

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan global yang semakin pesat dan persaingan yang semakin ketat, koperasi memiliki peranan penting dalam perekonomian baik tingkat lokal maupun internasional. Koperasi sebagai jenis organisasi yang didasarkan pada keyakinan kolektif dan kebersamaan, memainkan peran vital dalam meningkatkan taraf ekonomi masyarakat, terutama di tingkat lokal. Koperasi tidak hanya berkaitan dengan ekonomi, tetapi juga menawarkan cara bagi masyarakat untuk saling membantu untuk meningkatkan kesejahteraan bersama.

Salah satu faktor penting adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang mampu dan berkualitas merupakan kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk koperasi (Putri & Nugroho, 2022). Ketika karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap koperasi, mereka akan lebih antusias dalam memberikan layanan, lebih teliti dalam menangani tugas, dan lebih cepat dalam menghadapi tantangan yang muncul. Hal ini mengurangi tingkat kesalahan, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mendorong loyalitas anggota terhadap koperasi.

Secara umum, komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kesetiaan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Menurut Meyer dan Allen (Yundong, 2015) komitmen organisasi karyawan mengacu pada sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional, profesional, dan moral kepada

perusahaan tempat mereka bekerja. Sejalan dengan pendapat Fabio (2016) mengatakan bahwa perasaan dan ikatan fisik dan psikologis yang dimiliki oleh seorang karyawan terkait dengan organisasi tempat mereka bekerja atau tempat mereka bergabung sebagai anggota. Hal tersebut dikenal sebagai komitmen organisasi.

Peneliti melakukan penelitian pendahuluan melalui observasi dan wawancara. Hasil wawancara salah satu menejer Koperasi A, Bapak DS mengatakan bahwa beberapa karyawan bekerja sekedarnya saja, sering terlambat, karyawan kurang berpartisipasi dalam inovasi kerja di koperasi, kualitas kerja yang menurun seperti penurunan target, kurangnya kerjasama tim, dan bahkan ada juga yang memiliki pekerjaan sampingan. Pimpinan koperasi lain menyatakan bahwa ada karyawan mereka yang telah melakukan *fraud* (kecurangan) dengan menggelapkan uang angsuran anggota. Hal tersebut menunjukkan karyawan koperasi simpan pinjam di Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo diduga memiliki komitmen organisasi karyawan yang kurang.

Namun, berdasarkan observasi dan wawancara kepada beberapa karyawan koperasi simpan pinjam ditemukan beberapa faktor yang menyebabkan komitmen organisasi karyawan kurang baik diduga karena kurangnya keseimbangan hidup dan kerja (*work life balance*). Temuan Hong (2017) menunjukkan *work life balance* dapat meningkatkan komitmen. Penelitian bertolak belakang ditemukan dari hasil penelitian Latupapua et al.

(2021) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Selain hal tersebut persepsi karyawan terhadap kepemimpinan juga bisa meningkatkan atau menurunkan komitmen organisasi. Penelitian Jabbar (2020) menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kepemimpinan yang *abusive* menurunkan komitmen organisasi. Kepemimpinan yang *abusive* didefinisikan sebagai pemimpin yang sering merendahkan, menghina atau berteriak kepada karyawannya (Tepper, 2000). Berbeda dengan hasil penelitian Yoon (2018) yang menyatakan bahwa *abusive leadership* tidak memiliki efek signifikan langsung terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan temuan penelitian terdahulu serta *research gap* diatas, peneliti mengajukan stres kerja sebagai pemediasi. Persepsi karyawan terhadap pimpinan koperasi yang memberi tekanan dengan target tinggi, memberi kritikan namun yang secara verbal menurunkan mental karyawan, ketidakjelasan peran dalam pekerjaan akan berakibat pada penurunan motivasi bahkan sampai menumbulkan konflik interpersonal dapat menimbulkan stres.

Penelitian yang dilakukan oleh Pradhan & Jena (2017) memasukkan variabel stres kerja sebagai pemediasi pengaruh *abusive leadership* terhadap komitmen organisasi. Temuannya menunjukkan stres yang terjadi karena persepsi kepemimpinan yang *abusive* menyebabkan penurunan motivasi serta komitmen organisasional karyawan. Peneliti menduga karyawan koperasi simpan pinjam di Kecamatan Pituruh belum memiliki komitmen yang optimal

diduga penyebabnya adalah karena stres kerja yang meningkat akibat persepsi terhadap kepemimpinan yang *abusive*.

Kepemimpinan merupakan faktor strategis yang berperan dalam mengarahkan serta menginspirasi karyawan untuk mencapai visi dan tujuan organisasi. Tingkat efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dijalankan. Seorang pemimpin juga berfungsi sebagai sumber motivasi dan penggerak yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai dengan standar dan nilai organisasi. (Priyatmo, 2018). Kepemimpinan yang efektif adalah ketika tercipta kerja sama untuk mencapai hasil, yang sama dengan menetapkan visi, misi, dan nilai-nilai organisasi. Namun karena pimpinan koperasi memiliki beban tanggung jawab yang besar kepada pengurus dan anggota suatu koperasi yang menyebabkan pimpinan koperasi memberikan karyawan beban kerja dan target yang tinggi sampai kadang terlontar kata-kata yang kurang etis seorang pimpinan terhadap karyawannya.

