

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia. Perusahaan yang menjalankan kegiatan perekonomian mempunyai bentuk hukum tertentu, seperti Perusahaan Dagang (PD), Firma (Fa), Persekutuan Komanditer (CV), Perseroan Terbatas (PT), Perusahaan Umum (Perum), Perusahaan Perseroan (Persero) dan Koperasi (Dalimunthe et al., 2023).

Perusahaan dapat digolongkan menjadi tiga jenis utama yaitu perusahaan jasa, perdagangan dan pemanufakturan. Perusahaan jasa bergerak dalam bidang penyediaan berbagai pelayanan yang memberikan kemudahan, kenyamanan, atau kenikmatan kepada masyarakat yang memerlukan. Berbeda dengan perusahaan jasa yang menyediakan dan memperdagangkan produk yang tidak berwujud fisik, perusahaan perdagangan membeli dan menjual produk yang berwujud fisik (Setyaki, 2020)

Menurut Setyaki (2020) Perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan tertentu, salah satu tujuan yang ingin dicapai adalah menghasilkan laba yang optimal. Laba yang diperoleh perusahaan tersebut dapat digunakan untuk melanjutkan kelangsungan hidup perusahaan serta dapat digunakan untuk perluasan

usaha. Setiap perusahaan memiliki aspek penting yang harus dimiliki untuk pengembangan bisnis seperti teknologi, infrastruktur, sarana dan prasarana, komunikasi dan sumber daya manusia (Sudiardhita dalam Kristanto, 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan aset penting bagi setiap perusahaan, karena menentukan keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya (Fadili, 2018). Sumber Daya Manusia yang ada dalam perusahaan perlu dikembangkan agar dapat meningkatkan kemampuan kerjanya. Sebuah perusahaan perlu mendorong agar setiap karyawannya bisa meningkatkan kinerjanya supaya keinginan dan tujuan perusahaan cepat tercapai (Meirina dalam Yosepa, 2020).

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan faktor penting dan tidak dapat dilepaskan dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjadi kunci dalam menggerakkan roda organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran yang penting dalam keberhasilan setiap organisasi, sumber daya manusia dapat memberikan inovasi pada organisasi, membantu dalam mencapai tujuan perusahaan, meningkatkan efektivitas, dan meningkatkan produktivitas perusahaan (Aslam dalam Mutmainnah, 2022).

Sumber daya manusia atau didalam dunia kerja biasa disebut dengan karyawan merupakan salah satu aset penting bagi sebuah perusahaan. Karyawan yang bekerja pada perusahaan dituntut mampu menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien karena kinerja sumber daya manusia mampu memberikan

kontribusi positif dan menguntungkan bagi organisasi ataupun perusahaan (Hadi dalam Mutmainnah, 2022). Suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang potensial dan produktif agar perusahaan dapat berfungsi dengan baik (Cascio dalam Saputra, 2020). Sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu sumber daya manusia yang mampu bekerja secara disiplin, memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi bagi perusahaan (Fadili, 2018).

Menurut Meyer dan Allen (dalam Anggreni, 2021), komitmen organisasi merupakan konstruk psikologis dimana antara anggota dan organisasi memiliki hubungan yang diimplikasikan pada keputusan bertahan pada organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan suatu perilaku yang harus dimiliki oleh karyawan karena berkaitan dengan kepuasan karyawan terhadap suatu pekerjaan. Seseorang yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaan, ia memiliki kecenderungan berkomitmen terhadap perusahaan (Megawati & Syahna dalam Anggreni, 2021).

Terdapat empat faktor komitmen organisasi menurut Streets dan Porter (dalam Nugrawati & Prasetya, 2021) yaitu faktor 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*.

