

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam globalisasi mengacu pada sikap mengenai hubungan dengan orang lain. Sebuah organisasi harus sensitif terhadap perubahan lingkungan organisasi untuk tanggap dalam melakukan perubahan karena persaingan antara perusahaan semakin ketat, untuk itu perusahaan harus meningkatkan strategi dan kebijakan manajemen khususnya pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan maupun dalam organisasi karena ke efektifan dan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki (Pemayun dan Wibawa, 2017).

Menurut Bukit et al., (2017) mendefinisikan bahwa keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Kontinuitas pembangunan yang dilakukan sekarang di Indonesia, hanya dapat dipertahankan bila kualitas SDM yang ada mendapat perhatian serius baik dari pemerintahan maupun swasta.

Oleh karena itu, perlu adanya pengembangan SDM mengingat jumlah penduduk Indonesia yang sangat besar hal tersebut menjadi sumber produktif potensial sehingga dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata. Demikian pula perhatian yang semakin besar di Indonesia, terhadap manajemen oleh lembaga-lembaga swasta diharapkan akan mampu membawa dampak positif terhadap perkembangan ekonomi dan perusahaan pada masa yang akan datang (Bukit et al., 2017).

Menurut Tanjung dan Hutagalung (2018) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kunci yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhan dalam sebuah perusahaan. Dalam dunia bisnis yang berkembang semakin pesat dapat terlihat dari persaingan, perkembangan, pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih membawa perubahan pola kehidupan karyawan. Perubahan tersebut

mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih produktif kerjanya, dimana karyawan dituntut dapat memberikan kontribusi kepada lingkungan, imajinatif dan inovatif serta bertanggung jawab dan responsif dalam berkomunikasi dengan orang lain.

Tantangan atau kesulitan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik dan efektif. Dengan banyaknya keragaman sumber daya manusia saat ini, maka manajemen sumber daya manusia harus dapat menciptakan komunikasi yang efektif, mengembangkan dan memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efisien, dapat menyediakan umpan balik pada kinerja karyawan yang berdasarkan pada hasil yang telah dibuat (Bukit et al., 2017).

Menurut Pasaribu dan Yanuarso (2021) kemampuan seorang karyawan dapat tercermin dari kinerja yang baik dan optimal. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja juga merupakan salah satu faktor penting penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini, seorang pegawai atau karyawan adalah unsur penting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan.

“Kinerja karyawan ditentukan oleh faktor dari dalam individu dan luar individu ... Faktor dari dalam maupun dari luar individu sangat penting untuk diperhatikan karena akan berdampak terhadap hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang ditunjukkan dengan kinerja, pada akhirnya akan bermuara kepada keberhasilan dari suatu organisasi atau perusahaan” (Budiasa, 2021).

Sinambela (2016) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, sebab dalam kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka. Untuk itu perlu dilakukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan landasan atau acuan.

Semenjak pandemi Covid-19 yang telah berlangsung, daya masyarakat untuk mendonorkan darah mengalami penurunan 50% hanya 100-200 kantong darah, dikarenakan keterbatasan mobilitas masyarakat secara keseluruhan, sedangkan Rumah Sakit di wilayah DKI Jakarta sendiri setiap hari membutuhkan 1.000-1.200 kantong darah perhari. Bagi yang membutuhkan donor darah secara rutin untuk saat

ini harus mencari pendonor sendiri dari keluarga ataupun saudara. Hal tersebut menjadikan kinerja pegawai PMI DKI Jakarta harus bergerak cepat dalam meningkatkan kembali stok kantong darah yang sedang mengalami penurunan di DKI Jakarta dan membuat program donor darah serta diterapkan secara serempak pada cabang-cabang terutama yang berada di wilayah DKI Jakarta (Bisnis.com, 2021).

Berdasarkan informasi dari PMI Kota Jakarta Utara (2022) mengatakan bahwa kantong darah yang ada pada Palang Merah Indonesia-Kota Jakarta Utara tidak terlalu banyak atau masih dikatakan kurang dari program yang telah ditentukan, sedangkan permintaan kantong darah sangatlah banyak pada Rumah Sakit. Untuk itu para pegawai dan relawan yang berada dalam Palang Merah Indonesia-Kota Jakarta Utara untuk memaksimalkan kinerja Palang Merah Indonesia-Kota Jakarta Utara dalam melakukan sosialisasi kepada sekolah-sekolah, masyarakat sekitar maupun tokoh-tokoh masyarakat sekitar Jakarta Utara untuk mengedukasi tentang donor darah dan manfaat untuk kesehatan sendiri serta untuk bersedekah kepada orang lain yang membutuhkan kantong darah atas darah yang didonor tersebut. Palang Merah Indonesia-Kota Jakarta Utara juga menggandeng 3 Pilar dalam Pemerintah, 3 pilar tersebut yaitu Walikota Jakarta Utara, TNI dan POLRI Jakarta Utara untuk membantu mensukseskan program tersebut.

Pada umumnya stres kerja banyak merugikan karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya semangat kerja, kecemasan yang tinggi dan frustrasi. Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain diluar pekerjaan. Seperti tidur tidak tenang, selera makan berkurang dan susah berkonsentrasi (Asih et al., 2018).

Badu dan Djafri (2017) mengatakan bahwa stres pada hakekatnya adalah tekanan yang disebabkan karena individu dihadapkan pada situasi internal dan eksternal. Stres berlebihan memiliki dampak serius pada perkembangan kemampuan individu dalam beradaptasi karena pada umumnya, stres sering kali terjadi akibat perasaan manusia. Dalam suatu organisasi para pekerja mengalami stres yang disebabkan oleh tekanan terhadap kinerja mereka. Salah satu contohnya

adalah frustrasi, dikarenakan adanya hambatan terhadap motivasi pekerja dalam mencapai tujuan yang di inginkan.