Stres kerja adalah implikasi paling signifikan dari *abusive leadership*. Stres kerja timbul ketika karyawan merasa bahwa tuntutan yang diberikan kepada mereka melebihi kapasitas mereka untuk mengatasinya atau ketika mereka tidak memiliki kontrol atas situasi kerja yang dihadapi. Menurut Srimindarti (2024), kombinasi tuntutan tinggi dan rendahnya kontrol dapat menyebabkan stres yang berkepanjangan pada karyawan, yang pada akhirnya menghambat kinerja dan komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja tidak hanya berhubungan dengan

kesehatan fisik dan mental karyawan tetapi juga berpengaruh pada sikap dan perilaku mereka, termasuk kinerja karyawan dan komitmen terhadap perusahaan (Nurul Hidayati, 2021).

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *abusive leadership* memiliki dampak negatif terhadap komitmen organisasi (Drory et al., 2022). Sebaliknya, penelitian lain menegaskan bahwa *abusive leadership* tidak memiliki hubungan signifikan terhadap komitmen organisasi (Ampofo et al., 2023). Hasil penelitian yang menunjukkan temuan berlawanan juga disampaikan oleh Jung (2018), yang mengemukakan bahwa persepsi karyawan terhadap *abusive leadership* tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dalam konteks hubungan antara *abusive leadership* dan komitmen organisasi, stres kerja memainkan peran yang penting sebagai mediator. Artinya, *abusive supervision* memicu stres yang lebih tinggi pada karyawan, dan stres tersebut selanjutnya mengurangi komitmen karyawan terhadap organisasi. Studi empiris menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami *abusive supervision* sering merasa tertekan dan kehilangan semangat untuk bekerja, yang mengakibatkan penurunan keterikatan emosional terhadap organisasi dan pada akhirnya, penurunan komitmen (Oliveira & Najnudel, 2023).

Hasil observasi dan wawancara peneliti mengindikasikan bahwa *work life balance* yang dimiliki karyawan berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Ardiansyah & Surjanti

(2020) Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa *work life balance* berperan dalam meningkatkan komitmen karyawan. Hal ini tercermin dari dukungan atasan yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bertanggung jawab penuh dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu, sekaligus tetap menyediakan ruang bagi karyawan untuk berkumpul bersama keluarga dan kerabat. Temuan Ngalimun (2022) justru memperlihatkan hasil yang berlawanan, *work-life balance* tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Untuk menunjukkan betapa pentingnya manajemen dalam mengurangi stres di tempat kerja, peneliti mengusulkan stres kerja sebagai pemediasi pengaruh work life balance terhadap komitmen organisasi. Penelitian Carlson et, al (2000) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kendali atas waktu mereka lebih cenderung berkomitmen pada organisasi ketika stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan.

Stres kerja sebagai mediator sering memengaruhi keseimbangan antara kerja dan komitmen organisasi. Studi menunjukkan bahwa karyawan yang tidak bisa menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka lebih cenderung mengalami stres kerja (Kossek et al., 2023). Stres kerja yang meningkat kemudian dapat menyebabkan penurunan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa kewalahan dengan tuntutan pekerjaan yang tidak dapat disesuaikan dengan kehidupan pribadi mereka cenderung merasa kurang terikat dengan pekerjaan mereka, yang pada

gilirannya menyebabkan mereka kurang produktif dan kurang motivasi (Greenhaus et al., 2003).

Berdasarkan penjelasan di atas, jelas bahwa koperasi karyawan Kecamatan Pituruh sangat berkomitmen belum optimal diduga disebabkan oleh kurangnya *work life balance, abusive leadership* dan tingginya stres kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam penelitian sebelumnya masih menjadi topik penelitian yang tidak lengkap. Oleh karena itu, menarik untuk melakukan penelitian ulang tentang variabel yang sama, yaitu tindakan pemimpin yang tidak adil dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan profesional, yang mempengaruhi komitmen organisasi. (Aras et al., n.d.).

Salah satu variabel mediasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja, yang telah terbukti mempengaruhi secara tidak langsung hubungan antara keseimbangan hidup kerja dan komitmen organisasi. Diharapkan bahwa penggunaan variabel mediasi ini akan memungkinkan penelitian ini untuk menghasilkan hasil yang konsisten. Variabel stres kerja akan memediasi pengaruh buruk pemimpin dan keseimbangan hidup kerja terhadap komitmen karyawan koperasi di Kecamatan Pituruh. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengangkat judul tesis yaitu **“Pengaruh Abusive Leadership Dan Work life balance Terhadap Komitmen Organisasi dengan Stres Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Di Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo).”**

