

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia sebagai perwujudan terjadinya perusahaan menjadi optimal dalam mengembangkan perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi yang didukung dengan kinerja yang baik, akan mampu mencapai tujuan secara efektif.

Sumber daya manusia dapat dijadikan ukuran-ukuran apakah tujuan telah tercapai sesuai dengan rencana organisasi/institusi, selain itu juga dapat menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi/institusi. Bagi pegawai, kinerja dipandang sebagai kemampuan dan *skill* yang dimilikinya untuk kemudian dikembangkan semaksimal mungkin.

Tujuan perusahaan dapat tercapai tergantung dari sumber daya manusia yang melakukannya. Keberhasilan ini sangat ditentukan oleh kinerja masing-masing individu karyawannya. Perusahaan itu sendiri juga mengusahakan meningkatkan kinerja dan komitmen para karyawannya, dengan harapan apa yang terjadi apa yg menjadi tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai (Dito, 2010).

Selain itu karyawan juga diminta untuk meningkatkan komitmennya pada perusahaan. Perusahaan juga melakukan upaya agar karyawan tersebut tetap setia dan berkomitmen tinggi kepada perusahaan. Sebagai cara untuk memenuhi hal tersebut perusahaan memberikan selalu memberikan motivasi kepada karyawan agar tetap bersemangat, berkerja dengan hati tulus ikhlas serta membuat karyawan merasa

nyaman saat bekerja. Sehingga karyawan tersebut merasa nyaman dan cocok bekerja pada perusahaan dan memutuskan untuk setia pada perusahaan.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal karena meliputi sikap mencintai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang maksimal bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan mereka akan bekerja secara optimal dibanding karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Proses terbentuknya komitmen seseorang tidak datang tiba-tiba. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya komitmen seseorang yaitu yang pertama ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan, yang kedua ciri pekerjaan seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja dan yang ketiga yaitu pengalaman kerja seperti keandalan organisasi di masa lampau, dan cara pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi Steers (1991 dalam Sopiah, 2008).

Hal lain yang juga mempengaruhi komitmen organisasional adalah motivasi. Manajemen perusahaan perlu memikirkan bagaimana karyawan tetap nyaman dengan pekerjaannya dan setia terhadap perusahaannya dengan motivasi. Menurut Hasibuan (2013), motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencari kepuasan. Tujuan memotivasi karyawan untuk menciptakan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan mengerti apa

yang dikerjakan, bersemangat dalam bekerja, bekerja dengan senang hati tanpa ada tekanan dan mampu memberikan hasil yang terbaik. Pemberian dorongan berupa motivasi dari atasan kepada bawahan yang dilakukan secara terus menerus akan menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Karyawan yang diberikan dorongan akan merasa diperhatikan, dihargai, dan merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi, kemudian akan tumbuh komitmen terhadap organisasi.

Selain motivasi, setiap karyawan juga harus dituntut untuk mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dan permasalahan yang sedang di hadapannya tanpa membebani orang lain inilah yang dimaksud efikasi diri karyawan. Efikasi diri adalah hasil evaluasi individu atas kemampuan dan potensi diri yang akan menjadi dasar perilaku karyawan untuk menghadapi tugas-tugas diwaktu kemudian. Bandura (1997) lebih lanjut menjelaskan bahwa efikasi diri yang kuat dapat meningkatkan prestasi dan kepribadian yang baik dalam berbagai hal. Individu yang memiliki efikasi diri kuat, yang berarti ia yakin terhadap kemampuan diri untuk melaksanakan berbagai tugas dalam berbagai situasi, akan menganggap tugas-tugas yang sukar sebagai tantangan untuk diatasi daripada sebagai ancaman yang harus dihindari. Pandangan efikasi seperti itu akan membantu perkembangan minat intrinsik dan terpicat pada kegiatan-kegiatan yang lebih mendalam. Individu menetapkan tujuan-tujuan yang menantang dan memelihara komitmen yang kuat terhadap tujuan tersebut, serta memotivasi diri untuk mencapainya dengan meningkatkan dan mempertahankan usaha-usaha mereka menghadapi kegagalan. Individu dengan cepat akan memulihkan rasa efikasinya setelah mengalami kegagalan atau kemunduran. Individu yang memiliki efikasi diri yang kuat akan mengembangkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Efikasi diri yang kuat juga akan membuat individu merasakan kontrol internal yang kuat atas pekerjaan yang dilakukan, individu merasa

lebih bertanggungjawab, lebih terlibat, dan lebih menikmati pekerjaannya, dan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya, individu lebih didorong oleh minat instrinsiknya.

