

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sebagaimana kita ketahui, kondisi pasar perekonomian negara kita dewasa ini mengalami permasalahan yang cukup berat akibat adanya krisis moneter, sehingga menyebabkan krisis ekonomi yang berkepanjangan. Adanya permasalahan yang cukup berat tersebut telah membawa dampak terhadap dilikuidasinya beberapa puluh bank, direstrukturisasi dan digabungkannya sejumlah bank, serta diambil-alihnya beberapa bank dan lembaga keuangan oleh pemerintah.

Membangun sistem perekonomian pasar yang berkeadilan sosial tidaklah cukup dengan sepenuhnya menyerahkan kepada pasar. Namun juga sangatlah tidak bijak apabila menggantungkan upaya korektif terhadap ketidakberdayaan pasar menjawab masalah ketidakadilan pasar sepenuhnya kepada pemerintah. Koperasi sebagai suatu gerakan dunia telah membuktikan diri dalam melawan ketidakadilan pasar karena hadirnya ketidaksempurnaan pasar. Bahkan cukup banyak contoh bukti keberhasilan koperasi dalam membangun posisi tawar bersama dalam berbagai konstelasi perundingan, baik dalam tingkat bisnis mikro hingga tingkatan kesepakatan internasional. Oleh karena itu banyak pemerintah dunia yang menganggap adanya persamaan tujuan negara dan tujuan koperasi sehingga dapat berkerjasama.

Sistem koperasi akan mentransformasikan sistem ekonomi kapitalis yang tidak ramah terhadap pelaku ekonomi kecil melalui persaingan bebas (kompetisi),

menjadi sistem yang lebih bersandar kepada kerja sama atau koperasi, tanpa menghancurkan pasar yang kompetitif itu sendiri. Koperasi sebagai suatu sistem ekonomi, mempunyai kedudukan politik yang cukup kuat karena memiliki cantolan konstitusional, yaitu berpegang pada Pasal 33 UUD 1945, khususnya Ayat 1 (2007 : 50), yang menyebutkan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan”.

Seiring dengan berjalannya perkoperasian di Indonesia, masalah lain yang dihadapi adalah berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi dengan sangat pesat, yang tanpa disadari membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan yang diakibatkan oleh perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan tersebut menyebabkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri dan masyarakat luas. Untuk sebagian individu yang memiliki skill terbatas dan kurang dapat menyesuaikan diri dengan keadaan tersebut, tentu saja akan timbul suatu tekanan dan ketidakpastian dalam pekerjaan yang tanpa disadari pada akhirnya situasi inilah yang akan memicu timbulnya stres pada diri seseorang. Keadaan stres ini tentu saja akan berpengaruh terhadap motivasi karyawan tersebut yang pada akhirnya akan mempengaruhi komitmennya sebagai anggota organisasi. Dampak permasalahan tersebut pada akhirnya akan dapat menimbulkan stres kerja yang secara tidak langsung ikut mempengaruhi kondisi psikologis sebagai karyawan dan pimpinan perusahaan. PT Sabil Huda Utama didirikan berdasarkan keputusan Rapat Anggota Koperasi Karyawan Bio Farma pada tanggal, 02 maret 2013 dengan akte Pendirian oleh Kantor Notaris Nuryasin Abdul Djalal, S.H. Nomor 9 Tanggal 04 Juli 2013 dan

Perubahan Akta oleh Kantor Notaris M.S. Imam Santoso, S.H., sebagai anak perusahaan dari Koperasi Karyawan PT. Bio Farma bergerak dibidang perdagangan umum, pengangkutan barang dan usaha Jasa Outsorching di bidang keamanan dan kebersihan. Di tengah banyaknya pesaing dalam usaha khususnya dalam bidang Jasa, PT. Sabil Huda Utama yang bergerak di bidang Pengadaan Jasa dan Perdagangan umum mencoba ikut berperan membantu pembangunan ekonomi secara mikro terlebih secara makro.

Dalam memasuki era bebas, dimana tuntutan pembangunan semakin memerlukan tenaga terampil dan cakap di bidangnya untuk itu dalam mengantisipasi hal ini PT. Sabil Huda Utama yang didukung oleh tenaga-tenaga muda potensial yang mempunyai pengalaman dan keahlian dibidangnya masing-masing dengan ditunjang peralatan yang memadai, bersama pelaku pembangunan lainnya untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya demi terciptanya pembangunan yang maksimal. Untuk menghadapi tantangan dalam dunia perkoperasian di masa mendatang, seluruh jajaran pengurus dan pengelola koperasi PT Biofarma (K2BF) dituntut untuk lebih inovatif dalam meningkatkan SDM, serta pemanfaatan secara maksimal sumber daya potensial yang dimiliki untuk memenuhi tuntutan yang diinginkan oleh anggota, calon anggota, sehingga dapat menghadapi persaingan demi kemajuan Koperasi PT Biofarma (K2BF).

