

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis antara perusahaan semakin besar. Setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas produk yang dihasilkannya. Apabila perusahaan tersebut tidak dapat meningkatkan kualitas produk atau setidaknya mempertahankannya, maka kelangsungan hidup perusahaan kemungkinan besar tidak dapat bertahan lama.

Kualitas produk yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan dapat ditingkatkan jika perusahaan dapat mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya. Salah satu sumber daya yang sangat penting yang dimiliki oleh perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah penggerak utama untuk mencapai tujuan, misi dan visi yang dimiliki perusahaan. Tujuan perusahaan tidak dapat tercapai jika sumber daya manusia yang ada juga tidak berfungsi dengan baik. Untuk itu, perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Dalam kompetisi bisnis saat ini, komitmen pada organisasi sangat dibutuhkan. Komitmen organisasi adalah rasa memiliki terhadap perusahaan yang dicerminkan dari bagaimana seorang karyawan terlibat dan berpartisipasi dalam pekerjaan-pekerjaan yang ada di perusahaan termasuk dalam pengambilan keputusan. Karyawan yang memiliki komitmen tidak hanya

terlihat dari partisipasinya, tetapi juga kesetiaannya pada perusahaan. Dengan memiliki komitmen inilah, karyawan perusahaan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya adalah motivasi kerja, kesempatan promosi, perilaku pimpinan, kepuasan kerja, konflik peran, dan stres kerja.

Motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu. Dorongan ini dapat berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar diri. Motivasi kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Jika karyawan tidak memiliki dorongan yang kuat untuk melaksanakan tugasnya, berarti karyawan tersebut tidak memiliki kesetiaan yang tinggi pada perusahaan, dimana hal itu merupakan cerminan komitmen seorang karyawan pada perusahaan

Selain itu kesempatan promosi juga mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Jika pada perusahaan kesempatan promosi tinggi, maka karyawan akan bertahan di perusahaan dan komitmen organisasinya juga tinggi. Setiap karyawan menginginkan promosi karena dengan promosi mencerminkan hasil kerja dari karyawan tersebut dan reward yang diberikan perusahaan atas pekerjaannya. Kesempatan promosi yang kecil dapat menurunkan komitmen organisasi pada karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah gaya kepemimpinan. Banyak karyawan yang berniat keluar dari pekerjaannya karena alasan pimpinannya. Pimpinan yang baik adalah pimpinan yang dapat menjaga hubungan yang baik dengan karyawannya, sehingga karyawan akan merasa

nyaman dan merasa perusahaan sebagai keluarganya. Hal ini dapat menimbulkan komitmen organisasi yang kuat pada karyawan.

Selain itu, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Kepuasan kerja adalah terpenuhinya segala kebutuhan dan harapan-harapan karyawan terhadap perusahaan dalam segala aspek. Tingkat kepuasan kerja pada setiap karyawan masing-masing berbeda. Jika karyawan merasa puas akan pekerjaannya di perusahaan maka ia akan semakin betah di perusahaan itu, sehingga komitmennya pada perusahaan pun meningkat, namun pada kenyataannya kepuasan kerja pada beberapa karyawan rendah yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya yang kemudian menyebabkan komitmen pada organisasi juga rendah.

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah konflik peran. Konflik peran merupakan suatu keadaan dimana terdapat tuntutan yang berbeda-beda dari peran yang berbeda (ganda) yang sedang dilaksanakan seseorang. Konflik peran seringkali dialami oleh karyawan, karena peran ganda yang ia laksanakan, baik di dalam perusahaan, keluarga dan perannya di masyarakat. Konflik peran dapat terjadi, misalnya karena kekurangan karyawan yang berpotensi, perusahaan memberikan dua peran sekaligus kepada karyawan yang dianggap dapat menjalankan peran-peran tersebut dengan baik. Akan tetapi, terkadang tuntutan yang berbeda dari setiap peran itu malah membuat karyawan merasa tertekan dan merasa tidak betah bekerja di perusahaan tersebut, sehingga pada akhirnya dapat menurunkan komitmennya pada perusahaan.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah stres kerja. Stres kerja timbul karena adanya tekanan-tekanan tertentu pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Stres kerja dapat membuat karyawan merasa sulit berkonsentrasi, sehingga tugas yang diberikan padanya tidak dapat dikerjakan dengan baik dan sesuai tujuan yang direncanakan. Karyawan yang mengalami stres kerja yang relatif sering dapat menyebabkannya jenuh bekerja atau bahkan berniat untuk meninggalkan perusahaannya. Hal ini dapat menurunkan komitmen pada perusahaan.

Membentuk komitmen organisasi yang tinggi didukung oleh faktor-faktor yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu motivasi kerja, kesempatan promosi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, konflik peran, dan stres kerja.

Demikian yang terjadi pada Rumah Sakit Tk IV Salak Bogor. Rumah sakit sebagai organisasi dengan produknya adalah pelayanan kesehatan untuk banyak orang, maka rumah sakit ini memiliki tanggung jawab yang besar untuk memberikan pelayanan berkualitas untuk setiap pasiennya. Dalam hal ini khususnya para perawat dituntut untuk bekerja secara maksimal. Apalagi tugas sebagai perawat sangat memerlukan waktu yang banyak, tidak jarang perawat harus bekerja sampai larut malam, tergantung dari pasien yang dirawatnya. Oleh karena itu, perawat dapat saja mengalami konflik peran dan stres kerja karena tuntutan dan tekanan yang muncul dari pekerjaannya tersebut, dimana hal itu akhirnya dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang dimilikinya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dirumuskan di atas, maka dapat diidentifikasi banyak faktor yang dapat menyebabkan menurunnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, yaitu antara lain:

1. Motivasi kerja yang rendah
2. Kesempatan promosi sedikit
3. Gaya kepemimpinan yang kurang sesuai
4. Rendahnya kepuasan kerja
5. Intensitas konflik peran yang tinggi
6. Tingkat stres kerja yang tinggi

C. Pembatasan Masalah

Masalah yang mempengaruhi komitmen organisasi cukup banyak dan kompleks. Oleh karena keterbatasan peneliti, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti, yaitu “ Pengaruh antara konflik peran dan stres kerja dengan komitmen organisasi”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah dalam penelitian ini, maka masalah yang dapat dirumuskan yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh konflik peran terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi?

3. Apakah terdapat pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap komitmen organisasi?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara konflik peran dan stres kerja dengan komitmen organisasi, serta memperkuat teori empiris yang telah ada sebelumnya.

2. Secara Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terutama bagi:

- a. Peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan peneliti dapat memanfaatkan hasil penelitian ini dalam dunia kerja nyata dan peneliti dapat menyelesaikan berbagai macam masalah yang terjadi di dunia kerja dengan baik melalui hasil penelitian.

- b. Mahasiswa

Penelitian diharapkan dapat membantu mahasiswa dalam memperoleh informasi, guna memperluas wawasan serta sebagai bahan acuan atau referensi yang berkaitan dengan konflik peran dan stres kerja dengan komitmen organisasi.

c. Tempat Penelitian

Melalui penelitian ini perusahaan dapat mengambil informasi penting dari masalah yang diteliti agar dapat ditindaklanjuti sebagai evaluasi atau masukan.

d. Umum/Pembaca

Sebagai informasi yang dapat menambah pengetahuan pembaca mengenai konflik peran, stres kerja dan komitmen organisasi yang kemudian dapat dimanfaatkan sebagai tambahan referensi jika meneliti masalah yang sama.