

BAB I

PENDAHULUAN

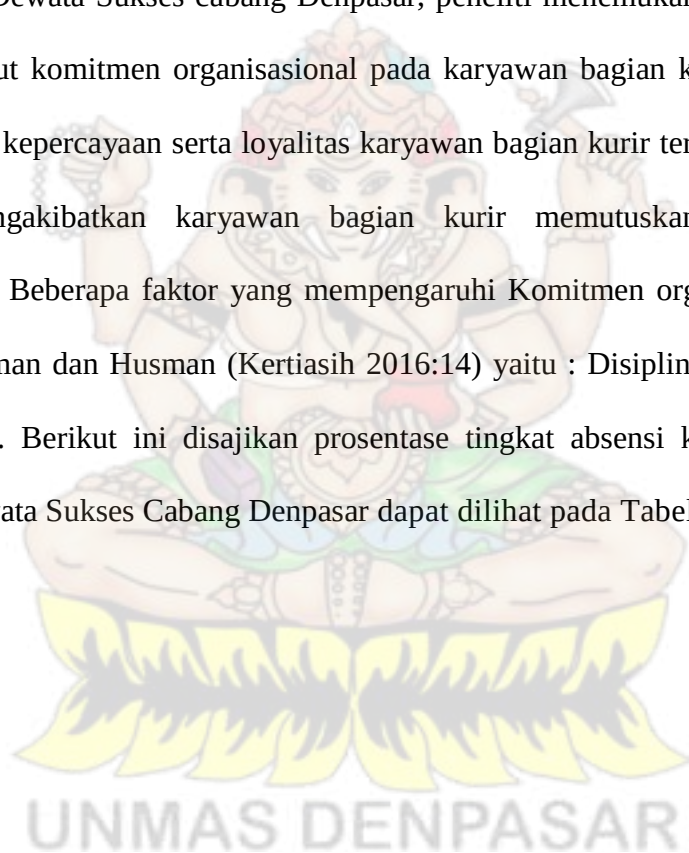
1.1 Latar Belakang

Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan dari bagaimana perusahaan mengelola sumber daya yang dimilikinya, hal tersebutlah yang membuat para pengusaha sadar akan nilai investasi karyawan sebagai salah satu aset penting perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dicapai bila karyawan memiliki komitmen organisasional, karena karyawan yang berkomitmen akan bersedia untuk berusaha mencapai tujuan organisasinya.

Komitmen organisasional atau loyalitas pekerja menurut (Wibowo 2014:428), yaitu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki masa kerja yang panjang jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Dwityanto dan Amalia (2014) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang rendah dapat membawa dampak negatif pada perusahaan seperti menurunnya produktivitas, kualitas kerja, kepuasan, absensi, serta karyawan meninggalkan organisasi.

Di Indonesia saat ini sangat banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman seperti, Lion Parcel, JNE , TIKI, dan

J&T Express. Dalam penelitian ini peneliti mengambil tempat penelitian pada PT. Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar. PT. Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman. Salah satu jabatan yang bertugas dalam pengiriman barang yaitu karyawan bagian kurir pada PT. Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar dimana berdasarkan survei dan kenyataan yang terjadi di tempat penelitian yaitu pada PT. Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar, peneliti menemukan fenomena yang menyangkut komitmen organisasional pada karyawan bagian kurir. Diantaranya rendahnya kepercayaan serta loyalitas karyawan bagian kurir terhadap organisasi yang mengakibatkan karyawan bagian kurir memutuskan meninggalkan organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasi Menurut Heidjrachman dan Husman (Kertiasih 2016:14) yaitu : Disiplin, Kehadiran, dan Kerjasama. Berikut ini disajikan prosentase tingkat absensi karyawan di PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Denpasar dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:



Tabel 1.1
Prosentase Tingkat Absensi PT. Mitra Dewata Sukses Cabang
Denpasar

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Hari Kerja (Hari)	Hari Kerja Sesungguhnya (Orang)	Jumlah Absensi (Orang)	Jumlah Hari Sesungguhnya (Orang)	TINGKAT ABSENSI (%)
1	2	3	4 = 2 X 3	5	6 = 4 – 5	7 = 5 : 6X 100%
Januari	42	23	920	903	17	5,3
Februari	42	20	800	787	13	6,1
Maret	42	19	760	738	22	3,4
April	42	21	840	822	18	4,6
Mei	42	22	880	864	16	5,4
Juni	42	21	840	821	19	4,3
Juli	42	20	800	781	19	4,1
Agustus	42	21	840	819	21	3,9
September	42	21	840	825	15	5,5
Oktober	42	22	880	858	22	3,9
Nopember	42	21	840	823	17	4,8
Desember	42	20	800	781	19	4,1
JUMLAH	504	251	10040	9822	218	55,36
RATA-RATA	42	20,92	836,7	818,5	18,2	4,61

sumber: di PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Denpasar 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapatlah diketahui bahwa tingkat absensi karyawan di PT. Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar setiap bulannya selama Tahun 2020 berfluktuasi dengan rata – rata karyawan 4,61% .

