

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kegiatan industri, karyawan bisa dikatakan sebagai satu elemen penting yang dibutuhkan. Sumber daya manusia ini berperan penting karena mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, terkadang permasalahan tentang karyawan menjadi salah satu masalah yang rumit untuk perusahaan. Meskipun tidak sepenuhnya keberhasilan perusahaan atau organisasi bergantung pada karyawan, akan tetapi tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat dipengaruhi oleh permasalahan sumber daya manusianya.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat 2 menjelaskan bahwa orang yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa disebut dengan tenaga kerja atau karyawan. Termasuk orang yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri, serta mereka yang membantu menghasilkan barang dan jasa untuk masyarakat luas. Kaitannya dengan peraturan Undang-Undang tersebut bisa dikatakan bahwa karyawan merupakan salah satu faktor yang mendukung berjalannya sektor industrial. Oleh sebab itu, sudah semestinya baik pihak tenaga kerja maupun pihak yang membutuhkan tenaga kerja saling mendukung.

Mengingat bahwa tenaga kerja merupakan faktor penting yang dibutuhkan dalam kegiatan industri, oleh karena itu untuk mencapai keberhasilan dan kesejahteraan antara pekerja dengan penyedia kerja maka seorang karyawan diharuskan memiliki komitmen terhadap organisasi. Disini Peneliti menganggap bahwa komitmen organisasi menjadi salah satu masalah penting di era modern yang tentunya makin banyak pula permasalahan yang muncul. Komitmen organisasi penting karena dapat menunjukkan seberapa dekat seseorang dengan organisasi dimana mereka bekerja. Menurut Janitra (2017:1210) karyawan dengan komitmen tinggi akan memiliki sikap positif dan berperilaku positif terhadap organisasi, membela organisasi bahkan ketika keadaan sulit. Begitupun dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan juga akan berkeyakinan kuat membantu dan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, dengan adanya komitmen organisasi diantara karyawan diharapkan dapat membentuk sikap kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal serta dapat menciptakan rasa memiliki organisasi.

Dilansir dari [*Liputan6.com*, tanggal 26 Agustus 2020], sebanyak 75,7% dari 1,14 juta peserta BPJS Kesehatan yang mengajukan klaim jaminan hari tua pada semester pertama tahun 2020 beralasan karena mengundurkan diri. Sisanya, sebanyak 19,15% disebabkan PHK dan 2,1% karena pensiun. Hal inilah yang menjadi alasan mengapa komitmen organisasi perlu ditanamkan dalam diri karyawan.

Karyawan harus berkomitmen pada pekerjaan dan organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi, baik dalam industri manufaktur maupun jasa seperti

kontruksi. Perusahaan yang memproduksi barang dan menyediakan layanan seperti konstruksi, membutuhkan komitmen karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan jasa sangat mengandalkan peran dan kemampuan dari karyawannya. Salah satu contoh perusahaan jasa yang mengandalkan kemampuan sumber daya manusianya adalah PT. Karya Adi Kencana Kebumen.

PT. Karya Adi Kencana Kebumen ini merupakan salah satu perusahaan swasta berskala nasional yang memiliki sejarah dan pengalaman dibidang jasa konstruksi. Perusahaan ini terletak di Jalan Raya Tembana Peniron No.1 Karangpoh Pejagoan Kebumen. Dimana perusahaan jasa konstruksi merupakan perusahaan yang menghasilkan sarana dan prasarana fisik. Dengan pangsa pasar nasional ini, maka sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan harus kompeten dengan kualitas kerja yang baik pula tentunya.

Di masa sekarang ini pemerintahan sedang berfokus pada pembangunan infrastruktur, dimana hal ini tidak dinilai hanya sebagai pembangunan akan tetapi juga dapat menciptakan lapangan kerja karena industri konstruksi termasuk dalam salah satu sektor yang banyak menyerap tenaga kerja meskipun sedang dalam kondisi pandemi sekalipun (*detikFinane.com*, tanggal 20 Mei 2020).

