

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi yang pesat sekarang ini memberikan dampak yang begitu besar terhadap kemajuan perbankan di Indonesia Ardiansyah (2020). Sumber daya manusia yang tangguh sangat diperlukan untuk memberikan kualitas yang maksimal dan untuk menghadapi persaingan yang ketat di segala bidang organisasi atau perusahaan Dewi (2016). Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan aktivitas dan kegiatan perusahaan Narpati (2020). Peran sumber daya manusia harus dimanfaatkan semaksimal mungkin dengan cara-cara yang mampu memotivasi karyawan agar mau bekerja dengan keahliannya secara maksimal serta tetap bertahan dalam perusahaan Widayanti dan Sariyathi (2016). Sukses dan tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada komitmen sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut Ateş dan İhtiyaroğlu (2018). Seperti yang dikemukakan oleh Utami *et al* (2017) bahwa sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan berkomitmen dapat berpengaruh terhadap kesuksesan sebuah perusahaan, namun jika kualitas sumber daya manusia yang dimiliki tersebut rendah dan tidak memiliki komitmen maka dapat berdampak pada pembubaran suatu perusahaan atau organisasi.

Melaksanakan berbagai kebijakan dan kegiatan operasional dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah menjadi sebuah tugas seorang karyawan Kim *et al* (2020). Segala bentuk sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi tidak akan mampu berjalan secara optimal apabila tidak didukung dengan karyawan yang berkomitmen pada bidangnya Bhatti *et al* (2016). Hal ini diperkuat oleh Ateş dan İhtiyaroğlu (2018) yang menyatakan bahwa organisasi dan pegawai merupakan satu kesatuan yang memiliki hubungan dan harus seimbang. Bhatti *et al* (2016) menjelaskan bahwa kreativitas dan loyalitas terhadap perusahaan muncul dari kepuasan karyawan. Disini sikap sukarela (loyalitas) karyawan yang tinggi dipengaruhi oleh tingginya kepuasan dan rendahnya stress kerja.

Selama beberapa dekade terakhir akibat globalisasi, perubahan teknologi, privatisasi, persaingan yang sangat cepat, mendorong sektor perbankan untuk melakukan perubahan kebijakan guna menghadapi lingkungan yang berubah dengan cepat. Karena perubahan ini, karyawan di sektor ini harus menghadapi tingkat stres yang tinggi. Komitmen karyawan diuji dengan kemampuan individu yang harus dimiliki karyawan dalam beradaptasi dengan perubahan yang sangat cepat. Virus Corona atau Covid-19 merupakan virus yang melanda dunia saat ini, ratusan negara sudah terjangkit virus ini dan bahkan menimbulkan kematian bagi penduduk dunia yang tidak sedikit jumlahnya. Dengan adanya pandemi virus Covid-19 ini yang menyebar ke seluruh dunia maka menyebabkan terbatasnya aktivitas kegiatan manusia, sektor – sektor industri atau perusahaan menurunkan atau bahkan menghentikan produktivitasnya. Kondisi ini jelas mengkhawatirkan, bahkan perintah untuk menjaga jarak dan pekerjaan dari rumah belum efektif dalam mengurangi jumlah kasus. Dengan jumlah penduduk yang tinggi kepadatan, mobilitas yang lebih tinggi dan interaksi sosial dapat meningkatkan potensi menularkan atau menyebarkan virus lebih besar lagi. Pandemi virus corona ini pun bahkan mampu memukul kemunduran ekonomi hampir seluruh dunia (Sulistiyono, 2020).

Pertengahan bulan Maret 2020, di negara Indonesia sudah ditemukan beberapa orang yang terkena atau terinfeksi virus ini dan sampai saat ini sudah mewabah pada berbagai daerah di Indonesia. Dengan adanya wabah atau pandemi virus ini, secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pula pada aktivitas perusahaan, umumnya perusahaan mengurangi produktivitasnya. Melalui keputusan gubernur pada masing – masing daerah umumnya diberlakukan adanya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dimana setiap aktivitas orang maupun usaha lainnya dibatasi untuk mencegah penularan virus ini (Sulistiyono, 2020).