Rismawan (2014) menyatakan komitmen organisasional merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan mempunyai implikasi bagi keputusan karyawan untuk melanjutkan atau berhenti dari keanggotaan organisasi. Menurut Novriyadi (2015), jika komitmen organisasional rendah, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga akan rendah serta meningkatkan keinginan karyawan untuk tidak mempertahankan keanggotaannya di dalam perusahaan. Komitmen organisasi menekankan bagaimana tingkat loyalitas karyawan, sedangkan kepercayaan organisasional

menunjukkan bahwa karyawan merasa percaya terhadap perusahaan dan manajemennya sehingga karyawan tersebut merasa komitmennya telah terpenuhi. Namun kenyataannya, dalam implementasinya terdapat permasalahan mengenai komitmen organisasional.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu pemberdayaan karyawan. Ismail et al. (2016) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan pendekatan yang demokratis dimana pimpinan mendorong karyawan untuk ikut terlibat dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa nyaman jika perusahaan melibatkan dirinya dalam proses pengambilan keputusan. Indikasi rendahnya pemberdayaan karyawan di PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Denpasar perlu diperhatikan. Karyawan bagian kurir merasa bahwa atasan kurang percaya dengan potensi yang dimilikinya. Hal ini dapat dilihat dari pemberian tanggung jawab hanya pada beberapa karyawan dan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan lain untuk terlibat.

Menurut Elnaga dan Imran (2014) menyatakan bahwa perusahaan yang melakukan pemberdayaan karyawan akan mampu meningkatkan tanggungjawab karyawan. Dewi dan Utama (2015) menyatakan memberdayakan karyawan dalam perusahaan berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat menunjukkan potensi dan keterampilan yang dimilikinya. Jafari et al. (2016) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberdayaan karyawan dan komitmen karyawan dalam organisasi. Pemberdayaan karyawan penting untuk dilakukan karena dampak dari adanya pemberdayaan karyawan dapat membuat karyawan merasa puas karena

karyawan banyak berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi yang mengarah pada tingginya komitmen organisasional (Diputri dan Rahyuda, 2016). Dengan pemberdayaan karyawan, pimpinan perusahaan mengharapkan karyawan memiliki komitmen organisasional kerja yang tinggi di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kepada pekerjaan.

Tabel 1.2
Jumlah Gaji PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Denpasar
Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Gaji (Rp)	Tunjangan Makan (Rp)	Tunjangan Transport (Rp)
1	2	3	4	5	6
1	Januari	42	32.172.000	6.552.000	5.460.000
2	Februari	42	32.172.000	5.040.000	4.200.000
3	Maret	42	32.172.000	6.048.000	5.040.000
4	April	42	32.172.000	5.292.000	4.410.000
5	Mei	42	32.172.000	6.300.000	5.250.000
6	Juni	42	32.172.000	6.300.000	5.250.000
7	Juli	42	32.172.000	6.804.000	5.670.000
8	Agustus	42	32.172.000	6.552.000	4.460.000
9	September	42	32.172.000	5.796.000	4.830.000
10	Oktober	42	32.172.000	6.552.000	5.460.000
11	Nopember	42	32.172.000	5.544.000	4.620.000
12	Desember	42	32.172.000	6.552.000	5.460.000
			386.064.000	73.332.000	60.110.000

Sumber: PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Denpasar

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa Gaji yang diterima oleh karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Denpasar pada tahun 2020. Total gaji yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk 42 karyawan sebesar Rp. 386.064.000, dan total tunjangan makan yang dikeluarkan oleh perusahaan

adalah sebesar Rp. 73.332.000, serta tunjangan transport yang dikeluarkan oleh perusahaan adalah sebesar Rp. 60.110.000. Dari hasil wawancara Pimpinan dan karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Denpasar, Gaji yang diterima karyawan ada yang beberapa karyawan yang masih dibawah UMR. Sedangkan UMR menurut dari sumber perusahaan sebesar 2.900.000 dan sehingga timbul stres kerja yang dihasilkan oleh karyawan kurang maksimal, hal ini dapat mengakibatkan menurunnya komitmen organisasi karyawan. Selain pemberdayaan karyawan, terdapat faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu stres kerja. Menurut Keshavarz dan Mohammadi (2015) stres kerja akan mempengaruhi komitmen karyawan didalam pekerjaan. Stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering dialami oleh karyawan di tempat kerjanya.

