

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah Negara kepulauan yang mempunyai beranekaragam budaya, suku, adat, dan penduduk. Dengan pengelolaan dan pengembangan yang baik dapat dihasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu bersaing di era globalisasi saat ini dan mampu menjunjung seluruh aspek kehidupan berbangsa dan negara, karena itu perusahaan memerlukan faktor sumber daya manusia yang berkualifikasi tinggi untuk tercapainya sebuah tujuan. Sumber daya manusia memiliki kemampuan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas inilah yang berperan menjalankan aktivitas manajemen, yaitu melalui praktek manajemen sumber daya manusia strategik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam era globalisasi sekarang ini fungsi sumber daya manusia di dalam perusahaan harus mampu untuk menjadi mitra kerja yang dapat diandalkan, bertindak proaktif serta memberi nilai tambah kepada perusahaan karena sumber daya manusia (SDM) merupakan aset atau unsur yang penting diantara unsur-unsur dalam perusahaan lainnya. Peran sumber daya manusia menjadi faktor kunci terhadap kemajuan perusahaan. Jika sumber daya manusianya handal dapat diperkirakan bahwa perusahaan tersebut akan berkembang maju, sebaliknya jika sumber daya manusianya tidak handal maka dapat dipastikan cepat atau lambat perusahaan tersebut akan terpuruk.

Begitu juga dalam pengelolaan sumber daya manusia, perlu adanya keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja dapat

diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menemukan kombinasi yang tepat antara pekerjaan mereka dengan tanggung jawab, aktivitas, dan aspirasi di luar pekerjaan mereka, terlepas dari jenis kelamin dan usia individu tersebut. Kesadaran dalam menjaga keseimbangan kehidupan dan pekerjaan adalah hal penting melihat keduanya membutuhkan banyak waktu dan tenaga. Melihat kondisi tersebut, tidak seharusnya seseorang terlalu memprioritaskan pekerjaannya. Ia juga harus memperhatikan lingkungan sosial yang ada, orang-orang terdekatnya (keluarga dan teman), bahkan dirinya sendiri. Dengan memperhatikan kehidupan pribadi tersebut, seseorang tersebut akan melakukan aktivitas yang berada di luar kegiatan kerja sehingga dapat menjadi sarana penyegaran diri yang menghilangkan ketegangan akan pekerjaan.

Hal ini terlihat dari karyawan PT. Surya Pratista Utama (SUPRAMA) yang ditugaskan keluar kota ditempatkan di anak cabang perusahaan untuk mengawasi kiriman bahan baku. Dimana karyawan yang ditugaskan selain menjadi pengawas sekaligus merangkap menjadi training karyawan yang ada disana. Karena hal tersebut jumlah jam kerja bertambah dan memakan waktu yang cukup banyak. Ini yang menjadikan karyawan merasa bahwa keseimbangan antara kehidupan dan kerja terganggu sebab mereka yang dikirim keluar kota dengan jumlah jam kerja yang lebih banyak dan jarak yang jauh dari keluarga menyebabkan intensitas bertemu keluarga dan waktu luang untuk sekedar bertemu teman atau melakukan hobi berkurang.

Hal ini menjadikan banyak orang mempertanyakan apakah kehidupan pribadinya sudah seimbang dengan waktu kerja yang dihabiskan selama hidupnya. Tuntutan dari pekerjaan tersebut membuat karyawan perusahaan harus pandai membagi prioritas dan mengelola aktivitas seefektif mungkin dan

seefisien mungkin. Bisa dikatakan bahwa keseimbangan antara hidup dan kerja sangat penting bagi para karyawan. Selain itu keseimbangan kehidupan dan kerja menjadi hal yang menarik untuk membentuk karakter diri yang kuat dan tegar. Di samping itu juga, keseimbangan kehidupan dan kerja karyawan di dalam bekerja menjadi fokus perhatian perusahaan yang akan menjadikan karyawan menjadi semakin puas dalam menjalankan setiap pekerjaannya.

Namun, dengan perubahan lingkungan dan perubahan nilai karyawan, keinginan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dengan pekerjaannya telah meningkat dan pengusaha mulai menawarkan dukungan lebih aktif dari keseimbangan kehidupan dan kerja karyawan mereka. Perusahaan saat ini berusaha memberi pelayanan terbaik untuk bekerja dan membantu karyawan dalam mengelola tugas kerja keluarga. Dengan demikian, upaya perusahaan untuk memastikan keseimbangan kehidupan dan kerja karyawan yang diperlukan dan dihargai lebih dari sebelumnya.

Keseimbangan kehidupan dan kerja dapat menjadi sebuah kesempatan sekaligus tantangan untuk membentuk komitmen organisasi dan loyalitas pada karyawan. Komitmen organisasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi pertumbuhan perusahaan dan produktivitas serta faktor penentu dalam membentuk manajemen sumber daya manusia. Komitmen organisasi di sini mempunyai arti dimana individu sangat tertarik pada tujuan, nilai-nilai dan sasaran-sasaran yang ada dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Komitmen individu terhadap perusahaan bukan merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak, karena melibatkan unsur kerelaan dalam diri karyawan dan harapan perusahaan untuk memperhatikan para karyawan. Pambudi (2001: 28) menjelaskan bila perusahaan menuntut komitmen tinggi dari

para karyawan, sebagai pihak yang mempunyai kekuasaan yang lebih kuat perusahaan harus menunjukkan komitmennya terlebih dahulu. Ini berarti bahwa perusahaan harus dapat menciptakan suatu hubungan yang saling menguntungkan bagi perusahaan, sehingga kedua belah pihak mendapatkan harapan dan kebutuhan yang sesuai diinginkan.