Sebelum diberlakukannya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar), pegawai dapat pergi bekerja ke kantor seperti biasa namun dengan diberlakukannya PSBB ini membuat perusahaan mempekerjakan pegawainya di rumah atau dikenal dengan istilah *Work From Home*. *Work From Home* ini merupakan pengalihan pekerjaan yang sebelumnya oleh pegawai dikerjakan di kantor namun selama pandemi ini ada, dikerjakan di rumah. Melalui *Work From Home* ini beban kerja atau target yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya, maka harus dilakukan oleh pegawainya di rumah. Cara yang dapat ditempuh perusahaan dalam meningkatkan komitmen karyawan di masa pandemi yaitu dengan meningkatkan kepuasan dan mengurangi stress kerja karyawan (Tri, 2020).

Menurut Batur dan Nart (2014) menjelaskan bahwa komitmen organisasi membutuhkan anggota organisasi yang melakukan lebih dari sekedar tugas biasa yang mereka lakukan dan mampu memberikan kinerja yang melebihi pekerjaan. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa komitmen dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan stress kerja Batur dan Nart (2014). Komitmen dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari segi tingkat kehadiran karyawan, dimana perilaku karyawan yang tidak hadir mencerminkan komitmen yang lemah yaitu seperti tidak melakukan presensi dan tidak hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan Narpati (2020). Menurut Robbins dan Judge (2013) adapun salah satu data yang dapat digunakan untuk mewakili komitmen dari perusahaan adalah presensi karyawan. Berikut ini adalah data presensi yang peneliti dapatkan secara langsung dari HRD Bank Sumselbabel cabang Lubuklinggau selama enam bulan terakhir.

Data absensi karyawan Bank Sumselbabel pada bulan September 2019 dengan total karyawan sebanyak 158 orang dan ketidakhadiran 18 orang, pada bulan Oktober 2019 dengan total karyawan sebanyak 145 orang dan ketidakhadiran 20 orang, pada bulan November 2019 dengan total karyawan sebanyak 143 orang dan ketidakhadiran 23 orang, pada bulan Desember 2019 dengan total karyawan sebanyak 145 orang dan ketidakhadiran 27 orang, pada bulan Januari 2020 dengan total karyawan sebanyak 148 orang dan ketidakhadiran 28 orang, pada bulan Februari 2020 dengan total karyawan sebanyak 158 orang dan ketidakhadiran 35 orang, dengan data tersebut menjelaskan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan Bank Sumselbabel setiap bulannya mengalami kenaikan, tingkat ketidakhadiran paling tinggi terlihat pada bulan Februari 2020. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti menduga bahwa hal ini menunjukkan adanya gejala penurunan komitmen organisasional para karyawannya.

Menurut Bhatti *et al* (2016) peningkatan komitmen organisasional dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, stress kerja, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi tawaran dari perusahaan lain, tingkat gaji di perusahaan lain. Berdasarkan teori ini peneliti melakukan pra penelitian dengan tujuan untuk mengetahui variabel *independent* apa yang mempengaruhi komitmen pada karyawan Bank Sumselbabel.

Stres Kerja dan kepuasan merupakan faktor yang mampu mempengaruhi komitmen organisasional karena karyawan yang stress dan tidak puas terhadap organisasi dapat berpotensi untuk keluar dari perusahaan. Wawancara awal dengan beberapa karyawan Bank Sumselbabel memberikan informasi bahwa selama *Work From Home* mereka mengalami peningkatan stres. Hal ini dikarenakan minimnya fasilitas dan tingginya tuntutan dalam pekerjaan. Selain itu, beberapa karyawan juga menjelaskan bahwa terjadi pemotongan gaji dikarenakan karyawan tidak melakukan presensi kehadiran serta dampak covid-19 terhadap perekonomian. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan ditemukan bahwa karyawan cenderung hanya melakukan tugasnya dengan berat hati yang artinya karyawan belum mampu bekerja secara profesional dan optimal dalam perusahaan pada saat bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan secara jelas tersebut, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul, “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional karyawan di Bank Sumselbabel dengan *Work From Home* Sebagai Variabel Moderasi”.