Gambaran mengenai rendahnya komitmen organisasi karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen disebabkan oleh beberapa faktor, yakni antara lain ketidakmampuan karyawan dalam membagi waktu antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan sebagai akibat dari kebijakan jam kerja yang diterapkan oleh

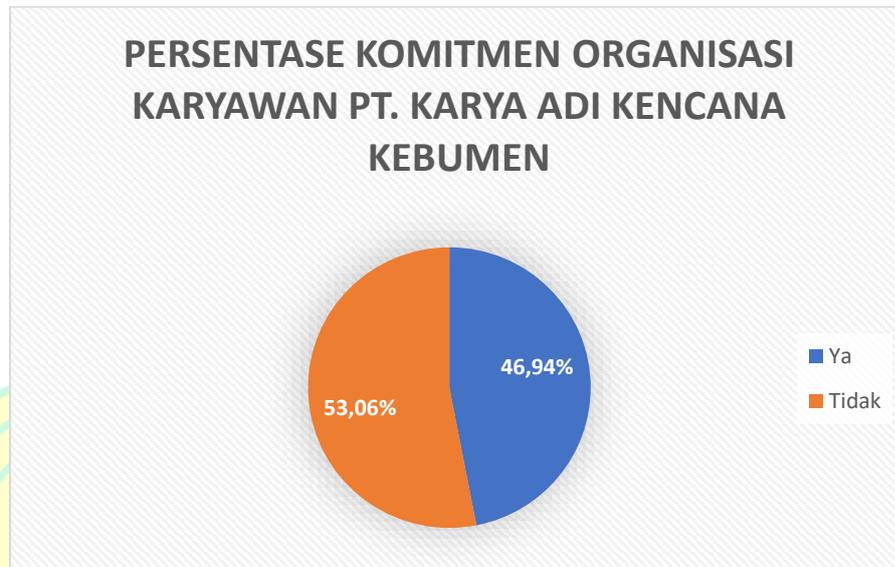
perusahaan (wawancara Peneliti dengan Bagian Kepegawaian dan Administrasi Umum PT. Karya Adi Kencana Kebumen pada tanggal 8 Oktober 2020).

30 orang karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen telah mengisi kuesioner pernyataan yang mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi PT. Karya Adi Kencana Kebumen dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Hasil Pra Penelitian
Terhadap 30 Orang Karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen**

No.	Pernyataan	Persentase	
		Ya	Tidak
1.	Saya dapat menghabiskan waktu yang cukup dengan keluarga	46,67%	53,33%
2.	Saya bangga dengan perusahaan tempat saya bekerja sekarang	56,67%	43,33%
3.	Saya lebih memilih bekerja di perusahaan ini daripada yang lain	36,67%	63,33%
4.	Kontribusi yang saya berikan dihargai dengan baik oleh perusahaan	66,67%	33,33%
5.	Penghasilan yang saya peroleh dari pekerjaan dirasa dapat mencukupi kebutuhan	46,67%	53,33%
6.	Karir saya selama di perusahaan tidak meningkat	80%	20%
7.	Saya loyal terhadap perusahaan karena balas budi	23,33%	76,67%
8.	Saya bekerja demi keberhasilan perusahaan tempat saya bekerja	16,67%	83,33%
9.	Saya merasa senang dengan suasana di perusahaan ini	60%	40%
10.	Saya bangga dengan perusahaan ini	30%	70%
11.	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini	53,33%	46,67%
12.	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja di perusahaan ini	46,67%	53,33%
	Total	46,94%	53,06%

Sumber data: Data diolah peneliti



**Gambar 1. 1 Hasil Pra Penelitian
Terhadap 30 Karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen**

Sumber: Data diolah peneliti

Dapat ditarik kesimpulan dari data di atas bahwa komitmen karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen memiliki persentase yang rendah artinya komitmen karyawan di perusahaan ini masih belum maksimal, dengan persentase yang tidak merasakan komitmen organisasi pada karyawan sebesar 53,06%, dan yang sudah merasakan komitmen organisasi pada karyawan sebesar 46,94%.

Selain itu, rendahnya komitmen organisasi dapat tercermin juga dalam tingkat *turnover* karyawan. Berikut data *turnover* yang Peneliti peroleh dari bagian kepegawaian dan administrasi umum PT. Karya Adi Kencana Kebumen.

