BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komitmen Organisasional karyawan adalah hasil penentuan berhasil atau tidaknya dalam organisasi guna mencapai tujuannya. Menurut (Robbins & Coulter, 2016) berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan sejauh mana karyawan bisa mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya serta berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Komitmen Organisasional vang tinggi karyawan terhadap perusahaan merupakan hal yang sangat berpengaruh bagi organisasi demi keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Organisasi akan mapu berjalan sesuai dengan visi dan misi serta tujuannya jika adanya komitmen dari anggota organisasi (Al Jabri & Ghazzawi, 2019). Melalui berbagai perencanaan, persiapan dan perbaikan sumber daya manusia guna mengembangkan serta menghilangkan beban stres, konflik, maupun ambiguitas yang terjadi dalam perusahaan tersebut, karena komitmen organisasional merupakan hal yang utama untuk bisa terpenuhi semua tujuan perusahaan sehingga stress, konflik ambiguitas pada karyawan harus diperhatikan mendapatkan karyawan yang berkomitmen dan berkinerja baik.

Sumber daya manusia dapat berfokus mempelajari masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja manusia. Salah satu masalah yang sangat berpengaruh dengan tenaga kerja dalam suatu perusahaan yaitu Stress Kerja yang merupakan masalah serius bagi perusahaan atau organisasi

khusunya apabila mengakibatkan munculnya prilaku menyimpang baik fisik maupun psikis serta karyawan yang sedang mengalami stress kerja akan cenderung tingkat produktifitasnya dalam bekerja menurun. Menurut Rijasawitri & Suana (2020 : 469) Stress Kerja merupakan kondisi maupun gejala yang akan berpengaruh perasaan seorang karyawan yang dapat memberikan efek pengaruh buruk pada perusahaan serta kinerja pada karyawan. Sedangkan Kurniati & Simbolon (2019: 102) berpendapat bahwa Stress Kerja adalah perasaan yang sangat mempengaruhi kondisi karyawan sehingga membuat karyawan akan mengalami banyak tuntutan dalam pekerjaan secara fisik atau mental dengan perasaan yaitu berupa rasa takut, gelisah, kecemasan, dan lain-lain. Dengan adanya stress kerja yang timbul pada karyawan maka akan berdampak pada komitmen organisasional yang rendah, ancaman terhadap disisi lain adapun Komitmen Organisasional yang dialami oleh karyawan yaitu Work Family Conflict.

Ekowati (2018) berpendapat bahwa Work Family Conflict adalah konflik pekerjaan seseorang mengalami adanya tidak seimbangan antara tekanan pekerjaan dan keluarga. Work Family Conflict merupakan sebuah peran konflik dimana berbagai tekanan peran antara bidang pekerjaan serta keluarga yang keseluruannya tidak berjalan normal dan tidak seiring jalannya dalam peran bidang pekerjaan menjadi lebih sulit karena adanya peran bidang keluarga. Work Family Conflict terbentuk karna konflik antar-peran yang terjadi ketika energi, waktu, serta tuntutan perilaku dari konflik peran pekerja dengan keluarga atau peran kehidupan pribadi. Konflik pekerjaan keluarga menjadi penting dalam masyarakat karena mempunyai konsekuensi penting dalam pekerjaaan atau non-pekerjaan dan hasil pribadi seperti

pergantian, kesejahteraan keluarga, produktivitas kesehatan maupun stress (Kossek et al., 2017). Work Family Conflict sering terjadi karena kehidupan rumah seseorang dengan tanggung jawabnya di tempat kerja, seperti menyelesaikan tugas harian, masuk kerja tepat waktu ataupun kerja diluar batas waktu. Sering juga terjadi tuntutan di kehidupan rumah yang bila mana akan menghalangi seseorang mengeluangkan waktu untuk pekerja sehingga Work Family Conflict disebut juga adanya suatu hal yang berhubungan dengan Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional yang dimiliki oleh setiap karyawan perusahaan yang salah satunya mengakibatkan kemunculan tekanan baru terhadap peran anggota dalam bentuk Role Ambiguity. (Robbins & Couter, 2016) menyatakan bahwa Role Ambiguity terlahir ketika ekspetasi terhadap peran yang tidak dipahami dengan jelas serta karyawan tidak yakin mengenai apa yang harus dilakukan. Role Ambiguity yaitu situasi yang mengakibatkan kesalah pahaman pada norma, aturan, prosedur dan persyaratan kerja. Role Ambiguity sebagai adanya ketidakjelasan mengenai suatu peran yang diharapkan oleh anggota organisasi tersebut. Ketidak jelasan merupakan hal yang bisa menimbulkan stres kerja karena hal ini bisa menghalangi seseorang karyawan melaksanakan tugasnya sehingga akhirnya mengakibatkan rendahnya pemahaman mengenai Komitmen Organisasional.