Berdasarkan hasil survey PPM Manajemen, diketahui bahwa 80% pekerja mengalami gejala stres selama masa pandemi Covid-19. Stres terjadi mulai dari level sedang hingga berat. Pekerja yang stres ini rata-rata dialami rentang usia-26-35 tahun sebesar 83%, 36-45 tahun sebesar 79% dan dibawah usia 25 tahun sebesar 78%. Stres terbesar yang dialami oleh responden adalah terkait dengan kekhawatiran akan kesehatan dan keselamatan anggota keluarga yang mencapai 59% (Kompas.com, 2020).

Penelitian terdahulu yang menguji pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Putri dan Sary (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Christy dan Amalia, 2018); (Nugroho, 2019) artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan maka kinerja karyawan akan menurun. Namun berbeda halnya dengan penelitian Pasaribu dan Yanuarso (2021) yang menyimpulkan bahwa stres kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, stres kerja yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan sudah baik terlebih atasan memberikan penilaian atau kritik langsung kepada karyawan sehingga dapat lebih meningkatkan kerja karyawan.

Menurut Warrick (2017) mengatakan bahwa dalam mengembangkan budaya organisasi membutuhkan jauh lebih banyak dari pada berbicara tentang budaya dan penekanan. Untuk mencapai hasil terbaik, pengembangan budaya membutuhkan pemimpin yang melihatnya sebagai salah satu tugas utama dalam berorganisasi dan yang bisa memahami pentingnya dalam menyelaraskan strategi organisasi dan pengambilan keputusan dengan cita-cita budaya.

Tewal et al., (2017) mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan suatu konsep yang cukup kompleks. Budaya organisasi berkaitan dengan nilai dan keyakinan yang ditumbuhkembangkan dalam organisasi untuk menuntun perilaku dan tindakan anggota organisasi tersebut. Selanjutnya definisi budaya organisasi yang dikemukakan oleh Busro (2018):

“Budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya.”

Penelitian terdahulu yang telah menguji pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Andayani dan Soehari (2019) menyimpulkan bahwa budaya organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (AlShehhi et al., 2021); (Rivai, 2020). Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamsal (2021) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi terbentuk dari keseharian seseorang dalam memahami situasi dan kondisi organisasinya, sehingga membentuk suatu proses mental yang kuat untuk mampu menghidupkan gairah atau semangat dalam berorganisasi dengan berusaha melakukan segala aktivitas organisasi dengan penuh ketekunan dan kekonsistenan. Pemahaman ini timbul dari rasa kepedulian yang tinggi untuk melakukan perubahan yang signifikan terhadap kondisi fisik maupun non fisik organisasi dan para pegawai merupakan ujung tombak dari sukses tidaknya capaian tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya (Wijaya dan Rifa'i, 2016).

Busro (2018) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah perwujudan dari kerelaan, kesadaran dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada didalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama.

“Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Adanya kesiapan mental dan fisik yang dialami seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi untuk dapat melakukan segala aktifitas yang dibebankan kepadanya. Tidak hanya pribadi yang memiliki komitmen organisasi tetapi kelompok harus memiliki komitmen organisasi, jika pemimpin mampu mengarahkan, memfasilitasi dan melayani anggota dalam bentuk perhatian dan motivasi yang diberikan kepada anggota. Tingkat kesadaran akan muncul dengan sendirinya melalui perhatian dan motivasi yang sering diberikan pimpinan kepada bawahan” (Wijaya dan Rifa'i, 2016).

Penelitian terdahulu yang menguji pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Faisal et al., (2020) menyimpulkan

bahwa komitmen organisasi terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi dan Sudibya, 2016). Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manery et al., (2018) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terkait dengan objek penelitian penelitian ini mengarah kepada Palang Merah Indonesia-Kota Jakarta Utara yang merupakan sebuah organisasi bergerak dalam kemanusiaan. Palang Merah Indonesia-Kota Jakarta Utara yang berlokasi di Jl. Plumpang Semper No.54, Rt.1/Rw.4, Tugu Selatan, Koja, Kota Jakarta Utara, 14260. Organisasi Palang Merah Indonesia ini mengurus dalam bidang sosial kemanusiaan seperti, kegiatan donor darah, pelatihan dan pembinaan relawan, tanggap darurat, bantuan medis dalam bencana alam, kecelakaan lalu lintas, sosialisasi kepada masyarakat-masyarakat tentang kesehatan dan Palang Merah Indonesia Kota-Jakarta Utara juga melayani berbagai bentuk donasi kemanusiaan juga meliputi donasi umum, donasi bencana, kesehatan, pandemi dan donasi lainnya dalam berbagai bentuk.

Berdasarkan paparan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada Palang Merah Indonesia-Kota Jakarta Utara tersebut. Maka dari itu peneliti memilih judul penelitian **“Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Survey pada Palang Merah Indonesia-Kota Jakarta Utara)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti membuat perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia-Kota Jakarta Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia-Kota Jakarta Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia-Kota Jakarta Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia-Kota Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia-Kota Jakarta Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia-Kota Jakarta Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah kinerja pegawai yang memiliki dimensi seperti stres kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi Palang Merah Indonesia-Kota Jakarta Utara
Memberikan informasi mengenai stres kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Dapat digunakan menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh stres kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
4. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta khususnya pada konsentrasi MSDM.
Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang baik yang bisa memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa/i khususnya pada konsentrasi MSDM.