1.2 Rumusan Masalah

Tidak ada organisasi yang tidak mengharapkan semua karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, tetapi ada beberapa alasan mengapa setiap karyawan memiliki komitmen organisasi yang berbeda-beda. Faktor-faktor ini termasuk stres kerja yang mereka alami dan gaya kepemimpinan yang mereka gunakan. Berdasarkan hal-hal di atas, penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *abusive leadership* berpengaruh terhadap stres kerja karyawan koperasi simpan pinjam?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap stres kerja karyawan koperasi simpan pinjam?
3. Apakah *abusive leadership* berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan koperasi simpan pinjam?
4. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan koperasi simpan pinjam?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan koperasi simpan pinjam?
6. Apakah stres kerja memediasi hubungan *abusive leadership* terhadap komitmen organisasi karyawan koperasi simpan pinjam?
7. Apakah stres kerja memediasi hubungan *work life balance* terhadap komitmen organisasi karyawan koperasi simpan pinjam?

1.3 Batasan masalah

Batasan masalah yang diterapkan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sampel penelitian ini terbatas pada karyawan koperasi simpan pinjam di Kecamatan Pituruh, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan ke semua karyawan koperasi simpan pinjam simpan pinjam di Indonesia.
2. *Abusive leadership* yang diukur hanya mencakup dimensi yang terkait dengan *abusive leadership* seperti persepsi bawahan mengenai sejauh mana atasan menunjukkan perilaku yang bermusuhan secara verbal dan non verbal secara berkelanjutan dengan pengecualian kontak fisik (Tepper, 2000). Indikator *abusive leadership* menurut Tepper (2000) adalah menghina atau memalukan bawahan, penyampaian kritik yang tidak konstruktif, mengabaikan pendapat atau kontribusi bawahan, mengeluarkan ancaman terselubung, perilaku kasar secara verbal dan menuduh atau mengkritik bawahan secara tidak adil.
3. *Work life balance* fokus pada sejauh mana seseorang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif, tanpa terjadi konflik yang signifikan antara keduanya (Greenhaus et al., 2003). Keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan adalah indikator *Work life balance*.
4. Mengevaluasi komitmen organisasi melalui penilaian tiga komponen komitmen, yang menggabungkan berbagai konsep: komitmen organisasi afektif, komitmen organisasi berkelanjutan, dan komitmen organisasi

normative (Allen & Meyer, 1993). Indikator komitmen terhadap organisasi meliputi keinginan untuk menghabiskan karir, menjadi bagian dari keluarga, bangga menjadi bagian dari organisasi, meninggalkan adalah kerugian, tetapi adalah wajar, tetapi karena ketidakpastian, loyalitas, kewajiban moral terhadap organisasi, perasaan berhutang budi terhadap organisasi, dan masalah organisasi adalah masalah saya. Namun, dalam penelitian ini, indikator yang digunakan adalah kesediaan untuk menghabiskan karir, kesetiaan kepada organisasi, bangga menjadi anggota organisasi, dan bahwa masalah organisasi adalah masalah saya.

5. Studi stres kerja berfokus pada situasi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan tujuan mereka, dan hasilnya dianggap tidak pasti dan signifikan. (Robbins & Judge, 2017). Indikatornya menurut Robbins & Judge (2017) antara lain gejala fisiologis seperti tekanan darah tinggi, sakit kepala, dan gangguan tidur; gejala psikologis seperti kecemasan, depresi, dan ketidakpuasan kerja; dan gejala perilaku seperti penurunan produktivitas, absensi, dan perilaku agresif.
6. Karena penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu yang terbatas, dampak jangka panjang dari *abusive leadership*, *work life balance* dan stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan koperasi simpan pinjam mungkin tidak sepenuhnya teridentifikasi.

1.4 Tujuan Penelitian

Dengan mempertimbangkan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *abusive leadership* terhadap stres kerja karyawan koperasi.
2. Menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja karyawan di koperasi.
3. Menganalisis pengaruh *abusive leadership* terhadap komitmen organisasi karyawan koperasi.
4. Menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi karyawan koperasi.
5. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan koperasi.
6. Menganalisis pengaruh *abusive leadership* terhadap komitmen organisasi melalui stres kerja karyawan koperasi.
7. Menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi melalui stres kerja karyawan koperasi.

1.5 Manfaat penelitian

Di bawah ini adalah beberapa manfaat teoritis dan praktis yang diharapkan dari hasil penelitian ini..

1.1.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan akan ada lebih banyak informasi tentang *abusive leadership*, *work life balance*, stres kerja, dan komitmen organisasi

dengan melakukan penelitian tentang hubungan antara *abusive leadership* dan *work life balance* terhadap komitmen organisasi dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut tentang ilmu manajemen di Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Putra Bangsa Kebumen. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menghasilkan hasil yang lebih konsisten untuk menyelesaikan kesalahan dalam penelitian sebelumnya.

1.1.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pimpinan organisasi, khususnya pimpinan koperasi, untuk menggunakannya sebagai bahan evaluasi dan saran untuk membuat strategi untuk meningkatkan komitmen karyawan kepada organisasi dan mencegah stres kerja dan perilaku pemimpin yang tidak adil.