Suwardiana dan Wibawa (2014) mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Karambut dan Noormijati (2012) menjelaskan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja akan cenderung tidak produktif kinerjanya.

Berdasarkan hasil observasi pada PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Denpasar, banyak hal yang dikeluhkan oleh karyawan, yaitu beban kerja yang terus meningkat tetapi tidak diimbangi dengan penambahan karyawan, sehingga yang bekerja melebihi jam kerja normal, waktu beristirahat yang tidak beraturan bahkan terkesan buru-buru untuk beranjak bekerja kembali dikarenakan pekerjaan yang menumpuk. Berkaitan dengan beban kerja, berikut

disajikan Tabel 1.2 perihal jumlah paket yang masuk setiap bulan pada PT. Mitra Dewata Sukses tahun 2020

Tabel 1.3
Laporan Jumlah Paket yang Masuk Setiap Bulan Pada PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Denpasar 2020

No	Bulan	Jumlah Paket Masuk (Unit)	Peningkatan Jumlah Kiriman (Unit)
1	Januari	16432	-
2	Februari	16555	123
3	Maret	16634	788
4	April	16702	682
5	Mei	16790	877
6	Juni	16844	542
7	Juli	16980	136
8	Agustus	17120	139
9	September	17989	869
10	Oktober	18320	331
11	November	19000	679
12	Desember	19890	889
Jumlah		209259	3458
Rata-rata		174382.92	3143.7

Sumber : PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Denpasar

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat dijelaskan bahwa setiap bulan terdapat peningkatan barang masuk yang cukup tinggi dengan rata-rata sebanyak 3143,73 unit atau sama dengan 3144 unit (dibulatkan) perbulannya. Hal tersebut jika tidak diimbangi dengan perubahan karyawan akan memicu terjadinya stres kerja. Hal tersebut tentunya akan meningkatkan stres kerja karyawan dan akan berpengaruh pada keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Hasibuan (2014: 204) menyatakan orang-orang mengalami stress menjadi gugup dan merasakan kekuatiran-kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat tenang, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Penelitian yang dilakukan oleh Harun et al. (2014) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap komitmen organisasi, karyawan yang memiliki tingkat stres tinggi akan berimplikasi pada rendahnya komitmen organisasional.

Dari uraian di atas, maka peneliti ingin menguji pengaruh pemberdayaan karyawan dan stres kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah memberikan solusi dan saran yang dapat diambil perusahaan guna menekan tingkat komitmen organisasional karyawan yang dilihat dari sudut pandang pemberdayaan karyawan dan stres kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan adalah :

- 1.2.1 Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar?
- 1.2.2 Apakah stress kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional pada PT. Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar.
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Bagi Mahasiswa

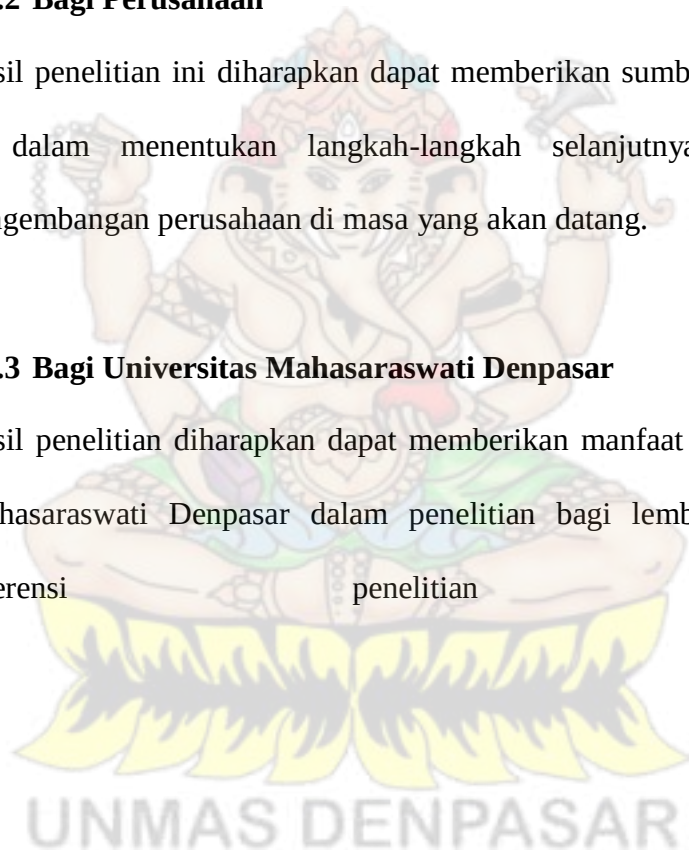
Dengan adanya penelitian ini, merupakan kesempatan bagi mahasiswa untuk menerapkan teori-teori yang telah diterima di bangku kuliah ke dalam hal praktis yang ada dalam perusahaan.

