

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan dan kesuksesan perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan penentu yang penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuni (Rostini dkk, 2022).

Era globalisasi sekarang persaingan semakin ketat, laki-laki dan perempuan sama-sama memperoleh kesempatan dalam bersaing, sebagai bukti nyata bahwa menurut Syaputra & Sandra (2020) perempuan juga mempunyai hak yang sama dengan laki-laki dalam persaingan. Ini dapat dilihat dengan semakin meningkatnya jumlah perempuan di dunia kerja, baik perusahaan swasta maupun di instansi pemerintah.

Tiffany (2014) menyatakan bahwa ada perbedaan yang jelas antara laki-laki dan perempuan. Menurutnya, laki-laki cenderung analitis, merinci sesuatu untuk memeriksa bagian-bagian secara teliti, sedangkan perempuan mencoba melihat sesuatu sekaligus, walaupun kadang-kadang menjadi susah untuk memilih satu jawaban yang tepat. Dijelaskan lebih lanjut bahwa laki-laki cenderung lebih teoritis dan abstrak,

sedangkan perempuan menuntut perhatian yang detail sehingga perempuan cenderung untuk memperhatikan yang khusus dan konkret.

Perempuan kerap dideskripsikan sebagai sebagai makhluk yang emosional, berwatak pengasuh, mudah menyerah (submisif) komunikasi, mudah bergaul, lemah dalam ilmu matematika, subjektif, pasif, mudah dipengaruhi. Laki-laki dideskripsikan sebagai makhluk yang rasional, mandiri, agresif, dominan, objektif, berorientasi pada prestasi dan afektif (Friedman & Schustak 2014).

Sebagian besar para peneliti psikologi industri dan organisasi setuju bahwa komitmen organisasi yang kuat berasal dari interaksi demografi individual; usia dan jenis kelamin, variabel psikologi pribadi; kebutuhan dan nilai-nilai, dan karakteristik keadaan kerja tertentu; sifat kerja Jewell & Siegall, (Rizki & Lubis 2013). Steers (Yuwono, dkk 2005) menjelaskan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan peristiwa keterikatan individu terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Ahli lain Schermerhorn dkk. (1994) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan derajat kekuatan perasaan seseorang dalam mengidentifikasikan dirinya dan merasakan dirinya sebagian bagian dari organisasi.

Sementara itu Amstrong (Yuwono Ino, dkk 2005) menyatakan bahwa pengertian komitmen mempunyai tiga area perasaan atau perilaku terkait dengan perusahaan tempat seseorang bekerja, yaitu kepercayaan, keinginan untuk bekerja atau berusaha di dalam organisasi sebagai kontrak hidupnya, dan keinginan untuk bertahan dan menjadi bagian dari organisasi. Jadi pengertian komitmen lebih dari sekedar

menjadi anggota saja, tetapi lebih dari itu orang akan bersedia untuk mengusahakan pada derajat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi, demi memperlancar tujuan organisasi.

Porter (Rizki & Lubis, 2013) menjelaskan bahwa adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif. Misalnya; membolos, mangkir pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya. Inilah yang menjadi dasar pengharapan berbagai perusahaan agar para karyawannya mempunyai komitmen yang tinggi. Selain itu, dengan komitmen yang tinggi, karyawan juga akan mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk menjaga agar dirinya terus menjadi bagian dari organisasi.

Chusmir (Rizki dan Lubis, 2013) menyatakan faktor gender mempunyai kaitan konseptual dengan komitmen organisasi dan pengaruhnya terutama kuat sekali pada perempuan karena mereka adalah sumber pertentangan peran gender yang jarang dialami oleh laki-laki yang bekerja. Bagi perempuan tantangan terbesar adalah mengintegrasikan antara peran dalam keluarga dengan peran dalam pekerjaan. Karyawan perempuan sebenarnya justru cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan laki-laki.

Berita yang dimuat Merdeka.com edisi 28 juni 2013, polling yang dilakukan oleh Galup di Amerika mengungkapkan bahwa wanita bekerja lebih keras dan berkomitmen pada pekerjaan mereka di banding pria. Polling yang berjudul *The State*

of the America Workplace ini menunjukkan bahwa 33 persen wanita berasa terikat dengan pekerjaan mereka, dibandingkan pria yang hanya 28 persen. Wanita merasa terikat dengan perusahaan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan hubungan. Sementara keterikatan pria pada pekerjaan berkaitan dengan hak dan kewajiban. Meski bersedia bekerja keras dan berkomitmen pada pekerjaan, sayangnya wanita masih harus menghadapi masalah seperti status perkawinan dan keadaan ekonomi ketika bekerja.

