, yang paling sering menjadi rujukan adalah jenis komitmen menurut Allen dan Meyer. Allen dan Meyer mengelompokkan komitmen ke dalam 3 jenis, yaitu komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, dan komitmen normatif (Allen dan Meyer, 1991 seperti dikutip oleh Michael *et al.*, 2009).

Komitmen afektif mengacu pada ikatan emosional karyawan dengan organisasinya. Menurut Sweeney dan McFarlin (2002), karyawan yang memiliki komitmen afektif melakukan identifikasi diri dengan organisasinya. Banyak yang menganggap bahwa komitmen afektif memiliki level yang paling tinggi di antara kedua komitmen lainnya.

Komitmen keberlanjutan muncul karena adanya pertimbangan biaya dan risiko apabila keluar dari perusahaan. Komitmen ini biasanya muncul karena adanya upah, waktu, investasi, dan lain-lain, yang mungkin hilang saat karyawan meninggalkan organisasi. Selain itu, kurangnya alternatif pekerjaan juga membuat karyawan berpikir berkali-kali untuk meninggalkan organisasi.

Komitmen normatif berkaitan dengan kewajiban dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Karyawan dikatakan memiliki komitmen normatif apabila mereka tetap tinggal di dalam organisasi untuk memenuhi kewajiban dan tanggung jawab tertentu kepada organisasi yang mempekerjakannya.

Berdasarkan uraian di atas, bisa dipastikan ketiga jenis komitmen menggambarkan orientasi psikologis yang berbeda dari karyawan terhadap organisasinya. Menurut Weisner (2003) seperti dikutip oleh Michael *et al.* (2009), komitmen berkelanjutan dapat berimplikasi negatif, lain halnya dengan komitmen afektif dan komitmen normatif.

Dalam banyak studi, banyak periset yang mengaitkan komitmen organisasional dengan stres kerja, termasuk penelitian yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini. Beberapa artikel mengemukakan alasan-alasan seseorang memilih berpindah tempat kerja, salah satunya karena stres dan tertekan, seperti artikel dari Dewi (2012), Wulandari (2012), dan Bangun (2012). Artinya, ketika seseorang merasa stres karena bekerja di suatu organisasi, ada kemungkinan karyawan tersebut keluar dari organisasi.

Stres merupakan sebuah kondisi yang pada masa kini cukup sering dialami oleh manusia dari berbagai lapisan usia. Anak-anak, terutama pada usia sekolah hingga orang tua mengalami stres yang penyebabnya bervariasi. Tidak mengherankan apabila stres juga lazim menimpa para pekerja.

Perubahan zaman yang semakin cepat membuat berbagai kemajuan pesat di beberapa bidang kehidupan manusia. Di satu sisi, kemajuan memicu perubahan teknologi yang semakin kompleks, sehingga peralatan kerja semakin modern dan

efisien. Namun di sisi lain, kompetisi yang ditimbulkan dari pesatnya perubahan membuat tuntutan dan beban kerja di satuan-satuan organisasi juga semakin meningkat. Hal inilah yang bisa menyebabkan para pekerja mengalami stres.

Stres kerja memiliki beberapa dimensi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Michael *et al.* (2009) mengidentifikasi stres kerja diukur dengan tiga dimensi, yaitu beban kerja, konflik peran, dan ambiguitas peran.

Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya. Apabila proporsi antara ketiganya tidak seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik. Ketidakseimbangan ini bisa menyebabkan seseorang mengalami stres.

Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan. Konflik peran secara umum dapat didefinisikan sebagai terjadinya dua atau lebih tekanan secara simultan, sehingga pemenuhan terhadap salah satu tuntutan akan membuat pemenuhan terhadap tuntutan yang lain menjadi sulit (House dan Rizzo, 1972; Kahn *et al.*, 1964; Pandey dan Kumar, 1997 seperti dikutip oleh Mansoor *et al.*, 2011).

Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan. Hal ini terjadi salah satunya karena *job description* tidak diberikan oleh atasan secara jelas, sehingga karyawan kurang mengetahui peran apa yang harus dia lakukan serta tujuan yang hendak dicapai dari perannya tersebut.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh Michael *et al.* (2009) yang menghasilkan temuan stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif dan komitmen keberlanjutan, serta tidak ada hubungan antara stres kerja dan komitmen normatif. Penelitian lain yang dilakukan oleh Khatibi *et al.* (2009) juga menunjukkan hasil yang hampir sama, kecuali pada komitmen normatif. Khatibi *et al.* menemukan bahwa stres kerja tetap berkorelasi dengan komitmen normatif, walaupun tidak secara signifikan.

Profesi dosen di Universitas Atma Jaya Yogyakarta dipilih sebagai populasi pada penelitian ini. Dasar pemilihan profesi ini adalah peran vital dosen dalam suatu organisasi, dalam hal ini universitas. Dosen berhubungan langsung dengan mahasiswa sebagai pengajar sekaligus beberapa dosen harus tetap mempertanggungjawabkan peran mereka di luar bidang pengajaran walaupun masih berkaitan dengan lingkungan universitas. Misalnya, beberapa dosen memegang jabatan struktural sebagai Ketua Program Studi, Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, dan sebagainya. Peran-peran inilah yang disinyalir bisa menimbulkan konflik dan berujung pada stres kerja. Universitas Atma Jaya Yogyakarta dipilih sebagai tempat penelitian karena penulis ingin memberikan kontribusi positif bagi perkembangan universitas melalui penelitian ini. Hasil penelitian ini bisa dimanfaatkan oleh pihak universitas sebagai evaluasi sekaligus dasar untuk membuat kebijakan yang berkaitan dengan stres kerja dan komitmen organisasional pada dosen.

Selain itu, komitmen pada dosen juga menarik untuk diteliti. Komitmen berkaitan dengan kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Dosen

adalah sumber daya manusia yang vital dalam institusi pendidikan. Dosen adalah penggerak sebuah universitas. Tanpa dosen, kegiatan inti universitas tak akan bisa berjalan. Kegiatan inti sebuah universitas sangat tergantung pada kualitas dosen. Apabila seorang dosen tidak memiliki komitmen yang cukup tinggi, diyakini akan berdampak pada menurunnya kontribusi dosen kepada organisasi dan para *stakeholdernya*, seperti mahasiswa.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan antara dimensi stres kerja dan komitmen afektif pada dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta?
2. Bagaimana hubungan antara dimensi stres kerja dan komitmen keberlanjutan pada dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta?
3. Bagaimana hubungan antara dimensi stres kerja dan komitmen normatif pada dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta?
4. Apakah ada perbedaan dimensi stres kerja menurut karakteristik demografi?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan terfokus, serta untuk membatasi permasalahan yang diteliti, disusunlah batasan variabel yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Stres didefinisikan oleh Robbins dan Coulter (2010) sebagai reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepadanya akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak.
2. Stres yang dimaksud dalam penelitian ini adalah *distress*, yaitu jenis stres negatif yang sangat tidak menyenangkan, bahkan bisa bersifat destruktif, dialami untuk waktu yang lama, dan terasa sangat berat (Lubis, 2012).
3. Stres kerja diukur dari 3 dimensi (Michael *et al.*, 2009), yaitu:
 - 1) Beban kerja
Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut.
 - 2) Konflik peran
Berkaitan dengan perbedaan konsep antara pekerja dan atasan mengenai konten dari pentingnya tugas-tugas pekerjaan yang dibutuhkan. Inilah yang bisa menyebabkan konflik, adanya pertentangan antara komitmen terhadap beberapa atasan dan nilai-nilai individu yang berkaitan dengan persyaratan organisasi.
 - 3) Ambiguitas peran
Mengungkapkan dua sikap yang berbeda ketika peran yang diharapkan tidak jelas akibat minimnya informasi mengenai peran dan pekerjaan tersebut.

