

BAB II

LANDASAN TEORI

Bagian ini memuat landasan empiris mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pada bagian pertama akan dibahas komitmen organisasional dan bagian kedua membahas stres kerja, mulai dari penyebabnya, hingga dimensi-dimensi yang digunakan untuk mengukurnya. Pada bagian ketiga akan dibahas penelitian-penelitian terdahulu yang juga membahas topik ini.

2.1. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah hubungan emosional dengan organisasi, 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):

1. Identifikasi, yaitu internalisasi nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Keterlibatan, yaitu kegiatan yang dilakukan karyawan merupakan bagian dari perannya dalam organisasi.
3. Loyalitas, yaitu rasa memiliki seorang karyawan terhadap organisasinya.

Popper (1984) seperti dikutip oleh Michael *et al.* (2009) mengemukakan bahwa komitmen organisasional merefleksikan hubungan unik antara karyawan dan organisasi. Hubungan ini secara signifikan dapat menjelaskan perilaku individu dalam organisasi.

Komitmen organisasional ditandai dengan kesediaan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kemauan untuk berinvestasi dalam usaha mendukung tujuan organisasi.

Meningkatkan komitmen organisasional bisa dilakukan dengan berbagai cara berikut ini (Sweeney dan McFarlin, 2002):

- a. Mencoba beritikad baik guna meningkatkan masukan karyawan bagi organisasi karena karyawan yang merasa suaranya didengarkan akan memacunya untuk berkomitmen secara afektif;
- b. Bangunlah itu dan komitmen akan datang dengan sendirinya, dengan cara meluruskan dan mengomunikasikan kembali nilai dasar, perilaku, dan tujuan organisasi;
- c. Mempertimbangkan penggunaan tim karena dapat meningkatkan komitmen normatif;
- d. Membuat komitmen keberlanjutan tinggi dengan cara memperlakukan karyawan dengan adil, sehingga tidak ada alternatif untuk keluar dari organisasi.

Menurut Allen dan Meyer (1991) seperti dikutip oleh Michael *et al.* (2009), komitmen organisasional terdiri dari 3 jenis, yaitu:

1. Komitmen afektif

Komitmen ini 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 (Meyer *et al.*, 1990 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. Di satu sisi hal ini benar. Jika komitmen afektif tinggi, kedua bentuk komitmen yang lain seakan tidak penting lagi. Komitmen afektif dapat membangun pengalaman positif. Pengalaman yang mengandung makna bahwa organisasi mendukung dan memperlakukan karyawannya dengan adil.

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. 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 keberlanjutan dianggap sebagai reaksi emosional yang netral dan dipengaruhi oleh pertimbangan-pertimbangan biaya dan risiko. Weisner (2003) seperti dikutip oleh

Michael *et al.* (2009) menemukan bahwa komitmen keberlanjutan bukanlah komitmen yang diharapkan oleh 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. Komitmen normatif berkaitan dengan kewajiban dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Karyawan dikatakan memiliki komitmen normatif apabila tetap tinggal di dalam organisasi untuk memenuhi kewajiban dan tanggung jawab tertentu kepada organisasi yang mempekerjakannya.

2.2. Stres Kerja

Stres kerja disebut sebagai salah satu penyebab risiko gangguan kesehatan yang muncul dari tempat kerja bagi karyawan-karyawan di negara maju dan berkembang (Paul, 2002; Danna dan Griffin, 2002 seperti dikutip oleh Mansoor *et al.*, 2011). Pernyataan ini menunjukkan betapa stres kerja harus mendapat perhatian dari perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. Saat ini, konsep stres dapat didefinisikan dengan berbagai cara (Keinan, 1997 seperti dikutip oleh Michael *et al.*, 2009), yaitu:

1. Stres sebagai stimulan

Stres adalah stimulan yang sangat kuat, yang menggabungkan karakteristik ancaman dan kerugian.

2. Stres sebagai reaksi

Stres adalah reaksi terhadap peristiwa tertentu.

3. Stres sebagai hubungan

Stres mengacu pada interaksi antara manusia dengan lingkungannya.