Selain motivasi dan efikasi diri, hal yang juga mempengaruhi komitmen organisasional adalah faktor stres kerja karyawan. Wahjono (2010) menyebutkan bahwa stres yaitu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, Stres yang terlalu berat akan mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya. Sehingga dalam jangka pendek stres yang di biarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan, akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal, dalam jangka panjang karyawan tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan karyawan sakit bahkan mengundurkan diri dan dampaknya berpengaruh terhadap komitmen organisasional di perusahaan.

Permasalahan komitmen organisasional dari karyawannya banyak dihadapi pada perusahaan-perusahaan di Indonesia seperti yang dialami oleh PT Putra Cahaya Mulia. Permasalahan tersebut meliputi Seperti motivasi karyawan yang berbeda, SDM yang tidak ahli dibidangnya, tekanan kerja yang tinggi, gaji yang tidak sepadan, sikap kepemimpinan, dan lain sebagainya. Sebagai informasi bahwa PT Putra Cahaya Mulia merupakan agen resmi dari PT Pertamina untuk mendistribusikan gas ke pangkalan-pangkalan yang sudah terdaftar sebagai mitra pertamina. PT Putra Cahaya Mulia sendiri berada di jalan kusnan Kota Cirebon, PT Putra Cahaya Mulia memiliki karyawan sekitar 105 pegawai.

Uraian diatas mengisyaratkan bahwa komitmen organisasi merupakan unsur penting bagi organisasi. Merupakan suatu keharusan bagi organisasi atau lembaga untuk menciptakan kinerja yang baik dan berkelanjutan, termasuk PT Putra Cahaya Mulia Sebagai perusahaan agen tabung gas elpigi 3kg bersubsidi yang strategis harus

memiliki kinerja pegawai yang baik, namun fakta menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang kinerjanya belum optimum.

Permasalahan-permasalahan dalam komitmen organisasional mendorong beberapa peneliti dalam menjelaskan fenomena tersebut. Beberapa penelitian terkait komitmen organisasional dilakukan oleh Purnama dan Prasetya (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan menurut Hanafi dan Sanosra (2018) motivasi kerja tidak memiliki pengaruh motivasi yang signifikan terhadap komitmen organisasi baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Penelitian Verianto (2019) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional sedangkan menurut Salimah dan Mindarti (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Penelitian lain dari Ningsih et al. (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional sedangkan menurut hasil penelitian Ariawan dan Sriathi (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang diatas serta adanya *research gap* terkait penelitian mengenai komitmen organisasional maka penulis tertarik melakukan untuk mengkaji tentang PENGARUH MOTIVASI, EFIKASI DIRI DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL (STUDI PADA PT PUTRA CAHAYA MULIA)

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional di PT.Putra Cahaya Mulia ?

2. Apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional di PT Putra Cahaya Mulia ?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional di PT. Putra Cahaya Mulia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasional di PT. Putra Cahaya Mulia.
2. Untuk menjelaskan pengaruh Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasional PT. Putra Cahaya Mulia.
3. Untuk menjelaskan pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional PT. Putra Cahaya Mulia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat ditinjau dari segi yang saling berkaitan yakni segi teoritis. Dengan adanya penelitian ini penulis berharap akan dapat memberikan manfaat :

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat dalam perkuliahan dan membandingkannya dengan praktik di lapangan.
- b. Sebagai sarana untuk mengembangkan wacana dan pemikiran bagi peneliti .
- c. Untuk mengetahui secara mendalam mengenai Pengaruh Motivasi, Efikasi diri dan Stres kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada PT Putra Cahaya Mulia

- d. Menambah literatur atau bahan-bahan informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk melakukan kajian dan penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, pemahaman yang lebih baik di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh motivasi, efikasi diri dan stres kerja terhadap komitmen organisasional perusahaan.

- b. Bagi Akademik

Sebagai salah satu sumbangan referensi bagi mahasiswa-mahasiswa Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang, yang akan melaksanakan penelitian.

- c. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan suatu masukan atau informasi serta pertimbangan bagi PT. Putra Cahaya mulia dan perusahaan sejenis dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan komitmen organisasional.