4. Komitmen organisasional adalah hubungan emosional dengan organisasi tertentu, yang ditandai oleh 3 parameter utama dalam sikap individu terhadap organisasi, yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas (Buchanan, 1974 seperti dikutip oleh Michael *et al.*, 2009).
5. Menurut Allen dan Meyer (1991) seperti dikutip oleh Michael *et al.* (2009) komitmen organisasional terdiri dari 3 jenis, yaitu:
 - 1) Komitmen afektif
Berhubungan dengan rasa memiliki, keterikatan, dan loyalitas terhadap organisasi (Mueller *et al.*, 1992 seperti dikutip oleh Michael *et al.*, 2009). Karyawan yang memiliki komitmen cenderung tetap bertahan dalam organisasi tersebut (Meyer *et al.*, 1990 seperti dikutip oleh Michael *et al.*, 2009).
 - 2) Komitmen keberlanjutan
Komitmen ini terjadi karena adanya pertimbangan akan biaya dan risiko yang harus dihadapi apabila meninggalkan organisasi (Meyer *et al.*, 1991 seperti dikutip oleh Michael *et al.*, 2009). Biaya dianggap sebagai sesuatu yang menahan seseorang untuk keluar dari organisasi.
 - 3) Komitmen normatif
Komitmen timbul karena rasa tanggung jawab terhadap organisasi (Meyer *et al.*, 1997 seperti dikutip oleh Michael *et al.*, 2009). Dengan kata lain, seseorang tetap tinggal di organisasi yang

bersangkutan karena memiliki tanggung jawab kepada organisasi yang mempekerjakannya.

6. Karakteristik demografi yang digunakan adalah jenis kelamin, status perkawinan, status struktural, usia, dan lama bekerja.
7. Sampel yang diteliti adalah 64 dosen tetap di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

1.4. Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan masalah di atas, dapat ditemukan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji hubungan antara dimensi stres kerja dan komitmen afektif pada dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
2. Menguji hubungan antara dimensi stres kerja dan komitmen keberlanjutan pada dosen di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
3. Menguji hubungan antara dimensi stres kerja dan komitmen normatif pada dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
4. Melihat perbedaan dimensi stres kerja menurut karakteristik demografi (jenis kelamin, status perkawinan, status struktural, usia, dan lama bekerja).

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari dilakukannya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti-bukti empiris mengenai hubungan antara dimensi stres kerja dan komitmen organisasional, terutama bila diimplementasikan kepada dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Penelitian ini merupakan sebuah media untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah. Selain itu, penelitian ini diharapkan bisa memberikan wawasan mengenai isu-isu nyata dalam dunia kerja.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang akurat mengenai hubungan antara dimensi stres kerja dan komitmen organisasional kepada institusi yang bersangkutan, yaitu Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Selain itu hasil penelitian ini juga dapat membantu institusi yang bersangkutan untuk mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan aspek sumber daya manusia, sehingga stres kerja pada dosen dapat ditekan, sedangkan komitmen terhadap organisasi semakin meningkat.

1.6. Sistematika Penelitian

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini berisi uraian teoretis yang digunakan sebagai dasar teori yang mendukung penelitian ini, yaitu teori mengenai komitmen organisasional, stres kerja, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi metode yang digunakan pada penelitian ini, yang terdiri dari bentuk penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV : Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini membahas analisis serta pengujian hipotesis berdasarkan jawaban responden yang berasal dari kuesioner yang telah dibagikan. Bab ini diakhiri dengan pembahasan yang mencoba mengaitkan temuan penelitian dengan penelitian terdahulu.

BAB V : Penutup

Bab ini berisi kesimpulan penelitian dan implikasi penelitian terhadap sisi manajerial institusi yang bersangkutan. Selain itu, termuat pula keterbatasan pada penelitian ini. Penutup diakhiri dengan saran dari peneliti.