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan memihak organisasi sehingga bertanggung jawab untuk memajukan organisasi dimana pegawai berkerja. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memberikan seluruh kemampuan nya dimana ia berada agar organisasi tersebut

berjalan ke arah yang lebih baik.

Undang-undang Republik Indonesia no 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara pada pasal 3 juga memasukan komitmen sebagai salah satu prinsip aparatur sipil negara disamping nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku. Integritas moral dan tanggung jawab pada pelayanan publik, kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi akademik, jaminan perlindungan hukum dan melaksanakan tugas dan profesionalitas jabatan.

Komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadi lebih baik. Komitmen juga berarti bahwa karyawan mematuhi peraturan dan berupaya melaksanakan tugas dengan baik untuk mendukung tercapainya visi dan misi.

Komitmen memegang peranan penting dalam keberhasilan pekerjaan seorang karyawan dalam suatu organisasi. Komitmen karyawan yang rendah pada organisasi, akan berdampak pada karyawan itu sendiri dan terhadap organisasi. Komitmen karyawan yang tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absen berkurang, loyalitas karyawan dan lain-lain.

Selain itu, komitmen juga berpengaruh terhadap efektifitas dan efisien organisasi. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk membangun komitmen organisasi karyawannya.

Masalah komitmen organisasi ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan direktur dan pegawai di Koperasi Biofarma Bandung yang telah meneliti bandingkan dengan konsep Allen dan Mayer dalam Darmawan (2013:169). Berdasarkan dimensi komitmen afektif, masih ada pegawai yang cenderung belum berkomitmen untuk menghabiskan sisa karir nya di organisasi dengan bukti karyawan masih ada yang bolos dalam berkerja dan pegawai juga belum merasakan bahwa masalah di organisasi adalah masalahnya dengan bukti karyawan tidak memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi, dan berdasarkan dimensi komitmen berkelanjutan, masih banyak pegawai yang mempertahankan organisasi bukan karena pekerjaannya, tetapi adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi dengan bukti karyawan tersebut tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi.

Peneliti juga telah melakukan observasi dan wawancara dengan direktur dan pegawai yang ada di perusahaan mengenai adanya beberapa variabel yang dianggap penting bagi komitmen organisasi di Koperasi Biofarma Bandung. Setelah itu Penulis juga melakukan penelitian dengan menyebar kuesioner pra survei kepada 50 orang karyawan, hasilnya bisa di lihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Variabel yang Penting Bagi Komitmen Organisasi**

| No | Variabel          | Skala |    |    |    |     | Total | Skor | Rata-rata |
|----|-------------------|-------|----|----|----|-----|-------|------|-----------|
|    |                   | SS    | S  | KS | TS | STS |       |      |           |
| 1  | Kompensasi        | 15    | 15 | 10 | 5  | 5   | 50    | 180  | 3,6       |
| 2  | Gaya Kepemimpinan | 10    | 10 | 18 | 6  | 6   | 50    | 168  | 3,4       |
| 3  | Disiplin Kerja    | 9     | 10 | 21 | 6  | 4   | 50    | 164  | 3,3       |
| 4  | Budaya Organisasi | 8     | 10 | 12 | 10 | 10  | 50    | 146  | 2,9       |
| 5  | Lingkungan Kerja  | 12    | 15 | 13 | 5  | 5   | 50    | 174  | 3,5       |
| 6  | Iklim Organisasi  | 9     | 16 | 15 | 6  | 4   | 50    | 170  | 3,4       |
| 7  | Stres Kerja       | 18    | 19 | 10 | 2  | 1   | 50    | 201  | 4,2       |
| 8  | Pelatihan         | 9     | 15 | 16 | 7  | 3   | 50    | 170  | 3,4       |
| 9  | Motivasi kerja    | 17    | 20 | 9  | 3  | 1   | 50    | 200  | 4         |

Dari data tabel diatas bisa dilihat variabel Stres kerja dan Motivasi Kerja memiliki nilai rata-rata yang tinggi apabila dibandingkan dengan variabel lainnya, hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di Koperasi Biofarma (K2BF) Bandung.

Salah satu hal yang diduga dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi adalah stres kerja yang dimiliki oleh karyawan. Dalam menjalankan suatu Perusahaan atau Instansi merupakan pekerjaan kelompok atau *team* dan bukan merupakan pekerjaan yang dilakukan secara individu.