Menurut Robbins dan Coulter (2010), stres didefinisikan sebagai reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampau banyak. Menurut Mc Grath (1976) seperti dikutip oleh Mansoor *et al.* (2011), stres artinya situasi ketika di dalam sebuah lingkungan seseorang diharuskan untuk melakukan tugas-tugas yang melebihi kemampuan dan sumber daya untuk memenuhinya, karena ia mengharapkan adanya perbedaan besar dalam pemberian penghargaan antara yang melaksanakan tugas dan tidak melaksanakan tugas. Lussier (2008) mendefinisikan stres sebagai reaksi emosional dan/atau fisik terhadap peristiwa dan aktivitas lingkungan.

Faktor-faktor yang memicu stres kerja disebut *job stressor*. Secara umum, stres kerja dapat disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri (termasuk konflik peran dan ambiguitas peran), faktor kepribadian, dan perubahan (Sweeney dan McFarlin, 2002). Menurut Sweeney dan McFarlin (2002), stres dapat menyebabkan beberapa kerugian, seperti efeknya pada sisi psikologis, kesehatan, dan kinerja. Stres dapat pula memicu perilaku agresif dan kekerasan.

Beberapa tindakan yang dapat dilakukan karyawan untuk mengatasi stres kerja antara lain dengan menggunakan *coping strategy* yang baik; mencari

dukungan sosial; mencari tindakan terapi, latihan, atau relaksasi; manajemen stres; dan yang paling penting adalah pencegahan stres.

Stres kerja dapat diukur dari berbagai dimensi, tetapi dalam penelitian ini stres kerja akan 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. Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya. Apabila proporsi ketiganya tidak seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik. Ketidakseimbangan ini bisa menyebabkan seseorang mengalami stres.

2. Konflik peran

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).

Konflik peran berkaitan dengan perbedaan konsep antara pekerja dan *supervisor* (atau atasan) mengenai konten dari pentingnya tugas-tugas pekerjaan yang dibutuhkan. Inilah yang bisa menyebabkan konflik,

adanya pertentangan antara komitmen terhadap beberapa *supervisor* (atau atasan) dan nilai-nilai individu yang berkaitan dengan persyaratan organisasi.

3. Ambiguitas peran

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.

2.3. Penelitian Terdahulu

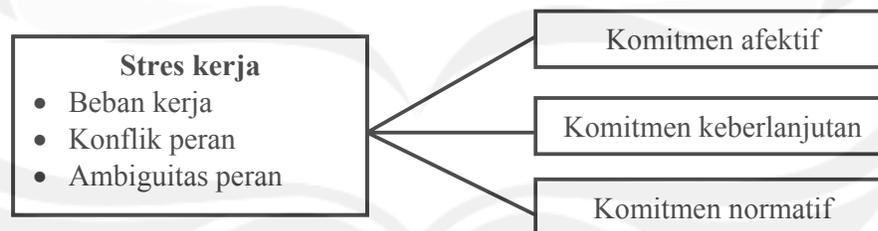
Michael *et al.* (2009) melakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional pada koordinator organisasi *mentoring* pendidikan di Israel. Variabel yang terkait adalah stres kerja, komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, dan komitmen normatif. Stres kerja diteliti berdasarkan 3 dimensi, yaitu beban kerja, konflik peran, dan ambiguitas peran. Penelitian Michael *et al.* (2009) ini menghasilkan temuan adanya hubungan negatif antara stres kerja dan komitmen afektif, adanya hubungan negatif antara stres kerja dan komitmen keberlanjutan, dan tidak ada hubungan antara stres kerja dan komitmen normatif.

Khatibi *et al.* (2009) juga melakukan penelitian yang berkaitan dengan stres kerja dan komitmen organisasional. Penelitian Khatibi *et al.* (2009) ini bertujuan menguji pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional di National

Olympic and Paralympic Academy. Variabel yang digunakan adalah stres kerja, komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, dan komitmen normatif. Hasil yang diperoleh menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen afektif, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen keberlanjutan, dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen normatif.

2.4. Kerangka Penelitian

Penelitian ini menguji hubungan dimensi stres kerja dengan komitmen organisasional yang terdiri dari komitmen afektif, keberlanjutan, dan normatif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Michael *et al.* (2009), disusunlah kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1.