Berdasarkan hasil observasi di PT. Samwon Busana Indonesia Jepara, semua karyawan dituntut untuk selalu berupaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan bekerjanya agar dapat terus bersaing dengan semua perusahaan manufaktur yang semakin lama semakin bertambah. Namun, perbedaan gender menyebabkan karyawan mengeluh dengan beban tugas yang dikerjakan, dan ada karyawan yang tidak menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditentukan.

Hasil dari wawancara pertama 11 oktober 2022 dengan seorang karyawan laki-laki (PT. X) berinisial S berusia 26 tahun. Hasil wawancara menunjukkan selama S bekerja sering telat dalam bekerja. S juga sering membuat surat izin palsu. S menjelaskan jika dirinya bangun kesiangan S akan membuat surat izin sakit, yang sebenarnya S malas berangkat bekerja karena bangun kesiangan. Saat bekerja S tidak peduli dengan hasil pekerjaan, ditambah S sering mengabaikan hasil pekerjaan yang *reject*. S juga menolak saat diminta atasan untuk menyelesaikan pekerjaan yang sisa sedikit saat jam kerja sudah selesai. S mengungkapkan dirinya bertahan karena di PT.

X masih ada lembur yang mana hasilnya sangat lumayan untuk menambah pemasukan S. Sebenarnya S ada niatan untuk pindah kerja di kota lain, namun S masih menunggu waktu yang tepat.

Sedangkan hasil dari wawancara kedua dengan seorang karyawan wanita berinisial Y 26 tahun pada 11 oktober 2022. Y salah satu karyawan wanita yang selalu datang bekerja tepat waktu serta bekerja dengan sangat giat. Jika ada barang yang dikerjakan *reject* Ia menuntaskan pekerjaan tersebut diluar jam kerja. Ia menyelesaikan pekerjaanya dengan penuh tanggungjawab.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syaputra & Sandra (2020) dengan judul Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari gender pegawai dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan pemberdayaan masyarakat kota tanjung pinang 2020 menunjukkan perbedaan komitmen oragnisasi, dimana komitmen organisasi pegawai perempuan lebih tinggi dibanding dengan komitmen oragnisasi pegawai laki-laki.

Hasil yang sama juga ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rizki & Lubis, (2013) dengan judul perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari gender karyawan PT Indomarco Prismata Medan, dimana terdapat perbedaan komitmen organisasi yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. Karyawan perempuan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dari pada karywan laki-laki.

Permasalahan lain dalam perusahaan yang terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana mengurangi dampak stres kerja pada karyawan itu sendiri agar dapat melakukan pekerjaan secara profesional. Anoraga (Amsar, 2018) Stres timbul dari suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan untuk memenuhinya sehingga dapat menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya.

Awalia, dkk (2021) Karakteristik individu yang dimiliki oleh seseorang dapat menjadi penyebab terjadinya stres kerja juga akan mempengaruhi tingkat stres yang dialami. Karakteristik individu diantaranya umur, tingkat pendidikan, status perkawinan dan masa kerja. Ansori dan Martiana (Awalia, dkk 2021) menyatakan bahwa ada kuat hubungan cukup antara faktor usia dengan timbulnya stres kerja, jenis kelamin memiliki hubungan kuat sebagai faktor yang mempengaruhi stres kerja, masa kerja mempunyai hubungan cukup sebagai faktor yang mempengaruhi stres kerja, tuntutan kerja mempunyai kuat hubungan cukup sebagai faktor yang mempengaruhi stres kerja, dukungan kerja mempunyai kuat hubungan cukup sebagai faktor yang menyebabkan stres kerja. Zaenal (Asih, dkk 2018) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Robbins (Wicaksana, dkk 2022) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaannya menampilkan gejala-gejala meliputi tiga aspek yaitu, *physiological*, *psychological*, dan *behavior*. *Physiological*, terdapat perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan napas, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit

kepala, dan menyebabkan serangan jantung. *Psychological*, terdapat ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan, dan sering menunda pekerjaan. *Behavior*, terdapat perubahan produktifitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah, dan susah tidur. Schuller (Wicaksana, dkk 2022) mengidentifikasi beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja terhadap organisasi atau perusahaan yaitu terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunkan tingkat produktifitas karyawan, dan menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Setiap karyawan memiliki beban kerja yang berbeda, adanya beban kerja yang berbeda ini menimbulkan stres kerja yang berbeda pula. Sunyoto (Sari, dkk 2018), menyebutkan bahwa salah satu penyebab stres adalah konflik peran dimana para wanita bekerja mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria karena wanita yang bekerja menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga. Keduanya harus dilaksanakan dengan baik dan adil. Disatu sisi, sudah menjadi tugas utamanya bekerja di rumah sebagai ibu rumah tangga, disisi lain mereka harus profesional terhadap pekerjaanya.