Stres merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang. Biasanya stress disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar lingkungan pekerjaan. Kemampuan masing-masing karyawan/pegawai untuk menangani stres tidak selalu sama penanganannya, tetapi tergantung dengan daya tahan karyawan itu sendiri, jika karyawan/pegawai memiliki daya tahan tinggi, maka dia akan dapat mengatasi stresnya sendiri, yang berbeda dengan orang yang daya tahan nya rendah, ketidak mampuan karyawan dalam menghadapi stres akan membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional dari karyawan tersebut, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja dan prestasi

kerjanya

Stres kerja yang dikemukakan oleh para ahli perilaku organisasi, telah dinyatakan sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan output organisasi. Stres kerja tidak hanya berpengaruh terhadap individu, tetapi juga terhadap biaya organisasi/perusahaan dan juga industri. Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasi, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Mikkelsen, Ogaard, dan Lovrich (2000) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja, dimana stres kerja berhubungan negatif dengan komitmen organisasi.

Untuk mengetahui kondisi awal faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan di Koperasi Biofarma (K2BF) Bandung berdasarkan penilaian, maka penulis terlebih dahulu melakukan pra survey terlebih dahulu dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis terhadap 30 orang karyawan atau pegawai di koperasi Biofarma Bandung dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.2

**Tabel 1.2**  
**Penyebab Stres Kerja Karyawan Koperasi Biofarma (K2BF) Bandung**

| No   | Dimensi                  | Frekuensi |       |        |        |         | Jumlah Pegawai | Jumlah Skor | Rata-rata |
|--|--------------------------|-----------|-------|--------|--------|---------|----------------|-------------|-----------|
|  |                          | SS (5)    | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) |                |             |           |
| 1  | Kondisi Pekerjaan        | 5         | 7     | 14     | 3      | 1       | 30             | 102         | 3,4       |
| 2  | Peran Dalam Organisasi   | 4         | 9     | 13     | 2      | 2       | 30             | 101         | 3,4       |
| 3  | Komunikasi Antar Pegawai | 6         | 5     | 17     | 1      | 1       | 30             | 104         | 3,5       |
| 4  | Pengembangan Karir       | 10        | 12    | 6      | 2      | -       | 30             | 120         | 4         |
| 5  | Pembagian Pekerjaan      | 13        | 8     | 7      | 1      | 1       | 30             | 121         | 4         |
| <b>Jumlah Skor = Nilai x F</b><br><b>Rata-rata = Jumlah Skor/responden</b> |                          |           |       |        |        |         |                |             |           |

Faktor yang menyebabkan stres pada karyawan Koperasi Biofarma (K2BF) Bandung, seperti kondisi pekerjaan karyawan di lapangan juga sangat berpengaruh terhadap stres karyawan, beban kerja yang melelahkan akibat jadwal kerja yang padat akan membuat kondisi fisik karyawan menurun drastis atau membuat karyawan menjadi stres karena pekerjaan yang padat sehingga kemungkinan kesalahan semakin besar terjadi.

Selain Stres kerja faktor yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi adalah motivasi kerja. Untuk menghasilkan produk yang bermutu dengan hasil yang banyak, setiap karyawan memerlukan semangat kerja, agar tidak malas. Untuk mendapatkan semangat ketika bekerja dibutuhkan motivasi kerja. Seseorang bisa bekerja secara optimal dan efektif ketika sedang memiliki semangat kerja yang tinggi. Mesin motivasi yang anda ciptakan sendiri untuk penambah semangat kerja adalah yang paling efektif, yang bisa melekat pada diri anda. Diantara motivasi kerja yang efektif adalah memiliki hasrat keinginan yang menggebu-gebu untuk mendapatkan sesuatu, atau hasrat keinginan untuk membahagiakan orang lain dan tujuan hidup lainnya. Motivasi adalah sesuatu kekuatan yang mampu menggerakkan batin untuk bertindak. Sedangkan kerja atau bekerja adalah melakukan gerakan untuk menghasilkan sesuatu. Pentingnya upaya motivasi adalah karena hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mereka mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, maka dari itu dibutuhkan komitmen yang tinggi dari organisasi agar karyawan tersebut termotivasi dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menciptakan ketegangan,



sehingga merangsang dorongan dalam diri individu. Dorongan-dorongan ini menghasilkan suatu pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu, jika tercapai akan memuaskan dan menyebabkan penurunan ketegangan (Robbins, dkk., 1999: 488). Hal ini mutlak dilakukan apabila perusahaan mengharapkan karyawan atau pegawainya tetap menjadi anggota organisasi. Hal tersebut mengungkapkan bahwa motivasi dalam bekerja dapat berpengaruh dan menimbulkan perasaan komitmen terhadap organisasi. Untuk melihat kondisi awal proses Motivasi kerja yang terdapat di Koperasi Biofarma (K2BF) Bandung berdasarkan penilaian, maka penulis melakukan pra survey terhadap 30 orang karyawan/pegawai yang ada di koperasi Biofarma (K2BF) Bandung dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.3.

