

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah kekayaan utama bagi sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan dari suatu perusahaan dalam merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai macam kegiatan yang ada didalam perusahaan (Ardana, Mujiati dan Utama dalam Ramdhani & Sawitri, 2017). Hal tersebut membuat karyawan dilihat sebagai sumber yang sangat berpotensi untuk mengembangkan dan memajukan sebuah perusahaan serta diharapkan mampu mengikuti persaingan secara global dalam dunia bisnis yang semakin ketat.

Kinerja sales dealer sepeda motor yang sangat penting dalam memasarkan produk motor tersebut, setiap sales motor harus memiliki strategi tersendiri dalam merayu konsumen. Berdasarkan data dari Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISI) Penjualan sepeda motor diawal tahun 2019 memiliki tren Positif, distribusi penjualan motor pada januari meningkat sebesar 17,9% dibandingkan periode yang sama pada 2018. Dealer Y berada pada peringkat kedua dalam penjualan motor yaitu mampu menjual sebanyak 110.110 unit, turun bila dibandingkan tahun 2018 yang mencapai 122.989 unit, sedangkan pada peringkat pertama penjualan di duduki oleh dealer sepeda motor H. <https://otomotif.kompas.com>.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah keterikatan kerja. Menurut Robertson, Birch, & Cooper, (2012) berpendapat bahwa

keterikatan kerja yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*). Karakteristik semangat (*vigor*) adalah tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, memiliki keinginan untuk bekerja lebih giat, serta tetap gigih walau menghadapi kesulitan. Menurut Salanova & Bakker dalam Aprillia dkk (2014) keterikatan kerja sebagai suatu motivasi, hal yang positif, pemenuhan, cara pandang bekerja yang dikarakteristikan melalui *vigor*, *dedication* dan *absorption*. keterikatan kerja mempunyai peranan penting dalam upaya mencapai kesuksesan suatu organisasi hal ini disebabkan karena *engagement* meliputi aspek yang terdiri dari emosi positif, keterlibatan secara penuh dalam bekerja serta dikarakteristikan dalam tiga dimensi utama yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Bakker, Schaufeli & Leiter, 2006).

Bakker & Leiter dalam Simanullang, (2018) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai sebuah konsep motivasi dimana ketika karyawan merasa terikat, karyawan akan merasa terdorong untuk bekerja keras mencapai tujuan yang menurutnya menantang. Keterikatan kerja pada karyawan memiliki dampak positif terhadap organisasi seperti karyawan lebih inisiatif dan proaktif, lebih jarang sakit, menurunkan intensi *turnover*, karyawan menunjukkan produktivitas yang tinggi, meningkatkan kepuasan pelanggan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan (Schaufeli, 2011).

Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang buruk terhadap perusahaan, dapat merugikan perusahaan karena adanya penurunan kesejahteraan karyawan serta produktifitasnya (Shuck & Jr., 2014). Karyawan

yang tidak memiliki keterikatan kerja dengan perusahaan tempat dirinya bekerja, akan dengan mudah mengundurkan diri dari perusahaan tersebut dan mencari pekerjaan di perusahaan lain. Hal ini menjadi suatu masalah bagi perusahaan karena perusahaan mengalami kerugian baik tenaga, waktu maupun materi. Oleh karena itu peran sumber daya manusia yaitu karyawan yang merupakan aset perusahaan sangatlah penting, terutama karyawan yang memiliki keterikatan kerja. Keterikatan kerja menjadi salah satu cara perusahaan untuk mengukur investasi di *human capital* (Orgambídez-Ramos, Borrego-Alés, & Mendoza-Sierra, 2014).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja adalah stres kerja. Menurut Arnold, dkk., (2010), stres kerja adalah suatu emosi negatif yang didapat dari interaksi dengan orang lain, lingkungan tempat ia bekerja dan juga karena tekanan kerja. Selain itu juga lingkungan kerja yang kompetitif menambah beban pada karyawan yang target kerja semakin tinggi (Iqbal, Khan, & Iqbal, 2012). Tingkat stres yang tinggi di tempat kerja akan berdampak negatif dengan keterikatan kerja (Frith, 2017). Rothmann (2008) serta Narainsamy dan Westhuizen (2013) juga mengungkapkan bahwa stres memiliki hubungan yang berbanding terbalik dengan keterikatan kerja.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada sales sepeda motor Y di Purwokerto, peneliti menemukan sebuah fenomena bahwa dengan adanya keterikatan kerja, karyawan atau sales merasa tertekan dalam bekerja, karyawan merasa terikat dan penuh dengan tekanan pekerjaan, khususnya

mengenai target penjualan motor, karena sebagian besar salem memperoleh gaji dari penjualan motor yang telah mereka lakukan. Hal ini berbanding terbalik dengan teori keterikatan kerja yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan semakin termotivasi dalam bekerja dan dapat memberikan dampak positif.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti menyimpulkan bahwa yang dialami oleh sales dealer sepeda motor Y di Purwokerto adalah bentuk dari stres kerja, sales tidak memperoleh kenyamanannya dalam melakukan pekerjaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja adalah stres kerja. Karyawan yang mengalami stres kerja, akan memengaruhi kesehatannya salah satunya detak jantung yang tidak menentu yang akan mengakibatkan susah untuk berbicara dan berpikir secara logis (Robbins & Judge, 2015). Berdasarkan pengertian dari Arnold dkk, (2010), stres kerja adalah suatu emosi negatif yang didapat dari interaksi dengan orang lain, lingkungan tempat ia bekerja dan juga karena tekanan kerja. Selain itu juga lingkungan kerja yang kompetitif menambah beban pada karyawan yang target kerja semakin tinggi (Iqbal, Khan, & Iqbal, 2012).

Dengan keterikatan karyawan pada perusahaan, seharusnya karyawan akan merasa termotivasi dalam bekerja, akan tetapi karyawan justru merasa tidak nyaman dalam bekerja, justru merasa stres dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan harus dapat mencari tahu faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja karyawan salah satunya dengan menganalisa stres kerja karyawan. berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Vandiya, (2018) memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara stres kerja terhadap keterikatan kerja. Berikutnya berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aliyah (2017) memperoleh hasil penelitian bahwa terdapat hubungan antara stres kerja terhadap keterikatan kerja. Berdasarkan teori-teori dan latar belakang serta fenomena yang terjadi pada sales sepeda motor Y di Purwokerto, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai stres kerja terhadap keterikatan kerja pada sales dealer sepeda motor Y di Purwokerto.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan yang akan diteliti yaitu “Apakah ada pengaruh antara stres kerja terhadap keterikatan kerja pada sales dealer sepeda motor Y di Purwokerto?”.

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang akan diteliti, penelitian ini bertujuan mengetahui tentang pengaruh stres kerja terhadap keterikatan kerja pada sales dealer sepeda motor Y di Purwokerto.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan beberapa manfaat, yaitu:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan tambahan informasi untuk memperluas wawasan keilmuan, khususnya ilmu pengetahuan di bidang psikologi industri di kehidupan nyata.

2. Secara Praktis

- a. Dapat memberikan masukan kepada tim Manajemen, Khususnya manajemen sales dealer sepeda motor Y di Purwokerto agar dapat memperhatikan stres kerja dan keterikatan kerja pada karyawan.
- b. Stres kerja dan keterikatan kerja bisa dijadikan salah satu faktor yang akan dapat meningkatkan kinerja pada sales dealer sepeda motor Y di Purwokerto.

