

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pandemi Covid-19 yang menjangkau hampir di seluruh negara di dunia tentunya berdampak pada seluruh aspek kehidupan manusia mulai dari fisik maupun psikologis. Sulitnya penanganan membuat pemerintah melakukan kebijakan untuk mengurangi penyebaran virus tersebut. Salah satunya yaitu adanya Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dimana aktivitas dibatasi, dan hampir seluruh kantor yang memberlakukan WFH (*work from home*) (Pratiwi, Mahesa, dan Anissa 2020).

Pada saat ini, sebagian perusahaan mengalami kendala diberbagai bidang karena adanya dampak dari Covid-19. Situasi pandemi Covid-19 menyebabkan banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan kondisi perusahaan dengan kondisi saat ini. Agar kondisi perusahaan dapat berjalan di tengah mewabahnya pandemi, diperlukan upaya peningkatan dan pengembangan perusahaan agar tetap bisa bertahan dalam situasi pandemi ini (Sufiya, 2021). Akibat dari kondisi tersebut muncul kebijakan-kebijakan baru saat pandemi seperti, mengurangi upah kerja, mengurangi shift kerja, membatasi kerja lembur atau merumahkan karyawan sementara waktu yang ditetapkan oleh perusahaan atau pun institusi pemerintah untuk tetap bertahan di tengah pandemi ini memberikan dampak yang

sangat signifikan terutama pada karyawan. Bagi perusahaan maupun institusi karyawan merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Karyawan bukan lagi menjadi sumber daya saja, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi suatu institusi maupun perusahaan (Munawaroh, 2021).

Aset perusahaan yang paling berharga adalah sumber daya manusia. Namun pihak manajemen perusahaan perlu memperhatikan dan memberikan *treatment* khusus untuk menjaga loyalitas dan melindunginya selama bekerja di perusahaan. Peran unsur manajemen SDM sangat dibutuhkan dalam upaya peningkatan dan pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mempertahankan karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi agar dapat mengelola perusahaan dengan baik (Sufiya, 2021). Dimana perusahaan dituntut untuk senantiasa bersaing dengan perusahaan lain, suatu perusahaan yang baik adalah yang dapat mencapai efisien dan efektivitasnya dalam menjalankan kegiatan operasional. Salah satu kunci tercapainya suatu tujuan perusahaan pastinya haruslah memiliki sumber daya manusia. Oleh sebab itu, sumber daya manusia adalah salah satu aset yang paling penting (Putra dan Sudibya, 2019).

Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing suatu perusahaan bergantung pada baik dan buruknya program pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan perusahaan. Sehingga diharapkan setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaik bagi perusahaan ataupun organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi sangat penting untuk

keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Komitmen pegawai merupakan salah satu kunci dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan atau organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh tanggung jawab terhadap tugasnya (Damrus, dan Sihalo 2018).

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota tersebut. Kesiapan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, kepercayaan pada organisasi yang tinggi pada pegawai akan membuat pegawai terhindar dari perilaku-perilaku yang negatif misalnya membolos, mangkir dan meninggalkan jam kerja dan lain-lain, oleh sebab itu perlu komitmen organisasi yang baik agar sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik (Damrus dan Sihaholo, 2018),

Komitmen Organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Pengertian komitmen saat ini memang tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap pada organisasi itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada organisasi atau perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan ataupun organisasi. Indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif (Meyer dan Allen, 1991).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu antara lain, stres kerja, *work-life balance*, dan kepuasan kerja. Stres kerja merupakan bidang perhatian bagi perusahaan dan karyawan sebagai bagian dari perusahaan, stres kerja bertindak sebagai tantangan besar dan ancaman psikologis, fisik individu serta kesehatan organisasi, stres kerja juga menyebabkan banyak masalah. Karena itu stres kerja penting untuk ditanggulangi untuk meningkatkan kehidupan, kesehatan dan produktifitas karyawan. Menurut (Ariawan dan Sriathi, 2018), salah satu masalah dari stres kerja seperti tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dan tugas tidak sesuai wewenang jabatan bisa berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Indikator yang mempengaruhi stres kerja yaitu beban kerja, sikap, waktu dan peralatan kerja, konflik kerja, balas jasa dan ketegangan dan kesalahan (Hasibuan, 2016). Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Legowo, dkk, (2019) yang menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dimana Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka komitmen organisasi pegawai akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi pegawai.

Kepuasan kerja juga dapat meningkatkan komitmen organisasi didalam perusahaan. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang menentukan kesuksesan suatu organisasi dan membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Kepuasan kerja adalah perbedaan antara hal-hal yang diharapkan dan hal-hal yang telah diterima dalam kaitannya dengan alternatif yang tersedia dalam situasi memutuskan dan

kepuasan kerja yang rendah biasanya terkait dengan keinginan untuk keluar dari pekerjaan, meningkatnya tinggi stress kerja, dan munculnya masalah fisik dan psikologis, maka dari itu harus adanya timbal balik dan kontribusi antara dan perusahaan dengan karyawan. 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 (Putra dan Sudibya, 2019).

Ada beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pendapatan yang diterima, kesempatan karier, sifat pekerja, atasan dan hubungan dengan rekan kerja (Robbins dan Judge, 2013). Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rachmelya dan Suryani (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Jika kepuasan kerja terpenuhi dan semakin meningkat, maka karyawan akan semakin memiliki komitmen yang tinggi dan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.