Tabel 1.2 Data *turnover* Karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Karyawan Akhir Tahun
2018	162	7	4	159
2019	159	5	3	157
2020	157	4	3	156
2021	156	2	1	155

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel 1.2 terlihat bahwa tingkat *turnover* PT. Karya Adi Kencana Kebumen cukup tinggi selama empat tahun terakhir terhitung dari tahun 2018 sampai 2021. Jumlah karyawan keluar dari tahun 2018 sampai dengan 2021 berjumlah 18 karyawan. Dari wawancara Peneliti dengan Kepala bagian Kepegawaian dan Administrasi umum PT. Karya Adi Kencana tidak menyebutkan angka minimum *turnover* pada perusahaan, akan tetapi mereka berharap dalam satu tahun hanya ada maksimal dua karyawan non-lapangan yang mengundurkan diri. Dari data yang telah Peneliti paparkan sebelumnya, diketahui bahwa dalam rentang waktu empat tahun terakhir, PT. Karya Adi Kencana Kebumen telah kehilangan karyawannya sebanyak 18 karyawan dan angka ini merupakan di atas nilai normal yang dikemukakan oleh Kepala bagian Kepegawaian dan Adm. Umum PT. Karya Adi Kencana Kebumen. Hasil tersebut dikatakan melebihi batas normal karena menurut Putra & Utama (2018:561) standar turnover karyawan dalam suatu perusahaan yang dikatakan normal adalah 10% dan tingkat turnover PT.Karya Adi Kencana Kebumen telah melebihi angka 10%.

Komitmen memberikan arti penting tentang perjuangan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan, dan bukan hanya menjelaskan tentang kesetiaan karyawan terhadap organisasi/perusahaan. Oleh sebab itu komitmen organisasi banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang disebutkan dalam jurnal Ariawan & Sriathi (2017:340), yaitu faktor organisasi (keseimbangan kehidupan kerja), faktor non organisasi (peluang pindah kerja/*turnover intention*), dan faktor karakteristik/inisial (kepuasan kerja dan pengalaman kerja). Kemudian dalam

jurnal Adji et al., (2021:101) disebutkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yakni (1) pengalaman kerja (2) ciri pribadi seperti jenis kelamin dan usia (3) ciri struktual seperti kemajuan karir dan peluang promosi (4) ciri pekerjaan seperti jam kerja, tingkat otonomi, tantangan dan peran dalam pekerjaan.

Sedangkan dalam jurnal Nahita & Saragih (2021:299) disebutkan bahwa ada beberapa tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yakni diantaranya (1) karakteristik pribadinya seperti gender, umur, tingkat pendidikan, status perkawinan dan masa kerja (2) karakteristik dari organisasi seperti struktur organisasi, desain kebijaksanaan dan penerapannya dalam organisasi (3) pengalaman organisasi yang berkaitan dengan selama berada di organisasi seberapa puas dan termotivasinya anggota organisasi.

Setelah disebutkan tingkat komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor di atas, dilakukan observasi oleh Peneliti kepada karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen dengan 30 karyawan sebagai responden yang dipaparkan oleh gambar 1.2 di bawah ini.

Menurut anda faktor apa yang menyebabkan seseorang tidak merasakan komitmen terhadap organisasi

30 jawaban



Gambar 1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen

Pada gambar 1.2 memperlihatkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor keseimbangan kehidupan kerja dengan persentase sebesar 23,3% dan kepuasan kerja dengan persentase sebesar 26,7%. Faktor yang memiliki pengaruh paling kecil yaitu salah satunya pengalaman kerja dengan angka persentase sebesar 3,3%. Oleh sebab itu peneliti memilih untuk fokus pada dua variabel dengan persentase paling tinggi untuk melihat pengaruhnya terhadap komitmen organisasi karyawan, yakni kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja.

Anggapan karyawan tentang perasaan belum maksimalnya keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja yang Peneliti temukan dalam wawancara sebelumnya, berkesimpulan bahwa keseimbangan kehidupan kerja karyawan jauh dari harapan karyawan. Para karyawan masih kesulitan untuk mengatur keseimbangan waktu dan prioritas mereka terhadap kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Setiap perusahaan mempunyai kebijakan masing-masing dalam mengatur jam kerja karyawannya, dan setiap karyawan mempunyai kepentingan berbeda-beda setiap individu. Perusahaan dapat menuntut setiap karyawannya untuk bekerja maksimal dalam mencapai tujuan, akan tetapi bukan berarti perusahaan dapat melalaikan hak karyawan untuk mengorbankan kehidupan pribadi mereka. Karyawan yang merasa kehidupannya tidak seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan merasa tidak nyaman dan memilih pekerjaan yang lebih baik. Oleh karena itu keseimbangan kehidupan kerja sangat berpengaruh pada komitmen organisasi karyawan.