1.4.2 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran di dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam rangka pengembangan perusahaan di masa yang akan datang.

1.4.3 Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar dalam penelitian bagi lembaga atau untuk referensi penelitian selanjutnya



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal Setting Theory ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua cognitions yaitu values dan intentions (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Goal setting theory juga merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Menurut Locke dan Latham (2002) tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen. Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja.

Temuan utama dari goal setting theory 11 adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Latham, 2003). Sebuah tujuan agar efektif, dibutuhkan ringkasan umpan balik yang mengungkapkan kemajuan manajer dalam mencapai tujuan (Locke dan Latham, 2002). Jika mereka tidak tahu bagaimana kemajuannya, akan sulit bagi mereka untuk menyesuaikan tingkat atau arah usaha dalam menyesuaikan strategi kinerja untuk mencocokkan apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Terkait penetapan tujuan juga diperlukan keterlibatan dalam perencanaan untuk mengembangkan strategi yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan. Adanya kompetensi pegawai dalam penetapan tujuan anggaran akan menciptakan kecukupan informasi yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai tujuan anggaran sehingga nantinya dapat mengurangi ambiguitas dalam melakukan pekerjaan mereka

2.1.2 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasinya dan memiliki bentuk nyata berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, serta dengan

sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaannya (Widyantara, dkk 2015). Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi (Darmawan, 2013:171). Menurut Meyer dan Allen dalam Pramadani (2012) komitmen organisasi sebagai indikator sejauh mana seorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi. Mowday, dkk. (2011) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah kepercayaan karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi sehingga karyawan memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi secara tulus. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antar karyawan dengan organisasi yang menyangkut rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa terlibat dengan tugas organisasi dan rasa setia pada organisasi sehingga karyawan tersebut bersedia untuk tetap aktif dalam organisasi.

Allen dan Meyer dalam Amodt (2013) menjelaskan terdapat tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan komitmen normatif. Komitmen afektif merupakan keterikatan secara emosional dan keterlibatan karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini individu ingin menetap dalam suatu organisasi karena keinginan dari dirinya sendiri, yakni karena ia merasa adanya keterikatan secara emosional terhadap organisasi. Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen individu yang didasari pada pertimbangan mengenai untung

dan rugi yang didapatkan oleh karyawan ketika memutuskan untuk menetap ataupun meninggalkan perusahaan. Komitmen normatif merupakan keyakinan individu mengenai tanggung jawab dirinya terhadap perusahaan, sehingga mewajibkan dirinya untuk menetap dalam suatu perusahaan.

2) Dimensi Komitmen

Menurut Allen dan Meyer (2011) terdapat tiga dimensi dalam komitmen organisasi, yaitu:

- a) *Affective commitment*, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu (*want to*).
- b) *Continuance commitment*, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut (*need to*).
- c) *Normative commitment*, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan

terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (*ought to*).

Menurut Zulpikar dan Daniel (2011) terdapat tiga dimensi dalam komitmen organisasi, yaitu:

a) Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah komitmen yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi yang terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai yang sama dengan organisasi. Indikator yang diturunkan menjadi item pernyataan dalam penelitian Zulpikar dan Daniel (2011) terdiri atas bagaimana seorang karyawan merasa senang menghabiskan sisa karir di perusahaan, perasaan bangga terhadap organisasi, rasa empati terhadap organisasi, loyalitas terhadap organisasi dan keterikatan secara emosional terhadap organisasi.

b) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adanya suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus ditanggung yakni kerugian baik secara finansial atau kerugian lainnya yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Indikator yang diturunkan menjadi item

pernyataan dalam penelitian Zulpikar dan Daniel (2011) terdiri atas kekhawatiran berhenti bekerja, perasaan yang berarti untuk meninggalkan organisasi, meninggalkan organisasi karena tidak punya pilihan lagi, tidak adanya peluang alternatif yang ada dan pengorbanan pada organisasi.

c) Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normative (*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari karyawan untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan hutang budi pada organisasi. Indikator yang diturunkan menjadi pernyataan dalam Zulpikar dan Daniel (2011) terdiri atas pemikiran karyawan tentang individu yang terlalu sering berpindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya, loyalitas merupakan kewajiban moral, tawaran dari organisasi lain tidak lebih baik dari organisasi sekarang dan karyawan akan lebih baik untuk bekerja pada suatu organisasi sepanjang karir mereka.

3) Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Indra Kharis (2010) komitmen organisasi terdiri dari 3 indikator yaitu:

a) Kemauan Karyawan

Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar

belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

b) Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

c) Kebanggaan karyawan pada organisasi

Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

2.1.3 Pemberdayaan Karyawan

1) Pengertian Pemberdayaan Karyawan

Menurut Elnaga dan Imran (2014) menyatakan bahwa perusahaan yang melakukan pemberdayaan karyawan akan mampu meningkatkan tanggung jawab karyawan. Menurut Wibowo (2015:

415) pemberdayaan karyawan merupakan suatu proses untuk menjadikan individu menjadi lebih berdaya dalam menyelesaikan suatu masalah. Ismail *et al.* (2016) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan pendekatan yang demokratis dimana pimpinan mendorong karyawan untuk ikut memutuskan dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerjaan. Siagian (2014: 258) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.

Memberdayakan karyawan dalam perusahaan berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat menunjukkan potensi dan keterampilan yang dimilikinya (Dewi dan Utama, 2015). Menurut Styawahyuni (2014) pemberdayaan merupakan suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalah sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan wewenang sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab. Srinadi (2014) menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan proses pemberian wewenang atau otonomi kepada karyawannya dalam hal mengambil keputusan, mengambil solusi terhadap masalah, dan menentukan sendiri cara mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2) Manfaat Pemberdayaan Karyawan

Menurut Wibowo (2015: 419), suatu perusahaan yang menjalankan pemberdayaan karyawan akan mendapatkan manfaat sebagai berikut:

- a) Menimbulkan perasaan yang puas dalam mengambil tanggung jawab untuk menjalankan tugasnya dengan melakukan sesuatu yang berharga dan memperoleh kesenangan dalam melakukan komunikasi dan kerja Sama dengan orang lain.
- b) Meningkatkan kepercayaan diri dalam melakukan sesuatu sehingga akan dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti kerja sama yang lebih dekat dengan orang lain, bekerja dengan tujuan yang lebih jelas dan mendapatkan prestasi apabila tujuan telah tercapai.
- c) Pemerdayaan dalam organisasi akan meningkatkan kinerja organisasi dan karyawan dapat mengembangkan bakatnya secara penuh. Karyawan akan menguasai pemahaman dan keterampilan baru dan memberikan kesempatan melihat sesuatu dengan cara yang berbeda, merefleksikan apa yang dilihat dan mengembangkan keterampilan baru.

3) Strategi Pemberdayaan Karyawan

Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2016:187) strategi dalam pemberdayaan karyawan didasarkan atas delapan buah langkah menuju keberhasilan, yaitu :

- a) Hubungan dengan visi. Hubungkan pemberdayaan dengan visi dan misi dan nilai organisasi sehingga pemberdayaan menjadi bagian dari organisasi.
- b) Diarahkan dengan menggunakan contoh-contoh. pemberdayaan harus dilihat dari sudut pandang bahwa dia datang dari manajemen teratas, dimana para pemimpin dapat memberikan visi untuk masamendatang dan memberikan dukungan serta dorongan yang sangat penting untuk menciptakan suatu lingkungan dimana orang-orang bertanggung jawabterhadap nasib mereka sendiri.
- c) Berkomunikasi secara aktif. Yaitu dengan melibatkan karyawan didalam komunikasi dan pembahasan umpan balik secara tetap, maka organisasi dapat mendorong terjadinya pemberdayaan.
- d) Meninjau struktur organisasi. Pemberdayaan yang berhasil memerlukan perubahan yang terjadi didalam struktur, sehingga para individu menjadi lebih dekat kepada titik keputusan, dan birokrasi dapat dibuang melalui rantai pengawasan yang lebih kecil.
- e) Memperkuat kerja Tim. pemberdayaan membutuhkan dukungan kerja tim yang memiliki pemberdayaan adalah salah satu mekanisme terkuat untuk menyediakan suatu lingkungan bagi pengambilan inisiatif dan kadang-kadang berbuat kesalahan tapi juga untuk belajar darinya.