*Work-life balance* merupakan sumber stres bagi pekerjaan yang memiliki empat isu utama, yakni waktu, perilaku, ketengangan (strain) dan energi. Keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan terjadi jika individu mampu mengalokasi waktu dan energi yang dimiliki tidak hanya untuk

bekerja tetapi juga untuk kehidupan di luar pekerjaannya. Selain itu, adanya pencapaian tujuan yang diharapkan dalam dunia kerja atau dunia luar pekerjaan pun juga harus terpenuhi. Dengan kata lain bahwa keseimbangan dapat terpenuhi ketika individu mempersepsi bahwa dirinya mampu memenuhi kebutuhan pekerjaannya tanpa harus mengganggu pemenuhan kebutuhan di luar pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Dalam ranah dunia kerja keseimbangan menjadi sangat penting karna jika tidak menyebabkan kinerja buruk dan absensi karyawan yang lebih banyak. Menurut Nugrawati dan Prasetya (2021), ada beberapa indikator yang mempengaruhi *Work-life balance* yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan Mc Donald dan Bradley (2005). Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu Fitrijo dan Dewi (2019) menunjukkan hasil yang selaras yaitu *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi tingkat *work-life balance* karyawan, maka akan semakin baik pula komitmen organisasi karyawan.

Dalam Perspektif Islam Komitmen Organisasi adalah keyakinan yang kuat untuk tetap berusaha dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal harus dimiliki karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong adanya konsistensi pada diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala risiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriyah maupun batiniyah. Allah telah berfirman dalam QS, 41:30:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya: “*Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat-malaikat akan turun kepada mereka (dengan berkata), “Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu bersedih hati; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu.”*”

Dari ayat di atas dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri karyawan maka hal ini akan mendorong karyawan untuk tetap konsisten secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan pihak perusahaan sampai tujuan bersama dapat tercapai. Keteguhan hati yang penuh keyakinan untuk tetap konsisten inilah yang disebut dengan istiqomah. Balasan untuk orang istiqomah adalah tempat yang paling baik untuk janji Allah kepada makhluknya, maka janganlah manusia meragukan janji tersebut.

Komitmen organisasi merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Putra dan Utama, 2018). Adapun dalam dunia kerja sebagai karyawan yang telah memiliki kesepakatan perjanjian kerja harus dapat konsisten bertanggung jawab dengan menjalankan peran dan tugasnya dalam membangun komitmen terhadap perusahaan. Steers & Porter dalam Sopiha (2008) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan saja bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan

organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Pada setiap perusahaan memiliki berbagai cara dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama semua karyawan maupun atasan. Penelitian ini dilakukan pada Kantor PT. Banyupenta Maskom Wijaya. PT. Banyupenta Maskom Wijaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang IT, khususnya pada perangkat network sistem pembayaran. Dimana perusahaan tersebut sebagai penyedia peralatan perbankan dan juga sebagai Supplier TI (*Technology Informasi*). Oleh sebab itu, meski ditengah pandemi covid-19 perusahaan mengharuskan karyawannya bekerja langsung dari kantor, karena aktivitas pekerjaan yang tidak memungkinkan seluruh karyawannya untuk bekerja dari rumah. Perusahaan tersebut memiliki 30 orang karyawan dengan rincian 12 orang karyawan adalah staff kantor dan didominasi oleh 18 orang staff area lapangan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan perusahaan PT. Banyupenta Maskom Wijaya, adanya fenomena terdapat indikasi mengenai komitmen yang rendah dalam perusahaan disebabkan oleh masih terdapat pekerjaan yang diberikan diluar *job description* menimbulkan beban kerja berlebih yang dirasakan karyawan. Pada penelitian Arifin, Taher, dan Hamidah (2016), dijelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian dijelaskan perlu adanya evaluasi dan analisa beban kerja secara menyeluruh agar tercipta beban kerja yang optimal, sehingga masing-masing



karyawan tidak akan mempunyai dampak seperti kebosanan dan stres yang dapat menyebabkan menurunnya komitmen organisasional.

Selain itu kendala lain dalam perusahaan adalah ketidakpuasan karyawan atas gaji, hal ini disebabkan oleh pemberian gaji karyawan yang terkadang tidak tepat waktu. Adapun masalah lain, dimana dalam perusahaan tidak adanya promosi jabatan dan jenjang karir yang jelas bagi karyawan. Dimana hal tersebut akan berdampak pada menurunnya komitmen organisasi karyawan dan akan mengakibatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Akbar, dkk. (2017), Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat *turnover* terhadap perusahaan pun rendah.

Dengan adanya fenomena diatas maka diperlukan upaya untuk bisa meningkatkan komitmen organisasi karyawan oleh manajemen perusahaan. Berdasarkan uraian dan penjelasan diatas, penulis akan melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Banyupenta Maskom Wijaya Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana gambaran *work-life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Banyupenta Maskom Wijaya?

2. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi pada PT. Banyupenta Maskom Wijaya?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Banyupenta Maskom Wijaya?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Banyupenta Maskom Wijaya?
5. Bagaimana *work-life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama dapat menjadi model yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Banyupenta Maskom Wijaya?
6. Bagaimana pandangan islam terhadap *work-life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Banyupenta Maskom Wijaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk memahami gambaran dari pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Banyupenta Maskom Wijaya
2. Untuk memahami dan mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi pada PT. Banyupenta Maskom Wijaya
3. Untuk memahami dan mengetahui pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Banyupenta Maskom Wijaya

4. Untuk memahami dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Banyupenta Maskom Wijaya
5. Untuk memahami dan mengetahui pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Banyupenta Maskom Wijaya
6. Untuk memahami dan mengetahui pandangan islam tentang pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Banyupenta Maskom Wijaya

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang mencakup dua aspek kepada beberapa pihak, yaitu sebagai berikut:

a. **Manfaat Akademis**

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

b. **Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang menyangkut komitmen organisasi, *work-life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja.