

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama melalui pembagian peran dan proses kerja yang terstruktur (Guttermann, 2023). Untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut, organisasi memerlukan struktur yang mengatur pembagian aktivitas, koordinasi, hierarki, dan pengambilan keputusan sehingga setiap fungsi organisasi dapat berjalan secara terarah (Albert, 2024). Pencapaian tujuan tersebut juga didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang selaras dengan strategi organisasi karena berperan penting dalam mewujudkan visi dan misi organisasi (Rosita & Falahah, 2017). Sumber daya manusia dipandang sebagai aset strategis yang mampu menciptakan nilai serta menjadi sumber keunggulan bersaing organisasi apabila dikelola secara efektif (Gerhart & Feng, 2021).

Perusahaan dapat dipahami sebagai suatu organisasi bisnis yang melakukan kegiatan usaha secara berkesinambungan dengan menghasilkan barang atau jasa sebagai bagian dari aktivitas untuk memperoleh keuntungan (Muhibbuthabary, 2015). Perusahaan swasta memiliki peran strategis dalam mendorong aktivitas perekonomian melalui berbagai sektor usaha serta mendukung pertumbuhan ekonomi nasional (Wanandi, 2023). Kondisi tersebut juga terlihat di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang menunjukkan pertumbuhan ekonomi didukung oleh sektor industri pengolahan, perdagangan, penyediaan akomodasi dan makan

minum, informasi dan komunikasi, serta berbagai sektor jasa lainnya (Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 2025).

Perusahaan swasta memiliki karakteristik pengelolaan sumber daya manusia dan kondisi pekerjaan yang berbeda dengan sektor publik. Knies et al. (2022) menemukan bahwa praktik pengelolaan sumber daya manusia di sektor swasta lebih banyak diarahkan pada pencapaian kinerja. Perbedaan karakteristik pekerjaan antara sektor publik dan swasta juga ditemukan oleh Fenizia et al. (2024), terutama pada aspek keamanan kerja, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, serta sistem pembayaran berdasarkan kinerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sektor swasta memiliki konteks pekerjaan yang khas sehingga relevan untuk dikaji secara lebih spesifik melalui karyawan yang bekerja di dalamnya.

Perbedaan antara sektor publik dan swasta juga ditemukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Andersen et al. (2024) melalui dua eksperimen lapangan menemukan bahwa kualitas pelaksanaan tugas berbeda berdasarkan status organisasi sebagai organisasi publik atau perusahaan swasta. Pada konteks Indonesia, Vridyaningtyas (2022) menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* dan kompensasi berhubungan dengan kinerja pada karyawan PT Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta. Temuan tersebut memperkuat alasan bahwa karyawan swasta dapat dikaji sebagai kelompok pekerja dengan karakteristik lingkungan organisasi yang spesifik.

Dari sisi jumlah, kelompok buruh, karyawan, dan pegawai di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki cakupan yang besar. Berdasarkan hasil Sakernas Agustus 2024, jumlah penduduk yang bekerja dengan status buruh, karyawan, atau

pegawai mencapai 947.238 orang dari total 2.182.769 penduduk bekerja (Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 2025). Sebagai pembandingan, jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Daerah Istimewa Yogyakarta pada Desember 2024 tercatat sebanyak 74.471 orang berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara (Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 2025). Meskipun data Sakernas tidak memisahkan secara khusus karyawan swasta dari kategori buruh, karyawan, dan pegawai, besarnya jumlah kelompok tersebut menunjukkan bahwa penelitian mengenai karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki cakupan subjek yang luas.

Perusahaan memerlukan karyawan yang mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap organisasi. Karyawan yang berperan aktif dalam melaksanakan tugasnya dapat mendukung organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Inkiriwang & Wijayadne, 2023). Apabila sikap kerja tersebut tidak ditunjukkan secara optimal, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang menurun, rendahnya inisiatif dalam bekerja, serta kurangnya kerja sama antarkaryawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi (Pristayati & Adnyani, 2017). Oleh karena itu, salah satu sikap kerja yang berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi adalah komitmen organisasi.

Menurut Allen dan Meyer (1990), komitmen organisasi merupakan kondisi emosional yang menggambarkan keterikatan karyawan dengan tempatnya bekerja, sehingga berperan dalam pengambilan keputusan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Sementara itu, Mowday et al. (1982) menjelaskan bahwa

komitmen organisasi ditunjukkan melalui penerimaan karyawan terhadap nilai dan tujuan perusahaan, kesediaan untuk mengerahkan kontribusi terbaik untuk perusahaan, serta adanya rasa ingin untuk tetap menjadi karyawan. Komitmen organisasi dapat dipahami melalui tiga aspek utama, yaitu komitmen afektif, kontinu, dan normatif (Allen dan Meyer, 1990). Ketiga aspek tersebut menggambarkan berbagai bentuk komitmen yang mendasari individu untuk tetap menjadi bagian dari suatu perusahaan (Meyer & Allen, 1991).