**Tabel 1.3**  
**Hasil pra survey motivasi kerja di Koperasi Biofarma (K2BF) Bandung**

| No   | Dimensi               | Frekuensi |       |        |        |         | Jumlah Skor | Rata-rata |
|--|-----------------------|-----------|-------|--------|--------|---------|-------------|-----------|
|  |                       | SS (5)    | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) |             |           |
| 1  | Kebutuhan fisiologis  | 5         | 7     | 14     | 3      | 1       | 102         | 3,4       |
| 2  | Kebutuhan keamanan    | 4         | 9     | 13     | 2      | 2       | 101         | 3,4       |
| 3  | Kebutuhan sosial      | 13        | 8     | 7      | 1      | 1       | 121         | 4         |
| 4  | Kebutuhan penghargaan | 10        | 12    | 6      | 2      | -       | 120         | 4         |
| 5  | Aktualisasi diri      | 6         | 5     | 17     | 1      | 1       | 104         | 3,5       |
| <b>Jumlah Skor = Nilai x F</b><br><b>Rata-rata = Jumlah Skor/total responden</b> |                       |           |       |        |        |         |             |           |

Faktor-faktor yang menentukan kurangnya motivasi pegawai yang terdapat di Koperasi Biofarma (K2BF) Bandung adalah kebutuhan fisiologis, Besarnya gaji dan insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya

dikira belum cukup maksimal oleh para karyawan nya, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Koperasi Biofarma (K2BF) Bandung belum cukup optimal.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, dinyatakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi faktor-faktor lain seperti stres kerja dan motivasi kerja yang dialami oleh karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI KOPERASI BIOFARMA (K2BF) BANDUNG”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan-permasalahan yang sedang diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian, terhadap variabel stress kerja, motivasi, dan komitmen.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas terdapat masalah dalam komitmen pegawai, masalah yang terjadi diduga diakibatkan oleh stres kerja dan motivasi kerja berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul, yaitu :

#### **1.2.1.1 Komitmen Organisasi :**

1. Pegawai cenderung belum berpikiran untuk menghabiskan sisa karir

nya di organisasi.

2. Pegawai belum merasakan bahwa masalah di organisasi adalah masalahnya.
3. Keinginan karyawan berkerja karena takut adanya kerugian.

#### **1.2.1.2 Stres kerja :**

1. Perhatian pimpinan terhadap hasil kerja para karyawan belum dirasa cukup baik untuk memberikan arahan dan evaluasi.
2. Kelelahan dalam bekerja akibat jadwal kerja yang padat.
3. Ketidak jelasan peran dalam berkerja.

#### **1.2.1.3 Motivasi kerja :**

1. Beban kerja yang diterima oleh karyawan oleh para karyawan kurang sebanding dengan apa yang diberikan oleh perusahaan atau .
2. Besarnya insentif yang diberikan kepada pegawai dikira belum maksimal oleh karyawan.
3. Semangat dan motivasi yang kurang optimal dalam berkerja.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka penulis dapat merumuskan beberapa masalah penelitian yang ada di Koperasi Biofarma Bandung (K2BF), sebagai berikut :

1. Bagaimana stres kerja yang dialami pegawai di Koperasi Biofarma (K2BF) Bandung.
2. Bagaimana motivasi kerja yang dialami pegawai di Koperasi Biofarma (K2BF) Bandung.
3. Bagaimana komitmen organisasi yang dialami pegawai Koperasi Biofarma (K2BF) Bandung.

4. Seberapa besar pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di Koperasi Biofarma (K2BF) Bandung.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penulis melakukan sebuah penelitian di Koperasi Biofarma (K2BF) Bandung adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Stres kerja di Koperasi Biofarma (K2BF) Bandung.
2. Motivasi kerja di Koperasi Biofarma (K2BF) Bandung.
3. Komitmen organisasi di Koperasi Biofarma (K2BF) Bandung.
4. Besarnya pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di Koperasi Biofarma (K2BF) Bandung.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Bagian ini akan menjelaskan kegunaan penelitian yang dibagi menjadi dua bagian yaitu kegunaan secara akademis dan praktis.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

1. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan

diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

##### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini akan dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan ilmu pengetahuan ekonomi yang ada hubungannya dengan masalah stres kerja dan motivasi kerja.

##### **2. Bagi pihak Koperasi Biofarma (K2BF) Bandung**

Penelitian ini menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai suatu masukan dan bahan pertimbangan dalam menerapkan motivasi kerja dan penanggulangan stres kerja pegawai yang lebih baik di masa yang akan datang.

##### **3. Bagi Pihak Lain**

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.