Kunjungan awal pada karyawan Hotel Sofia Juanda. sedang mengalami rasa jenuh serta tuntutan dalam bekerja yang menyebabkan jam kerja bertambah maka secara langsung dapat mengurangi waktu mereka dengan keluarga, dengan ini keluarga sering mengeluh atau menuntut mengenai pekerjaan yang sedang dilakukan oleh mereka. Keadaan tersebut sering menjadi beban bagi karyawan Hotel Sofia Juanda yang membuat mereka mengeluh dan berakibat dapat mengurangi rasa komitmen terhadap perusahaan. Sedangkan hubungan komitmen organisasi ambiguitas peran akan berdampak terhadap kurangnya pemahaman dan kewajiban yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaannya di Hotel Sofia Juanda. Dengan kurang jelasnya peran kepada karyawan dalam melaksakan pekerjaan sehingga semakin rendah tingkat komitmen seseorang karyawan terhadap organisasinya, maka akan semakin rendah ketidakjelasan peran yang dirasakannya.

Komitmen Organisasi pada karyawan dapat dirasakan dari kenyamanan karyawan berada didalam perusahaan. Robbins dan Coulter (2016) menjelaskan bahwa rendahnya komitmen organisasional dapat menyebabkan terjadinya tingkat absensi dan *turnover* rendah. Penelitian ini dapat memenuhi Komitmen Organisasional yang diharapkan agar instansi mampu memenuhi keinginkan karyawan. Salah satunya dalam mengetahui komitmen organisasi karyawan yang dilihat dari Stres Kerja, *Work Family Conflict*, dan *Role Ambiguity* pada karyawan di Hotel Sofia Juanda.

1.2 Rumusan Masalah.

- 1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional di Hotel Sofia Juanda?
- 2. Apakah *Work Family Conflict* perpengaruh terhadap Komitmen Organisasional di Hotel Sofia Juanda?
- 3. Apakah *Role Ambiguity* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional di Hotel Sofia Juanda?
- 4. Apakah Stres Kerja, Work Family Conflict, dan Role ambiguity berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional di Hotel Sofia Juanda?

1.3 Tujuan Penelitian.

- 1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional di Hotel Sofia Juanda.
- 2. Untuk mengetahui pengaruh Work Family Conflict terhadap Komitmen Organisasional di Hotel Sofia Juanda.
- 3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Role Ambiguity* terhadap Komitmen Organisasional di Hotel Sofia Juanda.
- 4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Stres Kerja, *Work Family Conflict*, dan *Role Ambiguity* terhadap Komitmen Organisasional di Hotel Sofia Juanda.

1.4 Manfaat Penelitian.

- 1. Bagi Perusahaan.
 - Penelitian ini dapat diharapkan bahan analisa perusahaan mengenai Komitmen Organisasional karyawan di Hotel Sofia Juanda.
 - 2. Penelitian ini diharapkan untuk membantu pihak perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan guna untuk kedepannya.
 - Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan terhadap pengendalian internal yang telah diterapkan.

- 2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
 - Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta referensi khususnya bagi mahasiswa Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
 - 2. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan referensi sebagai bahan penelitihan kedepannya yang lebih mendalam guna masa yang akan datang.
 - 3. Dari penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk masukan bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya terhadap dunia kerja.

3. Bagi Masyarakat.

- Dalam penelitian ini bisa dijadikan sebagai acuan referensi untuk penelitian selanjutnya dan menjadi wawasan bagi pembaca.
- 2. Penelitian ini dapat diharapkan memberikan informasi bagi masyarakat khususnya tentang permasalahan yang dibahas di penelitihan ini.
- 3. Menambah wawasan dan ilmu dalam mencari solusi dari permasalahan yang ada.