Karyawan seharusnya mempunyai komitmen organisasi yang tinggi karena komitmen organisasi terbukti berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Rosyad & Nugraheni, 2021), meningkatkan efektivitas organisasi (Beniawan et al., 2025), serta menurunkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Darmawati et al., 2025). Namun, kenyataannya tingkat komitmen organisasi pada karyawan masih belum sepenuhnya optimal. Penelitian Cahyani, Hayati, dan Aditya (2023) menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada kategori komitmen organisasi sangat rendah, yaitu sebesar 85,2%, diikuti kategori rendah sebesar 7,1%, kategori sedang sebesar 4,4%, dan kategori tinggi sebesar 2,7%. Sementara itu, penelitian Setiawan dan Zamralita (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan PT. XYZ berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata sebesar 2,616. Hasil yang serupa juga ditemukan oleh Tarigan, Shinta, dan Lekahena (2025) pada karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki komitmen organisasi pada kategori sedang sebesar 94,78%. Temuan tersebut menunjukkan adanya

kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi aktual, karena komitmen organisasi karyawan masih berada pada kategori sedang hingga rendah.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan secara langsung pada 18–20 Mei 2026 terhadap tiga karyawan swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan masa kerja antara satu hingga tiga tahun, diperoleh gambaran mengenai kondisi komitmen organisasi pada masing-masing subjek. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi awal mengenai komitmen organisasi berdasarkan aspek *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Pada aspek *affective commitment*, subjek L mengungkapkan bahwa semangat kerjanya mulai berkurang karena tekanan dari atasan, meskipun masih merasa nyaman dengan lingkungan kerja. Subjek D juga mengaku lebih mudah merasa jenuh dan lelah sehingga antusiasmenya dalam bekerja tidak lagi seperti sebelumnya. Sementara itu, subjek N menyatakan masih merasa nyaman bekerja di perusahaan, tetapi tidak memiliki alasan emosional yang kuat untuk tetap bertahan apabila memperoleh kesempatan kerja yang lebih baik.

Pada aspek *continuance commitment*, subjek L dan subjek D menyatakan masih bertahan karena membutuhkan penghasilan, tetapi keduanya mulai mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain apabila memperoleh kesempatan yang lebih baik. Subjek N juga mengungkapkan tidak akan keberatan meninggalkan perusahaan apabila terdapat pekerjaan yang lebih sesuai dengan harapannya. Selanjutnya, pada aspek *normative commitment*, ketiga subjek menyatakan bahwa keputusan untuk tetap bekerja tidak didasarkan pada rasa kewajiban atau hutang budi terhadap perusahaan, melainkan lebih dipengaruhi oleh pertimbangan pribadi.

Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh gambaran bahwa setiap subjek memiliki kondisi komitmen organisasi yang berbeda pada setiap aspeknya.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tidak terlepas dari tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Tingginya komitmen organisasi berkaitan dengan munculnya sikap dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Mowday et al. (1982) menjelaskan bahwa kondisi tersebut tercermin dari penerimaan karyawan terhadap nilai dan tujuan perusahaan, kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya. Dengan demikian, komitmen organisasi tidak hanya mencerminkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan, tetapi juga menjadi salah satu aspek yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui kontribusi dan keberlangsungan tenaga kerja.

Sartika, Rianse, dan Najarudin (2025) menemukan bahwa tingginya komitmen organisasi diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Selain itu, karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan memunculkan *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu kesediaan karyawan memberikan kontribusi di luar tugas formalnya demi kemajuan organisasi (Ahmadya et al., 2024). Zhao et al. (2025) juga mengungkapkan bahwa tingginya *affective commitment* dan *normative commitment* turut berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Berbagai temuan tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti penting bagi perusahaan karena berkaitan dengan kualitas kontribusi karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat menimbulkan berbagai konsekuensi bagi organisasi maupun karyawan. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa rendahnya komitmen organisasi berkaitan dengan meningkatnya absensi, tingginya tingkat pergantian karyawan, serta meningkatnya perilaku kerja menyimpang. Temuan tersebut didukung oleh Hasnah, Panjaitan, dan Ekananta (2023) yang menemukan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang rendah cenderung akan meninggalkan perusahaan, menurunkan keterlibatan (Meliana, 2024) dan loyalitas karyawan (Hamisah & Nawawi, 2023), yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya efektivitas organisasi (Yusuf, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa rendahnya komitmen organisasi tidak hanya mempengaruhi perilaku kerja karyawan, tetapi juga dapat menjadi persoalan bagi perusahaan karena berkaitan dengan kestabilan tenaga kerja dan keberlangsungan pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, komitmen organisasi perlu diperhatikan sebagai salah satu aspek yang mendukung keberlangsungan kegiatan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Berbagai faktor, baik yang bersumber dari karakteristik individu maupun lingkungan kerja, diketahui berperan dalam membentuk komitmen organisasi. Menurut Steers (1977), faktor-faktor tersebut meliputi karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, serta karakteristik struktural organisasi. Pendapat tersebut diperkuat oleh berbagai hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi dipengaruhi oleh beragam faktor, seperti kepribadian (Elewari, 2022), gaya kepemimpinan (Morais et al., 2024), lingkungan kerja (Citrasumidi & Erdiansyah, 2024), budaya kerja (Kuswanto, Subiyanto, &