Seperti yang kita ketahui bahwa keadaan dan kondisi saat ini mengharuskan para karyawan untuk bekerja dari rumah atau *work from home* (WFH). Kebanyakan dari karyawan mengeluhkan hal ini karena dengan bekerja dari rumah menyebabkan karyawan kelelahan dalam pekerjaan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Nuri Purwito Adi, MSc sebagai dokter spesialis okupasi bahwa “WFH seperti tidak ada batas jam kerja, kemarin yang bilang dengan saya jam tiga pagi masih dikontak untuk masalah pekerjaan, mereka merasa kelelahan seperti *overwork*”. Menurutnya beberapa survei menunjukkan jika WFH berpotensi meningkatkan risiko masalah psikososial karena batasan waktu kerja yang tidak jelas [Liputan6.com, tanggal 17 Agustus 2020].

Menyeimbangkan kehidupan kerja bisa dikatakan sebagai salah satu faktor yang efektif untuk menciptakan komitmen organisasi. Kehidupan yang hanya berfokus pada pekerjaan saja tanpa mempedulikan kehidupan pribadi tentu saja akan menimbulkan kejenuhan bagi karyawan yang nantinya dapat mengurangi

rasa kepuasan kerja dari karyawan. Inilah mengapa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang punya pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dalam pekerjaan, setiap individu mempunyai nilai kepuasan kerja berbeda yang berfungsi sebagai tolak ukur pencapaian diri. Yang artinya bahwa di dalam perusahaan karyawan dengan kepuasan kerjanya, tentunya akan bekerja lebih baik dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, ketika perusahaan memberikan perhatian kepada karyawannya sehingga kebutuhan dasar karyawannya yakni rasa nyaman maka akan mendorong timbulnya loyalitas karyawan bahkan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Keseimbangan kehidupan kerja sangat disarankan untuk dapat diterapkan oleh setiap karyawan dalam perusahaan, karena menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi. Selain itu, perusahaan yang mendorong karyawannya memiliki keseimbangan kehidupan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi memiliki keuntungan jauh lebih besar dibandingkan dengan perusahaan yang tidak mendorong karyawannya untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja.

Setiap karyawan selain mempunyai keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja karyawan pun juga harus ikut dimiliki oleh karyawan sehingga dapat menimbulkan rasa nyaman dan puas dalam bekerja. Karyawan yang dapat mencapai kepuasan kerja akan memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan, oleh karena selain keseimbangan kehidupan kerja, perusahaan juga harus ikut mendorong tercapainya kepuasan kerja bagi karyawan. Perlunya kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan agar dapat tercapainya tujuan yang

telah ditetapkan. Dengan demikian, setiap karyawan harus mengetahui dan memahami bagaimana perasaan, emosi, dan kehidupan pribadi maupun kehidupan pekerjaannya untuk bekerja lebih baik untuk diri sendiri maupun perusahaan.

Dari latar belakang dan temuan observasi juga wawancara yang telah dilakukan Peneliti, ada ketertarikan Peneliti untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen?
3. Apakah terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan pada rumusan masalah di atas adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat dan *reliable* mengenai variabel yang berkaitan. Sedangkan tujuan khusus penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi PT. Karya Adi Kencana Kebumen.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi PT. Karya Adi Kencana Kebumen.
3. Mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi PT. Karya Adi Kencana Kebumen.

D. Manfaat Penelitian

Bagi peneliti :

1. Diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti untuk mengetahui tentang pengaruh dari keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan dari hasil penelitian
2. Mengimplementasi teori dan ilmu yang telah didapatkan selama dalam perkuliahan terutama dalam bidang manajemen pada khususnya.

Bagi pihak lain:

1. Digunakan sebagai bahan evaluasi dalam perusahaan pada umumnya dan PT. Karya Adi Kencana Kebumen pada khususnya
2. Diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca untuk mempelajari keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sebagai referensi penelitian yang relevan untuk penelitian selanjutnya.