- f) Mendorong pengembangan pribadi. Yaitu dengan memberikan bantuan dan dorongan untuk membentuk rasa percaya diri agar staf dapat membuat keputusan sendiri.
 - g) Menjadikan jasa layanan kepada pelanggan sebagai fokus. Hasil akhir pemberdayaan adalah berupa naiknya tingkatan jasa layanan kepada pelanggan, sehingga karyawan yang berada di garis depan dan karyawan yang berhubungan dengan pelanggan internal harus didorong untuk bertanggung jawab memuaskan pelanggan mereka.
 - h) Ukur perkembangan yang terjadi dan kenali serta hargai keberhasilan. Organisasi perlu menentukan ukuran keberhasilan dan membantu agar ukuran ini dapat dipahami oleh setiap orang, dengan membuat atau menentukan cara agar keberhasilan individu dapat dikenali.
- 4) Indikator Pemberdayaan Karyawan
- Fadzilah (2006) berpendapat bahwa pemberdayaan karyawan sangat penting dan memberikan kesempatan lebih banyak kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas, fleksibilitas dan otonomi atas pekerjaannya. Pemberdayaan terhadap karyawan akan membuat seseorang merasa penting, senang dan tertantang oleh pekerjaan mereka. Baird dan Wang (2010) menyatakan bahwa persaingan perusahaan yang semakin ketat membuat perusahaan harus menilai prasyarat yang paling penting dalam meningkatkan pemberdayaan menilai prasyarat yang paling

penting dalam meningkatkan pemberdayaan karyawan. Ismail et al. (2011) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan pendekatan yang demokratis dimana pimpinan mendorong karyawan untuk ikut terlibat dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa nyaman jika perusahaan melibatkan dirinya dalam proses pengambilan keputusan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Nursyamsi (2012) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasi, dimana perusahaan memberi dorongan kepada karyawan untuk memanfaatkan segala sarana dan sumber daya yang telah tersedia. Kuo et al. (2010) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dalam hal ini salah satu yang diperhatikan adalah :

a) Upah dan gaji

Gaji adalah suatu bentuk imbalan kerja finansial tetap yang diterima karyawan untuk setiap periode tanpa memperhitungkan jumlah jam kerja. Sedangkan upah adalah imbalan kerja yang diberikan oleh perusahaan yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja.

b) Insentif

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk finansial diluar gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan

agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

c) Tunjangan

Tunjangan adalah suatu penghargaan tidak langsung yang diberikan

oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi tanpa menghiraukan kinerja.

d) Fasilitas

Fasilitas adalah sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan untuk memudahkan pekerjaan karyawan seperti peralatan kantor, transportasi dan alat komunikasi.

2.1.4 Stress Kerja

1) Pengertian Stress Kerja

Stres merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu Robbins (dalam Mubariroh, 2013:13). Stres juga diartikan sebagai ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran yang kronis. Mereka sering menjadi mudah marah, atau menunjukkan sikap

yang tidak kooperatif, atau melarikan diri ke minuman keras, atau bahkan menggunakan obat penenang secara berlebihan.

Menurut Hasibuan (2014:204) menyatakan orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Putra (2014)

mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Rini (2010) stres kerja dapat dikaitkan dengan kendala dan tuntutan, kendala adalah kekuatan yang mencegah seseorang untuk mengerjakan apa yang diinginkan sedangkan tuntutan mengacu pada hilangnya sesuatu yang diinginkan, jadi karyawan akan mengalami stres karena menghadapi peluang, kendala, dan tuntutan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa, stres kerja adalah situasi yang dialami oleh seorang karyawan yang dapat memberikan tekanan dalam menjalankan pekerjaan, sehingga stres kerja

didefinisikan sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan sehingga mempengaruhi pola berpikir, kondisi seseorang, dan emosi.

2) Faktor – Faktor Stress Kerja

Menurut Hasibuan (2014:204) faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

- a) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
- c) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- d) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- e) Balas jasa yang terlalu rendah.
- f) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Sedangkan menurut Ardana,dkk. (2013:25) sumber stres antara lain meliputi faktor-faktor yang melekat pada pekerjaan, peranan dalam organisasi, hubungan-hubungan dalam organisasi, perkembangan karir, struktur dan iklim organisasi, hubungan organisasi dengan pihak luar, faktor dari dalam individu yang bersangkutan, dan kepemimpinan.