Perusahaan dapat menciptakan sebuah komitmen tinggi, budaya, dan kinerja yang baik, dimana karir profesional yang terlibat bersedia menerima tuntutan pekerjaan, menyeimbangkan hidup dan kerja karyawan untuk penghargaan dan karir mereka. Komitmen merupakan salah satu kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah tertuang dalam visi dan misi perusahaan tersebut. Setiap karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi kepada perusahaan biasanya memiliki tanggung jawab dalam tugas serta sangat loyal kepada perusahaan.

Permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi pada perusahaan ini adalah seorang karyawan yang ditugaskan bekerja di luar kota dengan menyita waktu yang cukup banyak membuat kurangnya istirahat menjadikan karyawan tersebut merasa tidak seimbang dengan kehidupan pribadinya yang menyebabkan turunnya komitmen organisasi pada karyawan tersebut. Ini berarti bahwa perusahaan belum mampu menciptakan suatu hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan, sehingga salah satu pihak dalam hal ini karyawan belum mendapatkan harapan dan kebutuhan yang diinginkan. Akibat komitmen organisasi dalam diri karyawan akan kurang solid terhadap perusahaan dan bisa saja karyawan tersebut meninggalkan perusahaan.

Komitmen yang solid merupakan hal yang dibutuhkan untuk mendukung kegiatan usaha perusahaan. Karyawan yang komit dengan tujuan perusahaan maka mereka akan mendukung sepenuhnya apa yang diupayakan perusahaan untuk mencapainya. Karyawan yang menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk menyokong keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan tempatnya bekerja, sehingga ia akan berusaha memberikan segala usaha yang dimiliki dalam rangka membantu pencapaian tujuan organisasi dan akan berusaha untuk tidak menunjukkan sikap dan perilaku yang dapat merugikan perusahaan.

Komitmen organisasi seseorang sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh orang tersebut. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja tersebut dapat diidentifikasi sebagai akumulasi dan hasil interaksi yang terjadi secara terus-menerus antara pribadi tersebut dengan pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja dalam kurun waktu tertentu. Kepuasan kerja merupakan suatu reaksi yang positif dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Karyawan yang puas akan pekerjaannya, akan memiliki motivasi dalam bekerja, dan cenderung menganggap pekerjaannya sebagai hobi yang dapat dinikmati.

Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa, kepuasan kerja yang positif sangat berhubungan dengan tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, kepuasan kerja yang kurang dapat mengakibatkan karyawan memilih untuk mengundurkan diri pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, demi tujuan perusahaan dalam menjalankan operasinya, perusahaan harus mampu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan berdampak positif pada perusahaan untuk jangka

panjang. Hal ini memberi kesimpulan bahwa indeks akan kepuasan kerja karyawan dapat dijadikan sebuah tolok ukur untuk melakukan tindakan korektif yang diperlukan.

Pada Perusahaan PT. Surya Pratista Utama (SUPRAMA), kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan bagaimana karyawan tersebut menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi dalam menjalankan aktivitasnya dalam bekerja. Keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi adalah dua hal yang paling penting dan mendasar dalam perilaku karyawan di perusahaan saat ini. Sebagai contoh permasalahan yang sudah di paparkan di atas. Kedua permasalahan tersebut berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi karyawan dalam perusahaan yang menjadikan karyawan merasa kepuasan mereka dalam kerja tidak sebanding dengan apa yang telah dikerjakan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Dalam sebuah perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Karena itu karyawan diberikan kontrol untuk mengelola konflik potensial yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan di luar pekerjaan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja

Menurut Robbins (2001: 84) karyawan akan merasa puas jika ia mampu memenuhi semua kebutuhan hidup sesuai dengan apa yang ia harapkan. Karyawan yang terpenuhi kebutuhannya tersebut diharapkan merasa puas

dengan apa yang mereka dapatkan dari perusahaan dan bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja, sedangkan karyawan yang tidak terpenuhi kebutuhannya akan merasa tidak puas dan memicu rencana untuk mencari pekerjaan yang lain.

Dengan melihat latar belakang yang terjadi di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul, **“PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SURYA PRATISTA HUTAMA DI KABUPATEN SIDOARJO”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas tersebut, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka peneliti memiliki tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui keseimbangan kehidupan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Untuk mengetahui keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1.4.1 ASPEK TEORITIS

Dengan diadakan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan (*knowledge*) peneliti dan pembaca dalam segi teori maupun praktek dan penelitian ini dapat digunakan untuk dasar perbandingan dan referensi bagi penelitian yang sejenis.

1.4.2 ASPEK PRAKTIS

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan saran bagi perusahaan dalam usahanya untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi hingga pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang didapatkan selama mengikuti perkuliahan dengan praktek-praktek yang ada dilapangan selama penelitian.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dari sumbang pemikiran penelitian dalam bidang yang sama, yaitu khususnya dalam bidang

sumber daya manusia mengenai pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.

1.5 Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian menitik beratkan pada pengujian hipotesis.

1.5.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui wawancara langsung, *survey* langsung dan menggunakan pengisian kuesioner.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu studi literatur dan dokumen-dokumen yang mempunyai hubungan langsung dengan permasalahan yang dihadapi objek penelitian.