Berita yang dimuat Kompas.com edisi 27 maret 2019, survei yang dilakukan oleh perusahaan Cigna Corporation pada awal tahun 2019 dengan 13.200 responden di 22 negara termasuk Indonesia. Khususnya di Indonesia survei tersebut

mengungkapkan perempuan bekerja merasa stres dibandingkan pria bekerja dengan presentase yakni 84 persen berbanding 76 persen. HR Cigna Indonesia Nefo Luhur Dradjati mengungkapkan faktor yang membuat perempuan stres yakni tekanan pekerjaan (29 persen), memikirkan kondisi keuangan pribadi (13 persen), dan memikirkan keuangan keluarga (10 persen).

Kemudian berdasarkan data yang diperoleh penulis dari pihak perusahaan selama bulan januari hingga desember tahun 2022 tercatat jumlah karyawan baru yang bergabung dalam perusahaan yaitu sebanyak 337 karyawan, dengan karyawan perempuan sebanyak 215 (63,79%), dan karyawan laki-laki sebanyak 122 (36,2%). Sedangkan data karyawan yang keluar atas resign atau dikeluarkan tercatat sebanyak 429 karyawan dari 1802 karyawan, yaitu sebanyak 267 (62,23%) karyawan laki-laki dan 162 (37,76%) karyawan perempuan. Data tersebut menunjukkan tingkat turnover karyawan laki-laki lebih tinggi dari karyawan perempuan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan laki-laki pada 12 oktober 2022 berinisial Z berusia 20 tahun. pada mengungkapkan bahwa, Z merasa bertahan dalam perusahaan karena pekerjaan yang dilakukan Z tergolong ringan yaitu tidak ada tuntutan target sehingga Z bisa keluar masuk toilet tanpa memikirkan pekerjaan yang akan menumpuk jika Z meninggalkan jam kerja. Kemudian Z merasa senang karena memiliki atasan yang menurutnya baik, Z sering di bela oleh atasannya waktu Z dimarahi oleh atasan lain. Saat jam pulang kerja Z selalu pulang tepat waktu, berbeda

dengan atasan lain yang mengharuskan anggota karyawannya molor jam kerja. Adanya teman dari tempat asal Z juga menambah rasa betah Z bekerja di perusahaan.

Selanjutnya wawancara dilakukan dengan karyawan wanita berinisial N berusia 27 tahun pada 12 oktober 2022. Terdapat beberapa hal yang membuat N merasa stres saat bekerja yaitu ketika bahan yang akan dikerjakan N tidak berurutan, N terpaksa harus merapikan terlebih dahulu agar sesuai. Saat itu N merasa ingin marah, pusing dan sakit kepala, terkadang napsu makan hilang saat jam istirahat tiba. Hal lain yang membuat N cemas, gelisah, dan tidak bisa fokus pada pekerjaan ketika saat anak N sedang jatuh sakit. N mengatakan ingin segera cepat pulang untuk merawat anaknya yang sedang sakit.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amsar, (2018) judul Analisis Perbandingan Stres Kerja Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Makasar, menunjukkan hasil bahwa stres kerja karyawan wanita lebih tinggi dibandingkan stres kerja karyawan laki-laki.

Penelitian lain juga menunjukkan hasil yang sama, penelitian yang dilakukan oleh Sari, dkk (2018) dengan judul “Perbedaan Organizational Citizen Behavior (OCB), Kepuasan kerja, dan Stres Kerja berdasarkan gender pada perawat instalasi rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember”. Terdapat perbedaan stres kerja yang signifikan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. yaitu stres kerja wanita lebih tinggi dari pada pria.

Berdasarkan latar belakang diatas, mendorong penulis melakukan penelitian dan pengembangan lebih berkaitan dengan “Perbedaan Komitmen Organisasi dan Stres Kerja ditinjau dari Jenis Kelamin”

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris perbedaan komitmen organisasi dan stres kerja karyawan ditinjau berdasarkan peran jenis kelamin.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis kepada berbagai pihak. Adapun manfaatnya sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan menambah wawasan informasi dalam pengembangan ilmu psikologi, terutama di bidang psikologi industri tentang komitmen organisasi dan stres kerja ditinjau dari jenis kelamin.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi karyawan

Diharapkan hasil dari penelitian ini mampu memberi manfaat dan membawa wawasan bagi subjek mengenai komitmen organisasi dan stres kerja ditinjau dari jenis kelamin.

b. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan dasar sebagai bahan masukan perusahaan dan kebijakan yang tepat demi kemajuan perusahaan untuk pengembangan karyawan terhadap komitmen organisasi dan pengelolaan stress kerja berdasarkan gender.

c. Peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi jika ingin meneliti komitmen organisasi, stres kerja dan jenis kelamin.