3) Dampak Stress Kerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2014) disebutkan bahwa, dampak dari stres kerja adalah sebagai berikut.

- a) Stres kerja cenderung membuat kinerja karyawan akan menurun.

- b) Kinerja karyawan tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja.
 - c) Stres kerja cenderung membuat karyawan malas bekerja sehingga sering absen
 - d) Karyawan sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin karena kondisi kerja yang kurang nyaman.
 - e) Karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban yang cukup berat.
- 4) Indikator Stress Kerja
- Menurut Hasibuan (2014: 204) indikator untuk mengukur stress kerja adalah sebagai berikut :
- a) Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
 - b) Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
 - c) Waktu kerja. Diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
 - d) Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pemimpin
 - e) Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.
 - f) Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh pemberdayaan karyawan dan stress kerja terhadap komitmen organisasional sudah pernah dilakukan. Publikasi penelitian sebelumnya didapat dari penelitian sejenis yang disajikan secara terstruktur untuk selanjutnya menjadi acuan dalam pembuatan hipotesis.:

1. Ratna Sukma Ayu dan Dr. Didik J Rachma (2013), objek dalam penelitian ini adalah pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional serta dampaknya terhadap karyawan. Penelitian ini pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Adanya *Persamaan* dengan variable yang diteliti yaitu Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional. Pemberdayaan karyawan mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan komitmen kerja atau dengan kata lain apabila pemberdayaan karyawan meningkat maka akan terjadi peningkatan komitmen organisasional dan secara statistic memiliki pengaruh yang signifikan. *Perbedaan* penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tidak membahas variable lain yang diteliti oleh peneliti yaitu variable Stress Kerja dan objek penelitian serta populasi yang berbeda.
2. Ari Wahyuni dan Made Yuniari (2015), objek penelitian ini adalah pengaruh pemberdayaan karyawan dan stress kerja terhadap komitmen organisasional. Dalam penelitian ini pemberdayaan

karyawan dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses dan pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses nilai positif menandakan semakin karyawan itu merasa diberdayakan maka tingkat kepuasan kerja meningkat dan begitu pula sebaliknya. Bila karyawan kurang merasa diberdayakan maka kepuasan kerjanya akan menurun. Adanya *Persamaan* dengan variabel yang diteliti yaitu Pemberdayaan Karyawan dan Stress Kerja terhadap Komitmen Organisasional. Adapun juga *Perbedaan* dari pengaruh pemberdayaan karyawan dan stress kerja terhadap komitmen organisasional yaitu objek penelitian serta populasi yang berbeda.

3. Josua Ovor Essyam dan Marko Elikem Mensa (2015), hasil penelitian ini pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasional. *Persamaan* dari hasil sebelumnya penelitian saat ini penuh dengan antara stress kerja dan komitmen organisasional dari stress kerja sebagai subjek penelitian telah menjadi bagian besarnya dampak sangat menarik untuk mengamati bahwa sebagian besar literatur tentang stress kerja dan komitmen organisasional. Adapun *Persamaan* dengan variable yang diteliti yaitu Stress Kerja terhadap Komitmen Organisasional adapun juga *Perbedaan* dari pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasional perbedaan tidak membahas variable lainnya yang diteliti oleh peneliti yaitu variable Pemberdayaan Karyawan.

4. M.faqihudin dan Gunistiyo, (2009) penelitian pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasional hasil penelitian sebelumnya adalah stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negative terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stress kerja yang rendah akan mempengaruhi yang nyata pada tercapainya komitmen organisasional Adapun *Persamaan* dari hasil penelitian yaitu variable yang diteliti yaitu Stres kerja terhadap komitmen organisasional dan dalam *Perbedaan* pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasional tidak membahas variable lainnya yang diteliti oleh peneliti yaitu variable pemberdayaan karyawan dan objek penelitian serta populasi yang berbeda
5. Dhini Rama Dhania (2010) berdasarkan penelitian pengaruh stress kerja beban kerja terhadap komitmen organisasional dari hasil yang dilakukan bahwa stress kerja tidak secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasional. Dan wawancara awal didapat bahwa salah satu alasan mereka merasa nyaman dengan pekerjaan yang dijalani saat ini adalah meskipun berat tetapi mereka sangat mengharapkan mendapatkan insentif guna menambah untuk kebutuhan keluarga adanya *Persamaan* dengan variable yang diteliti yaitu variable yang diteliti yaitu Stres kerja terhadap komitmen organisasional dan adapun *Perbedaan* nya adalah tidak membahas variable yang diteliti oleh peneliti yaitu Pemberdayaan karyawan Dan objek penelitian serta populasi yang berbeda.