Menurut Erwin (dalam Rahayu, 2023) *Work life balance* didefinisikan sebagai pemenuhan tuntutan yang memuaskan dalam tiga bidang dasar kehidupan yaitu pekerjaan, keluarga dan pribadi seseorang.. Menurut Abdirahman, (dalam Rahayu, 2023) *Work life balance* didefinisikan sebagai keharusan seseorang dalam meningkatkan kinerjanya di tempat kerja dan meningkatkan kualitas hidup pribadinya. Lockwood (dalam Wardani & Firmansyah, 2021) menjelaskan *Work life balance* adalah keseimbangan pada dua tuntutan individu dimana tuntutan tersebut adalah pekerjaan dan kehidupan pribadi individu dalam keadaan yang sama.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan kepada pimpinan PT Indo Graha Cipta Bukittinggi pada tanggal 12 Desember 2023 ditemukan bahwa cukup banyak karyawan yang ingin mengajukan pengunduran diri dari perusahaan dengan alasan beratnya beban kerja dan merasa stres dalam bekerja, banyak juga karyawan yang sering menolak untuk perpanjangan kontrak kerja di perusahaan dan cukup banyak yang tidak menerima saat dipindahkan ke divisi lain. Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara terhadap kepala SDM PT Indo Graha Cipta Bukittinggi yang juga mengkonfirmasi bahwa banyak surat pengajuan pengunduran diri karyawan yang ingin pengunduran diri, serta kepala SDM juga menambahkan banyak karyawan yang menolak saat pelaksanaan perpanjangan kontrak kerja dan penolakan saat diminta untuk dipindahkan ke posisi lain, lalu banyaknya tingkat absensi dari beberapa karyawan.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada 6 orang karyawan pada tanggal 12 Desember 2023 ditemukan bahwa karyawan membenarkan keterangan dari

pimpinan dan kepala SDM PT Indo Graha Cipta tentang pengajuan pengunduran diri kepada perusahaan, karyawan juga mengkonfirmasi jika banyak diantara mereka tidak mau lagi untuk melanjutkan karir di perusahaan tersebut ditandai dengan mereka tidak berminat untuk memperpanjang kontrak dan sering absen dalam bekerja. Karyawan yang diwawancarai juga mengaku jika mereka tidak ingin bertahan lagi di perusahaan tersebut dan ingin segera mengundurkan diri dari perusahaan tersebut. Hal tersebut disebabkan karena karyawan mengaku tidak dapat membagi waktu antara waktu bekerja dengan waktu kehidupan pribadi yang membuat sering tercampurnya urusan pribadi dengan urusan pekerjaan, karyawan juga mengaku waktu untuk bekerja banyak menyita waktu untuk hobi, urusan pribadi dan keluarga, serta karyawan mengaku banyak urusan pekerjaan yang harus dibawa kerumah dan urusan pribadi sering terbawa-bawa pada urusan pekerjaan.

Penelitian tentang *Work life balance* dan Komitmen Organisasi pernah dilakukan oleh Tengku Wezi Afrinda (2022) dengan judul Hubungan *Work life balance* Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Dinas Ketahanan Pangan Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten Pelalawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan dan positif antara *work life balance* dan komitmen organisasi pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan Tanaman-Pangan Dan Hortikultura Kabupaten Pelalawan. Hal ini berarti semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki karyawan Dinas Ketahanan Pangan Tanaman-Pangan Dan Hortikultura Kabupaten Pelalawan, maka semakin tinggi juga komitmen organisasi pada karyawan tersebut. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Anisah Siwi Anggreni (2021) dengan judul Hubungan Antara *Work life*

*balance* Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Trenggalek, menunjukkan hasil bahwa adanya korelasi *work life balance* dengan komitmen organisasi karyawan. Perbedaan penelitian yang akan peneliti lakukan dengan peneliti sebelumnya terletak pada tahun dilakukannya penelitian, sampel penelitian, serta tempat dilakukannya penelitian.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang ditemukan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Antara *Work life balance* dengan Komitmen Organisasi pada karyawan PT Indo Graha Cipta.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah diatas, maka rumusan masalah yang peneliti tetapkan adalah sebagai berikut “Apakah ada Hubungan Antara *Work life balance* dengan Komitmen Organisasi pada karyawan PT Indo Graha Cipta Bukittinggi? “

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara *Work life balance* dengan Komitmen Organisasi pada PT Indo Graha Cipta Bukittinggi.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan maanfaat sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan *Work life balance* dan komitmen organisasi dalam dunia Psikologi

industri organisasi, sehingga dapat menunjang pengembangan ilmu pengetahuan tentang bidang Psikologi industri organisasi itu sendiri.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Subjek Penelitian

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang bagaimana pentingnya komitmen organisasi dan *work life balance* yang baik sehingga dapat memaksimalkan kinerja dan produktifitas kerja karyawan.

### b. Bagi PT Indo Graha Cipta.

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberi maupun menambah wawasan tentang bagaimana meningkatkan komitmen organisasi dan memfasilitasi *work life balance* pada karyawan untuk menunjang produktifitas.

### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti mengenai *work life balance* dan komitmen organisasi maka penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dan bahan informasi dalam melakukan kajian penelitian dikemudian harinya.