

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Keunggulan dan performa terbaik sebuah organisasi tidak terlepas dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Nathania, 2018). Lebih lanjut Nathania (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini maka akan dapat diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dapat memudahkan pimpinan organisasi mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi, sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Suryani, dkk., 2020:1). Sitinjak (2021:4) berpendapat bahwa agar seseorang mempunyai kinerja yang baik dalam bekerja, maka karyawan tersebut harus mempunyai semangat dan keinginan yang tinggi untuk mengerjakan tugasnya serta mengetahui jenis

pekerjaan yang akan dilakukannya sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jika organisasi tidak mempunyai manajemen kinerja yang memberikan standar atau pembagian tugas kepada pegawainya, maka kinerja organisasi akan buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai secara maksimal (Sitinjak, 2021:4). Jika perusahaan mempunyai manajemen kinerja yang dikelola dengan baik, maka dapat menjadi budaya organisasi yang positif.

Budaya organisasi adalah salah satu strategi untuk dapat memberikan motivasi karyawan dalam usaha mencapai kinerja yang maksimal, karena budaya organisasi yang baik akan memberikan kondisi dan situasi yang sesuai untuk karyawan dalam bekerja apabila budaya tersebut dipandang cocok dan mampu mendukung karyawan di dalam pengembangan dirinya dan menopang kesejahteraannya. Budaya organisasi yang baik secara langsung berhubungan dengan kinerja dari suatu organisasi yang juga akan ikut meningkat (Kharishma, dkk., 2019). Fahmi (2017:117), menyatakan “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energy serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”.

Penelitian Sumarwinati dan Ratnasari (2019), Kharishma, dkk., (2019) serta Nathania (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa meningkatnya budaya organisasi yang ada, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dikarenakan dengan adanya budaya organisasi terjadi interaksi yang positif dan kerjasama tim yang baik sehingga pekerjaan berjalan efektif. Namun, dalam penelitian Ekayanti (2022) dan Putra (2019) yang membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan, sehingga baik dan tidaknya budaya organisasi dalam perusahaan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga berhubungan dengan stres kerja. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Menurut Mukhtar (2021:43) stres kerja adalah tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental terhadap perubahan dalam lingkungan kerja. Stres kerja muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya terkait pada perubahan lingkungan kerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Lukito dan Alriani (2018), Setyawati, dkk., (2018) serta Massie, dkk., (2018) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja. Disisi lain bila stres terlalu tinggi, kinerja karyawan akan menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Hasil yang berbeda yang diperoleh Ahmad, dkk., (2019) serta Waruwu (2018) yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa, sekalipun karyawan mempunyai tuntutan tugas yang tinggi namun mereka tidak merasa bahwa hal-hal itu membuat mereka stres

sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka. Artinya stres kerja pada karyawan masih bisa diatasi sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka.

Komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor penting terhadap peningkatan kinerja karena berpengaruh kepada jumlah keluar masuknya karyawan dan berhubungan dengan kinerja dengan anggapan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen tinggi terhadap perusahaan cenderung mengembangkan diri dan juga berupaya lebih besar mengembangkan perusahaan. Menurut Busro (2018) komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama. Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk kesetiaan yang ditunjukkan karyawan kepada organisasi dan ingin menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasi diidentifikasi sebagai perasaan, kesetiaan, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi (Kharisma, dkk., 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Nathania (2018), Bagis, dkk., (2019) serta Widodo, dkk., (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan melalui kesetiaan terhadap organisasi dan juga merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi memberikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan bagi organisasinya. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan juga meningkatkan kinerjanya. Namun, menurut Kharisma, dkk., (2019) serta Manop, dkk., (2022) bahwa komitmen

organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi komitmen organisasional tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di Bidang Pertamanan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar ditemukan fenomena mengenai budaya organisasi yang menyimpang dari setiap individu. Kebiasaan yang bersifat negatif terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya seperti halnya meninggalkan pekerjaan sebelum selesai, pulang selalu mendahului dan jarang masuk kerja. Stres kerja juga menjadi bertambah dikarenakan pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai melebihi kemampuan dari individu pegawai itu sendiri dan upah yang didapatpun tidak sesuai dengan hasil pekerjaan. Hal ini berdampak pada kinerja karyawan yang menurun dan hasil kerja yang dihasilkan menjadi kurang maksimal, yang dibuktikan dengan rekapan absensi karyawan pada tahun 2021, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Rekapan Absensi Karyawan Bidang Pertamanan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar Tahun 2021