6. Thomas Romance Sormin (2017), objek dalam penelitian ini adalah pengaruh stress kerja terhadap pemberdayaan karyawan serta dampaknya terhadap karyawan di PT. Citra Abadi cabang Denpasar. Dari hasil penelitian, stress kerja yang terjadi pada karyawan pada PT. Citra Abadi cabang Denpasar memberikan pengaruh positif. Hasil Analisa membuktikan bahwa semakin tinggi stress kerja semakin tinggi pemberdayaan di PT. Citra Abadi cabang Denpasar. Peningkatan stress berupa peningkatan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Maka adapun *persamaan* dengan variable yang diteliti yaitu stress kerja terhadap pemberdayaan karyawan. Adapun *perbedaan* dengan penelitian sebelumnya tidak membahas variabel lainnya yang diteliti oleh peneliti yaitu variabel pemberdayaan karyawan dan objek penelitian serta populasi yang berbeda.
7. Ima Raut Watus (2017), objek penelitian ini adalah pengaruh stress kerja terhadap pemberdayaan karyawan dan intention to leave atau study terhadap driver PT. Citra Perdana cabang Denpasar. Adapun hasil penelitian yaitu tingkat stress kerja terhadap driver PT. Citra Perdana cabang Denpasar tergolong rendah, tingkat kepuasan kerja driver termasuk dalam kategori tinggi dan stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap pemberdayaan karyawan. Adanya *persamaan* dengan variabel yang diteliti yaitu stress kerja terhadap pemberdayaan karyawan. Adapun *perbedaan* yaitu

tidak membahas variabel lain yang diteliti oleh peneliti yaitu variabel pemberdayaan karyawan dan objek penelitian serta populasi yang berbeda.

8. Putu Indah Apsari Dewi (2017), objek dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan dan pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja dan komitmen pegawai pada PT. Tirta Magutama kabupaten Badung. Adapun hasil penelitian yaitu pengaruh pemberdayaan pegawai dan kepuasan kerja pegawai hasil perhitungan mengenai hasil perhitungan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Adanya *persamaan* dengan variabel yang diteliti yaitu pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi. *Perbedaan* penelitian ini dengan sebelumnya adalah tidak membahas variabel lain yang diteliti oleh peneliti yaitu stress kerja dan populasi yang berbeda.
9. Menurut Linus Kekleli Kudu (2015), objek hasil penelitian pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasional antar Universitas staff bukti analytical dari universitas Publik Digana. Penelitian saat ini penuh dengan hubungan antara stress kerja dan komitmen organisasional diantara pekerja ini memeperkuat study sebelumnya dalam konteks system. Ketertarikan yang mencolok dari stress kerja sebagai subjek penelitian telah menjadi bagian karena besarnya dampak. Sangat menarik untuk mengamati bahwa sebagaian besar literatur tentang stress kerja diantara pekerja. Adanya *persamaan*

dengan variabel yang diteliti yaitu stress kerja terhadap komitmen organisasional dan *perbedaan* penelitian dari penelitian sebelumnya yaitu tidak membahas variabel lainnya yang diteliti oleh peneliti yaitu pemberdayaan karyawan dan objek penelitian serta populasi yang berbeda.

10. Dr. Amankera (2015), objek yang diteliti adalah dampak pemberdayaan karyawan pada komitmen organisasional pada PT. Dunia Sentosa cabang Denpasar. Adapun hasil penelitian hubungan antara pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasional, korelasi pearson diujikan untuk melihat apakah ada hubungan antar pemberdayaan karyawan dan komitmen diantara karyawan ada hubungan antar pemberdayaan karyawan dan komitmen diantara karyawan pada PT. Dunia Sentosa cabang Denpasar. Dan hubungan antara komitmen organisasional dan pemberdayaan karyawan diukur melalui analisis regresi. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa model tersebut signifikan. Adapun *persamaan* dengan variabel yang diteliti yaitu pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional dan adapun *perbedaan* penelitian dari penelitian sebelumnya yaitu tidak membahas variabel lainnya yang diteliti oleh peneliti yaitu variabel stress kerja, objek penelitian serta populasi yang berbeda.