

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi (dalam Samsuni, 2017)

Menurut Aurelia (dalam Pranata dkk, 2020) Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Sumber daya manusia merupakan faktor utama bagi keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian suatu organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat lebih meningkatkan kualitas, kesetiaan serta tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya, maka perlu dilakukan suatu pemberdayaan bagi para pegawai (dalam Kasman, 2021).

Menurut Robbins (dalam Taufiq, 2019) pegawai merupakan seseorang yang melakukan pekerjaan pada pemberi kerja, baik yang statusnya pegawai tetap atau pegawai tidak tetap, dengan berdasarkan perjanjian kerja bersama baik tertulis maupun tidak tertulis, dengan tujuan untuk menyelesaikan/mengerjakan suatu pekerjaan dengan jabatan atau aktivitas tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia.

Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasi sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi yang telah menjadi hal dalam banyak diskusi dan diteliti (Kurniawan, 2022). Menurut Steers (dalam Yusuf & Syarif, 2018) Komitmen Organisasi adalah kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan melibatkan dalam sebuah organisasi, komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap sesuatu organisasi.

Menurut Pareek (dalam Anggreni & Budiani, 2021) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai sebuah keterikatan antara pegawai dengan perusahaan atau organisasi dengan mencriama nilai serta membantu untuk mencapai tujuan organisasi. Sapitri (dalam Anggreni & Budiani, 2021) berpendapat bahwa pentingnya komitmen organisasi di dalam perusahaan guna meningkatkan kinerja para pegawai yang ditandai dengan peningkatan disiplin, prestasi kerja serta rasa tanggung jawab oleh pegawai.

Menurut Mathis, dkk (dalam pranata, dkk, 2020) memberikan definisi komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut.

Yousef (dalam pranata, dkk, 2020) juga mengatakan komitmen organisasi merupakan salah satu konstruksi penting yang dipertahankan selama bertahun-tahun, dikarenakan komitmen organisasi sangat berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja, kinerja yang lebih tinggi, serta tingkat absensi dan keinginan berpindah yang rendah.

Menurut Darmawan (dalam Badrianto, dkk, 2021) menjelaskan bahwa komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Robbins, dkk (dalam Badrianto, dkk, 2021) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seorang karyawan yang memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

Menurut Hunt dan Morgan (dalam Primayana dkk, 2021) karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila: (1) memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi (2) berkeinginan untuk berusaha kearah pencapaian tujuan organisasi dan (3) berkeinginan yang kuat untuk bertahan menjadi anggota organisasi. Hal ini akan berbanding terbalik dengan orang yang memiliki komitmen organisasi yang rendah. Menurut Sutrisno (dalam Anggreni & Budiani, 2021) ketika seseorang mendapatkan sebuah kemudahan di dalam suatu perusahaan, seorang tersebut cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Seseorang yang tidak mampu menghadapi tuntutan dan beban kerja cenderung memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Marthis, dkk (dalam Samuel, 2023) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi

dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen yang dimiliki oleh setiap pegawai memanglah menjadi tantangan tersendiri bagi para pegawai itu sendiri terlebih pegawai yang telah berkeluarga bahkan pegawai yang hidup tanpa orang tua. Pegawai yang mempunyai kehidupan berkeluarga akan memikirkan bagaimana cara agar tetap memiliki waktu bersama keluarga. Pegawai yang mampu membagi waktu pekerjaan dan waktu kehidupan pribadi ini disebut dengan *work life balance*.

Menurut Clark (dalam Adiningtiyas, dkk, 2016) *Work life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata.

Menurut Fisher dan Bulger (dalam Wardani & Firmansyah, 2021) *work life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi) adalah adanya persingan waktu dan energi individu yang digunakan untuk menjalankan peran yang berbeda dalam kehidupannya. Fisher (dalam Wardani & Firmansyah, 2021) mengatakan bahwa *work life balance* merupakan stressor kerja yang meliputi empat komponen yaitu waktu, perilaku, ketegangan dan energi.

Menurut Hadayani (dalam Cintantya, 2020) menyebutkan *Work Life Balance* adalah suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya

kepuasan dalam peran-perannya tersebut yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat *work family conflict* dan tingginya tingkat *work family facilitation* atau *work family enrichment*. Menurut Frame & Hartog (dalam Putra, 2020), *work-life balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi, dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya.