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja/Bulan	Jumlah Absensi	Persentase
1	Januari	100	24	2400	77	3.21
2	Februari	100	20	2000	72	3.60
3	Maret	100	23	2300	72	3.13
4	April	100	25	2500	71	2.84
5	Mei	100	22	2200	80	3.64
6	Juni	100	25	2500	83	3.32
7	Juli	100	24	2400	80	3.33
8	Agustus	100	24	2400	120	5.00
9	September	100	21	2100	87	4.14
10	Oktober	100	26	2600	85	3.27
11	November	100	25	2500	80	3.20
12	Desember	100	26	2600	79	3.04
	Rata-rata					3.48

Sumber: Bidang Pertamanan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar, 2021

Berdasarkan tabel 1.1, terlihat bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan Bidang Pertamanan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar tahun 2021 sebesar 3,48%. Ini berarti bahwa tingkat absensi tergolong tinggi karena, tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak Bidang Pertamanan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar (Udiani, 2018). Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Agustus 2021, yang disebabkan karena sebagian besar karyawan memiliki gejala tertular Covid-19. Sehingga, untuk meminimalisir penyebaran terhadap seluruh karyawan, maka karyawan tersebut diliburkan dan *work from home*, yang berakibat pada berkurangnya jam kerja. Namun, menurut karyawan Bidang Pertamanan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar bahwa, kebijakan WFO (*Work From Home*) menimbulkan efek negatif yaitu rasa malas yang disebabkan oleh libur panjang, sehingga semangat kerja menjadi menurun.

Budaya organisasi, stres kerja dan komitmen organisasi sangatlah berpengaruh pada kinerja pegawai di Bidang Pertamanan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar dimana budaya organisasi yang negatif berdampak negatif terhadap kinerja pegawai, stres kerja yang dirasakan pegawai juga sangat berpengaruh karena jika beban kerja melebihi kemampuan pegawai maka kinerja pegawai akan menurun namun dengan adanya komitmen organisasi pegawai merasa bahwa dirinya harus bekerja semaksimal mungkin untuk tetap bertahan di dalam organisasi tersebut. Dikarenakan adanya kebijakan *Work From*

Home (WFO), beban pekerjaan karyawan pun semakin meningkat, sehingga karyawan merasa stres.

Berdasarkan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu serta fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Stres kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Pertamanan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bidang Pertamanan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar?
- 2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bidang Pertamanan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar?
- 3) Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bidang Pertamanan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian di atas adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bidang Pertamanan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Bidang Pertamanan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di Bidang Pertamanan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini bagi beberapa pihak tertentu, antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Bagi Peneliti

Memberikan kesempatan dalam menerapkan teori, khususnya teori Sumber Daya Manusia (SDM) secara langsung dalam praktek lapangan. Selain itu untuk mengembangkan kemampuan penelitian dalam melakukan sebuah penelitian. Memberikan pengalaman dan ilmu bagi peneliti terkait dengan masalah yang menjadi fokus penelitian.

- 2) Bagi Institusi

Bisa dijadikan bahan referensi bagi perusahaan atau organisasi untuk penelitian terkait dengan bidang masalah atau variabel yang sama dengan penelitian ini. Selain itu, sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan loyalitas karyawan di perusahaan atau organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemikiran dan alternatif solusi untuk memecahkan sebuah masalah di dalam perusahaan atau organisasi dan dapat mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai, sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkeaktifan dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berpikir cara mencapai tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreativitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017:11).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai apabila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easygoal*.

Goal-setting berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/ program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi. Berdasarkan pendekatan *Goal setting Theory* keberhasilan pegawai dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak.