Yulianto, 2024), dukungan organisasi (Artatanaya et al., 2023), beban kerja (Elyas, Hamid, & Rahmat, 2024), dan stres kerja (Noor et al., 2024). Di antara berbagai faktor tersebut, stres kerja merupakan salah satu aspek yang banyak mendapat perhatian karena berkaitan dengan tekanan yang dialami karyawan selama bekerja. Stres kerja dapat dikaitkan dengan faktor pengalaman kerja dalam teori Steers (1977). Oleh karena itu, penelitian ini berfokus untuk mengkaji hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi.

Stres kerja merupakan respons afektif yang bersifat negatif terhadap pekerjaan akibat adanya tuntutan atau tekanan dalam lingkungan kerja (Parker & DeCotiis, 1983). Sejalan dengan itu, Robbins dan Judge (2019) mengemukakan bahwa stres kerja terjadi ketika individu dihadapkan pada berbagai tuntutan, peluang, atau kendala yang berkaitan dengan apa yang ingin dicapai, sementara kemampuan yang dimiliki dinilai belum mampu memenuhi tuntutan tersebut. Ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dapat memengaruhi kondisi psikologis serta perilaku individu di tempat kerja (Lazarus & Folkman, 1984). Parker dan DeCotiis (1983) membagi stres kerja ke dalam dua aspek, yaitu *time stress* yang menggambarkan tekanan akibat keterbatasan waktu selama bekerja dan *anxiety* yang berkaitan dengan perasaan cemas atau tegang.

Tekanan pekerjaan yang dialami secara terus-menerus dapat menguras energi karyawan sehingga memunculkan kelelahan dan mengurangi keterlibatan maupun antusiasme dalam bekerja (Demerouti et al., 2001). Jika kondisi tersebut terus berlangsung, energi fisik dan mental karyawan akan semakin terkuras sehingga mereka lebih mudah mengalami stres kerja (Bakker & Demerouti, 2017). Stres

kerja yang dialami secara berkelanjutan dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan, seperti munculnya perasaan tertekan, tidak nyaman, dan tegang dalam menjalankan pekerjaannya (Parker & DeCotiis, 1983). Apabila stres kerja tidak dapat dikelola dengan baik, kondisi tersebut dapat mengurangi keterikatan karyawan terhadap organisasi sehingga komitmen organisasi cenderung menurun (Noor et al., 2024).

Beberapa penelitian telah mengungkapkan adanya keterkaitan stres kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian Choi dan Park (2023) pada perawat di rumah sakit Korea menemukan adanya korelasi negatif dan signifikan stres kerja dengan komitmen organisasi. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Fadila dan Sahrani (2024), yang menyatakan bahwa stres kerja yang tinggi berkaitan dengan menurunnya pada anggota Brimob Polda X. Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Nistiani, Sumarni, dan Susanti (2024) yang menjelaskan bahwa tidak ditemukan adanya korelasi signifikan antara stres kerja dengan komitmen organisasi. Perbedaan hasil tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik responden yang mayoritas berada dalam kategori stres kerja normal dan komitmen organisasi cukup, serta faktor-faktor lain seperti status pekerjaan dan gaji yang terkait dengan tingkat komitmen organisasi. Hasil-hasil penelitian yang beragam tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara dua variabel masih memerlukan penelitian lebih lanjut dalam konteks serta karakteristik responden yang berbeda.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, penelitian tentang korelasi stres kerja dengan komitmen organisasi masih belum cukup dilakukan dalam berbagai konteks yang berbeda. Perbedaan utama dari penelitian ini dibandingkan

dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek yang diteliti, yaitu karyawan swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan spesifik terkait hubungan stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan swasta di wilayah tersebut. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta?".

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan tujuan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam kemajuan ilmu psikologi, terutama pada bidang psikologi industri dan organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian empiris mengenai hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi pada karyawan swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta. Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan ilmiah serta bahan rujukan bagi peneliti lain dalam memperluas penelitian mengenai hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi, baik dalam karakteristik subjek maupun konteks penelitian yang beragam.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi mengenai pentingnya pengelolaan stres kerja sebagai salah satu faktor yang berperan dalam membangun komitmen terhadap organisasi, sehingga dapat mendorong upaya untuk menjaga kesejahteraan psikologis dan meningkatkan keterikatan terhadap tempat kerja.

b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat dimanfaatkan sebagai bahan masukan dalam memahami hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi karyawan. Selanjutnya, temuan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dalam penyusunan kebijakan, strategi, serta program pengelolaan stres kerja guna mendukung peningkatan komitmen organisasi karyawan.