Kerangka Penelitian

Gambar 2.1. mendeskripsikan dimensi stres kerja bisa berhubungan satu sama lain dengan komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, dan komitmen normatif. Garis yang menghubungkan dimensi stres kerja dan komitmen afektif, keberlanjutan, dan normatif menggambarkan hubungan antara variabel-variabel ini. Beberapa penelitian menemukan dimensi stres kerja berhubungan dengan

komitmen organisasional. Penelitian Michael *et al.* (2009) memperoleh hasil stres kerja berhubungan negatif dengan komitmen organisasional, kecuali pada komitmen normatif. Hal ini berarti peningkatan stres kerja menyebabkan penurunan komitmen organisasional, dan sebaliknya. Semakin tinggi komitmen organisasional, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Tentunya, perasaan nyaman ini akan menekan tingkat stres kerja.

2.5. Hipotesis

Michael *et al.* (2009) melakukan penelitian mengenai hubungan stres kerja dan komitmen organisasional. Komitmen organisasional terdiri dari komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, dan komitmen normatif (Allen dan Meyer, 1991 seperti dikutip oleh Michael *et al.*, 2009).

Komitmen afektif berhubungan dengan rasa memiliki, keterikatan, dan loyalitas terhadap organisasi (Mueller *et al.*, 1992 seperti dikutip oleh Michael *et al.*, 2009). Dari penelitian tersebut, diperoleh hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dan komitmen afektif. Semakin tinggi konflik peran, semakin rendah komitmen afektif. Beban kerja dan ambiguitas peran tidak berhubungan secara signifikan terhadap komitmen afektif. Secara keseluruhan, ditemukan bahwa semakin tinggi stres kerja, semakin rendah komitmen afektif. Beban kerja, konflik peran, dan ambiguitas peran yang tinggi diperkirakan bisa menurunkan komitmen afektif. Berdasarkan penelitian tersebut, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Ada hubungan negatif antara dimensi stres kerja dan komitmen afektif.

Komitmen keberlanjutan 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). Menurut Michael *et al.* (2009), terdapat hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dan komitmen keberlanjutan. Korelasi ini berarti semakin tinggi konflik peran, semakin rendah komitmen keberlanjutan. Beban kerja dan ambiguitas peran tidak berhubungan secara signifikan dengan komitmen keberlanjutan. Secara keseluruhan, semakin tinggi stres kerja, semakin rendah pula komitmen keberlanjutan. Beban kerja, konflik peran, dan ambiguitas peran yang tinggi diperkirakan bisa menurunkan komitmen keberlanjutan. Dengan demikian, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Ada hubungan negatif antara dimensi stres kerja dan komitmen keberlanjutan.

Komitmen normatif adalah komitmen yang timbul karena adanya rasa tanggung jawab terhadap organisasi (Meyer *et al.*, 1997 seperti dikutip oleh Michael *et al.*, 2009). Michael *et al.* (2009) menemukan tidak ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dan komitmen normatif. Beban kerja, konflik peran, dan ambiguitas peran tidak berhubungan dengan komitmen normatif karena komitmen ini terbentuk dari adanya utang budi atau tanggung jawab yang wajib dilaksanakan. Tinggi atau rendahnya dimensi stres kerja tidak akan berhubungan dengan komitmen afektif yang muncul karena adanya tanggung jawab. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Tidak ada hubungan antara dimensi stres kerja dan komitmen normatif.

Penelitian Michael *et al.* (2009) menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam tingkat stres kerja. Pada konflik peran dan ambiguitas peran, tingkat stres kerja pada karyawan laki-laki lebih tinggi daripada karyawan perempuan. Hasil ANOVA pada penelitian ini menemukan tidak ada perbedaan yang signifikan pada status perkawinan. Pada perbandingan rata-rata stres kerja berdasarkan lama bekerja ditemukan tidak ada perbedaan yang signifikan pada variabel stres kerja secara keseluruhan maupun konflik peran dan ambiguitas peran. Namun, karyawan yang bekerja pada tahun pertama memiliki beban kerja yang signifikan lebih tinggi daripada karyawan yang bekerja lebih lama. Pada variabel usia, tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara stres kerja dan usia. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Tidak ada perbedaan stres kerja menurut karakteristik demografi.