Menurut Fahmi (2017:117) Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energy serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.” Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

2) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison et al., (2016: 131) untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat. Berikut indikator dari budaya organisasi:

a. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, mentaati aturan, serta menawarkan layanan tinggi.

b. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan.

c. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok.

d. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

e. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Proses budaya organisasi begitu organisasi didirikan, pembentukan budayanya pun ketika itu dimulai. Pembentukan budaya organisasi terjadi ketika organisasi belajar menghadapi masalah, baik masalah eksternal maupun masalah internal yang menyangkut masalah persatuan dan keutuhan organisasi. Terbentuknya budaya organisasi tidak dalam waktu sekejap, tidak bisa dikarbit melainkan terbentuknya budaya organisasi harus melalui proses dan tahap.

2.1.3 Stres kerja

1) Pengertian Stres kerja

Menurut Mukhtar (2021:43) stres kerja adalah tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental terhadap perubahan dalam lingkungan kerja. Stres kerja muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya terkait pada perubahan lingkungan kerjanya. Septiani dan Siregar (2022:13) menyampaikan bahwa stres kerja adalah ketidakmampuan seseorang dalam mengatasi tekanan atau ancaman pada dirinya akibat tekanan dari

lingkungan maupun dari dalam dirinya sendiri. Menurut Massie, dkk., (2018) stress diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani. Waruwu (2018) menyatakan bahwa stres kerja merupakan setiap tekanan baik secara fisik maupun psikologis yang dirasakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Utami, dkk., (2022:1) bahwa stres kerja merupakan tekanan yang dialami karyawan akibat pekerjaannya. Umumnya stres kerja bersumber dari tekanan di tempat kerja, kondisi pekerjaan, dan tuntutan hidup yang tidak seimbang dengan pendapatan dari pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan ketidakmampuan individu dalam memenuhi tuntutan tugas dan pekerjaannya, sehingga individu merasa tidak nyaman dan tidak tenang saat bekerja.

2) Indikator Stres kerja

Indikator stres kerja menurut Afandi (2018:179) adalah:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

- d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

3) Penyebab Stres Kerja

Menurut Asmoro dan Siregar (2022:14) mengemukakan bahwa ada tiga jenis faktor stres kerja: organisasi, individu, dan lingkungan:

a. Penyebab Organisasi

Kurangnya kebebasan dan kreativitas, relokasi pekerjaan, kurangnya pelatihan, profesi yang penuh tekanan, dan tujuan yang berlebihan, tenggat waktu, dan kuota adalah semua masalah organisasi.

b. Penyebab Individu

Faktor individu termasuk persaingan pekerjaan dan tugas rumah, ekonomi yang tidak dapat diprediksi, kurangnya rasa hormat dan pengakuan atas pekerjaan seseorang, kebosanan, ketidakbahagiaan pekerjaan, dan konflik teman sebaya.

c. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan meliputi kondisi kerja yang buruk (pencahayaannya, kepadatan, pertukaran udara, dan suhu), kesenjangan ras, pelecehan Seksual, kekerasan, dan kemacetan transportasi saat berangkat dan pulang kerja.

4) Dampak Stres Kerja

Jika stres kerja tidak dikelola dengan tepat dan efisien, maka akan berdampak pada individu. Dampak stres kerja menurut Asmoro dan Siregar (2022:20) dapat dibagi menjadi tiga bagian:

a. Dampak Fisiologis

Manifestasi fisiologis stres, seperti perubahan metabolisme, peningkatan denyut jantung dan laju pernapasan, hipertensi, sakit kepala, dan penyakit jantung, mendapat perhatian yang meningkat.

b. Dampak Psikologis

Karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka sebagai akibat dari stres kerja. Kecemasan, kebosanan, permusuhan, keputusasaan, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, murka, dan penundaan adalah beberapa gejalanya.

c. Dampak Perilaku

Perubahan produktivitas, ketidakhadiran, pergantian staf, perubahan pola makan, kecemasan, dan insomnia semuanya terkait dengan masalah ini.

2.1.4 Komitmen Organisasional

1) Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk

bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana.