Terdapat empat faktor komitmen organisasi menurut Streets & Porter (dalam Nugrawari & Prasetya, 2021) yaitu karakteristik personal, karakteristik kerja, karakteristik organisasi, dan kualitas pekerjaan. Dalam karakteristik kerja dijelaskan bahwa yang terdapat tantangan kerja, umpan balik, stres kerja, identifikasi tugas, kejelasan peran, pengembangan diri, karir dan tanggung jawab. Hal ini berkaitan dengan kehidupan individu yang dapat dianggap tidak seimbang ketika jumlah waktu bekerja menemukan konflik atau stres pada bidang kehidupan yang lain. Untuk itu diperlukan adanya keseimbangan kerja atau yang disebut dengan *work life balance*.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama beberapa pegawai PERUMDA Air Minum Batusangkar pada hari Kamis 16 Mei 2024, didapatkan informasi beberapa pegawai merasa bahwa perusahaan hanya memanfaatkan kinerja pegawai saja tanpa memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Kemudian para pegawai tidak dilibatkan dalam membuat keputusan untuk pengembangan perusahaan, sehingga pegawai tidak menjadi bagian yang penting di perusahaan. Pegawai tidak ikut berkontribusi untuk kepentingan perusahaan karena merasa tidak dihargai dan merasa imbalan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diberikan kepada perusahaan. Sehingga pegawai lebih memilih untuk mencari

pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaannya sebelumnya.

Kemudian hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa pegawai PERUMDA Air Minum Batusangkar diketahui bahwa para pegawai banyak menghabiskan waktu di tempat kerja sehingga tidak memiliki banyak waktu bersama keluarga dan temannya. Sehingga pegawai yang memiliki masalah di luar pekerjaan seperti masalah dengan suami bahkan orang tua pegawai merasa tidak fokus terhadap pekerjaannya di perusahaan dan mempengaruhi pegawai dalam pengambilan keputusan. Ketidaktifan pegawai tersebut akan berdampak pada suasana hati yang kurang baik sehingga terjadi penurunan semangat kerja. Kemudian pegawai sering mengulur waktu ketika mengerjakan sesuatu di rumah berbeda dengan aktivitas di perusahaan yang sudah terjadwalkan.

Peneliti yang berkaitan dengan *Work Life Balance* dan Komitmen Organisasi yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Seperti peneliti yang dilakukan oleh Nugrawati & Prasetya (2021). Dengan judul “Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan perempuan Yang Sudah Menikah Di PT. X”. Penelitian ini juga sudah pernah dilakukan oleh Salsabila, Widawati, & Utami (2023). Dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Komitmen Organisasi Pada Perawat Wanita Milenial. Penelitian ini juga yang dilakukan oleh Rini & Indrawati (2019). Dengan judul “Hubungan Antara *Work Life Balance* Dengan Komitmen Perempuan Bali Yang Bekerja Pada Sektor Formal”. Penelitian ini juga dilakukan oleh Fauziah dkk (2024). Dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi pada Petugas Pemadam Kebakaran”. Penelitian ini juga dilakukan oleh Anggreni & Budiani (2021). Dengan judul

“Hubungan Antara *Work Life Balance* Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Trenggalek”.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian yang berjudul “Hubungan antara *Work Life Balance* dengan komitmen organisasi pada pegawai PERUMDA Air Minum Batusangkar

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *word life balance* dengan komitmen organisasi pada pegawai PERUMDA Air Minum Batusangkar ?.

C. Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Antara *Word Life Balance* dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai PERUMDA Air Minum Batusangkar”.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan bagi peneliti yang lain. Dan juga membantu untuk mengetahui bagaimana hubungan *Word Life Balance* dalam Komitmen Organisasi pada pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai *work life balance* dengan komitmen organisasi pegawai di PERUMDA Air Minum Batusangkar.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak PERUMDA Air Minum Batusangkar mengenai hubungan *work life balance* dengan komitmen organisasi, agar dapat memberikan wawasan praktis bagi perusahaan dalam memahami dinamika pegawai.

c. Bagi Peneliti Pelanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan acuan dan menambah pengetahuan serta menambah referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai *work life balance* dengan komitmen organisasi di PERUMDA Air Minum Batusangkar.