

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting dalam memajukan sebuah perusahaan. Berkembangnya sebuah perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang bergabung didalam menjalankan visi dan misi sebuah perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang terampil dan berkompeten maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Karena pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan di mana pegawai memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen terhadap organisasi lebih dari sekedar keanggotaan dan kesetiaan yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi (Robbins, 2008). Streers dan Potter (dalam Buhali, 2013) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi salah satunya adalah karakteristik kerja. Karakteristik kerja didalamnya terdapat tantangan kerja, umpan balik, stres kerja, identifikasi tugas, kejelasan peran, pengembangan diri, karir dan tanggung jawab.

Stres kerja dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki seseorang. Alves ( dalam wibowo, 2015) menyatakan stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan

dan sumber daya pegawai tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka. (Siagian 2010) juga berpendapat bahwa, “Sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang”. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Pegawai sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres dapat muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Menurut Bandura (dalam Ghufron, 2010) *self efficacy* atau efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. *Self efficacy* ini dapat menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi sehingga meskipun memiliki beban kerja yang berat dan dihadapkan dengan permasalahan yang berat, pegawai dituntut untuk memiliki semangat kerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan menghindari semua tugas dan menyerah dengan mudah ketika masalah muncul. Mereka menganggap kegagalan sebagai kurangnya kemampuan yang ada, sedangkan pegawai yang memiliki *self efficacy* yang tinggi berusaha atau mencoba lebih keras dalam menghadapi tantangan.

Komitmen organisasional ikut dipengaruhi oleh lingkungan tempat seorang pegawai bekerja. Jika lingkungan kerja tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen pegawai terhadap organisasi menjadi makin luntur Kuntjoro ( dalam Shalahuddin, 2013). Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh McGuire dan McLaren (2009) yang menyatakan bahwa lingkungan fisik berhubungan positif dengan komitmen pegawai. Selain itu dalam penelitian ini juga diungkapkan hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa penyediaan peralatan yang tidak memadai dan kondisi kerja yang buruk mempengaruhi komitmen pegawai dan niat untuk tetap di organisasi (McGuire and McLaren, 2009). Dari perspektif keamanan, McGuire And McLaren (2009) menunjukkan bahwa kondisi lingkungan mempengaruhi persepsi keselamatan pegawai, yang berdampak terhadap komitmen pegawai.

Dalam sudut pandang Islam tentang bekerja adalah ibadah dan menjadi kebutuhan setiap umat manusia. Bekerja yang baik adalah wajib sifatnya dalam Islam. Karena itu pegawai harus bekerja dengan keikhlasan serta kesabaran agar mendapatkan apa yang dimiliki oleh pegawai atas hasil pekerjaan pegawai itu sendiri. Setiap pegawai harus mensyukuri pekerjaannya dimanapun dia bekerja. Jika pegawai tersebut selalu merasa bersyukur maka mereka akan terus melakukan yang terbaik dalam bekerja. Sesuai firman Allah SWT. pada Qs. At-Taubah (9):105. Islam mewajibkan manusia untuk bekerja bukan hanya untuk mendapatkan rizki dan upah yang halal guna memenuhi kebutuhan hidup, tetapi dilain sisi bekerja yang dilakukan mengandung makna ibadah sebagai hamba Allah SWT. dilakukan agar menjadi seseorang yang sukses kelak di dunia

maupun di akhirat. Oleh sebab itu, setiap umat didunia diwajibkan untuk selalu bekerja. Terlihat jelas yang diuraikan tentang pentingnya bekerja, maka hukum bekerja pun wajib bagi setiap umat yang ada didunia ini.

Dengan segala kesempurnaanya Islam datang membawa risalah untuk kehidupan manusia. Stres dalam Islam bukanlah sesuatu yang harus di takuti atau di hindari. Namun Islam mengajarkan kepada manusia bahwa tuntutan atau ujian hidup ini merupakan sesuatu yang harus dijalani sebagai bagian dari proses kehidupan itu sendiri. Tuntutan pekerjaan saat ini membuat sebagian orang merasa frustrasi dan stres karena beban dan tanggung jawab. Dalam Islam Allah SWT telah menjanjikan pertolongannya sesuai dengan isi kandungan firman Allah dalam Alquran dalam Qs. Al Insyirah (94):5. *Self Efficacy* merupakan keyakinan seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Islam menganjurkan agar manusia dapat memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan dalam pencapaian tugasnya. Dalam Islam Allah SWT menganjurkan manusia untuk selalu menjaga lingkungan sebaik mungkin sehingga dapat merasakan kenyamanan dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Selain itu berkaitan dengan etika kerja Islam, dalam kehidupan berorganisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi di dunia dengan satu tuntutan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi organisasi maupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggungjawaban sebagai khalifah di bumi (Jamil, 2007).

Dari alasan dan kondisi tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat suatu penelitian dengan judul “ **Pengaruh Stres Kerja, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional di Biro Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Tinjauannya Dalam Sudut Pandang Islam** ”.

### **1.2. Perumusan Masalah**

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh stres kerja, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional. Secara spesifik, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional di Biro Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Negara ?
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasional di Biro Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Negara ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional di Biro Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Negara ?
4. Apakah stres kerja, *self efficacy* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional di Biro Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Negara ?
5. Bagaimana Pandangan Islam tentang stres kerja, *self efficacy* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional di Biro Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Negara ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh stres kerja, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional di Biro Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Negara.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasional di Biro Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Negara.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional di Biro Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Negara.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional di Biro Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Negara.
5. Mengetahui pandangan Islam mengenai stres kerja, *self efficacy* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasional di Biro Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Negara.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat terhadap ilmu dan pengembangan pendidikan, khususnya mengenai pengaruh stres kerja,

*self-efficacy* dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional. Selain itu diharapkan juga dapat memperkaya hasil-hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dan menjadi bahan masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Untuk perusahaan, diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan-masukan mengenai pengaruh stres kerja, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional, sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.
- b. Untuk penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai pengaruh stres kerja, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dengan melihat praktiknya secara langsung.
- c. Untuk pihak lain, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek tugas akhir yang sama.