Kreitner dan Kinicki (dalam Kaswan 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. komitmen organisasional merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga merupakan keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi, suatu kepercayaan tertentu, dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi. komitmen organisasi adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya. komitmen organisasi merupakan derajat tingkat yang mana suatu karyawan mengidentifikasikan dengan organisasi dan ingin melanjutkan dengan aktif mengambil bagian didalamnya. komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi

dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

2) Indikator Komitmen

Organisasional Menurut Allen dan Meyer (2016:4) menyatakan bahwa ada tiga Indikator komitmen organisasional, yaitu:

a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*).

Affective commitment yaitu keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi, individu bertahan dalam suatu organisasi karena adanya ikatan emosional dan keinginan sendiri.

b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*).

Continuance commitment yaitu komitmen yang berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Karyawan tetap bertahan pada organisasi karena ia membutuhkan keuntungan atau gaji yang tidak ditemukan dalam pekerjaan lain.

c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*).

Normative commitment yaitu komitmen yang disebabkan karena ada perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan tetap tinggal dalam organisasi karena merasa wajib loyal pada organisasi dan sesuai dengan nilai– nilai yang dimiliki.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau proses yang dilakukan terhadap tugas-tugas yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya

menjadi akhir dari proses kerja tetapi menjadi tampilan dari keseluruhan proses kerja mulai dari input, proses, output, sampai outcome (Amir 2015:5). Untuk itu kinerja karyawan akan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mulyadi (2015:63) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja dan tanggung jawab mereka. Kasmir (2016 : 182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

2) Indikator Kinerja Karyawan

Nurdin, dkk., (2020) menerangkan indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas yang dihasilkan menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.
- c. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

- d. Kerjasama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman kerjanya

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Adapun beberapa penelitian yang telah dipublikasikan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

- 1) Penelitian dari Amanda, dkk., (2017) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun karena budaya organisasi yang baik dapat menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan peningkatan kinerja dan mendapatkan hasil yang maksimal. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian dan tahun penelitian.
- 2) Penelitian dari Bagus, dkk., (2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah

sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian dan tahun penelitian.

- 3) Penelitian dari Ekayanti (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi Berprestasi, Pemberdayaan Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berprestasi, pemberdayaan karyawan dan budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian.
- 4) Penelitian dari Kharisma, dkk., (2019) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sekolah Springfield Cibubur; kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sekolah Springfield Cibubur; Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan sekolah Springfield Cibubur; kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan sekolah Springfield Cibubur; Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sekolah Springfield Cibubur. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan

variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian dan tahun penelitian.

- 5) Penelitian dari Manopo, dkk., (2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Bitung Branch menunjukkan bahwa lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian.
- 6) Penelitian dari Nathania, dkk., (2018) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian dan tahun penelitian.
- 7) Penelitian dari Putra (2019) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Gatak Sukoharjo menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan insentif tidak berpengaruh terhadap

kinerja karyawan, sedangkan motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian dan tahun penelitian.

- 8) Penelitian dari Widodo, dkk., (2019) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Malang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional komitmen *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. *Organizational citizenship behavior* (OCB) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian dan tahun penelitian.
- 9) Penelitian dari Waruwu (2018) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta stres kerja dan konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja pegawai, variabel

kepuasan kerja memediasi variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja secara parsial. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian dan tahun penelitian.

- 10) Penelitian dari Massie (2018) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian dan tahun penelitian.
- 11) Penelitian dari Setyawati, dkk., (2018) yang berjudul Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian dan tahun penelitian.
- 12) Penelitian dari Lukito dan Alriani (2018) yang berjudul pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang menunjukkan bahwa beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar $-0,203$ yang berarti peningkatan pada beban kerja akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawan. Lingkungan Kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,680 yang berarti peningkatan pada lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan pada kinerja karyawan. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar - 0,201 yang berarti peningkatan stress kerja akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian dan tahun penelitian.

- 13) Penelitian dari Ahmad, dkk., (2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian dan tahun penelitian.