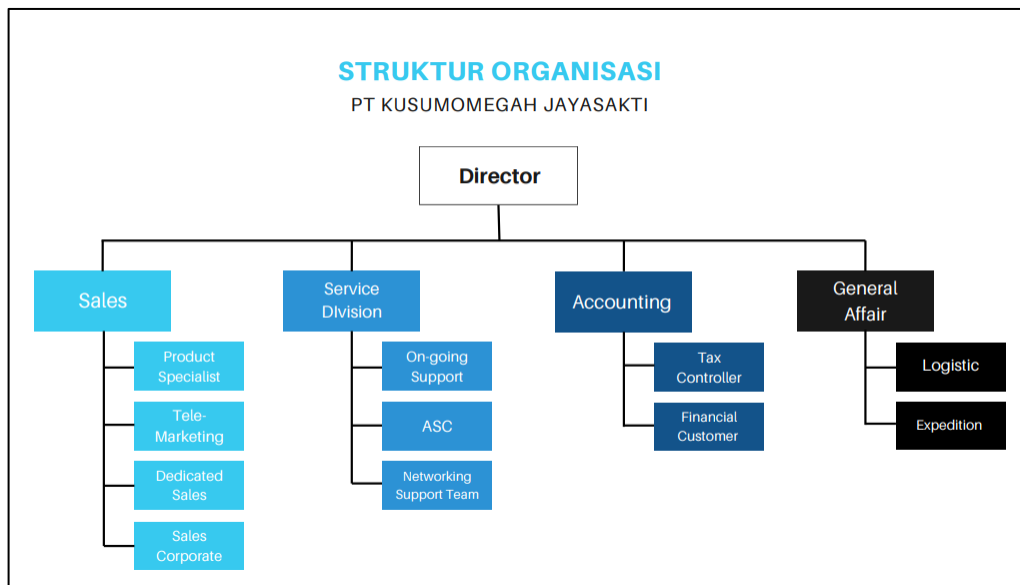


BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan. Tingkat komitmen yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, tetapi juga mengurangi tingkat absensi dan *turnover*. Namun, tidak semua organisasi mampu menjaga tingkat komitmen karyawannya dengan baik. Salah satu indikator melemahnya komitmen organisasi dapat dilihat dari tingginya angka ketidakhadiran dan rendahnya partisipasi dalam kegiatan organisasi.

PT Kusumomegah Jayasakti (KMJS), atau yang lebih dikenal sebagai PROCOM (*Profesional Computer*) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang teknologi dan informasi. PT Kusumomegah Jayasakti telah berdiri sejak 1985 dan telah diakui sebagai salah satu perusahaan penyedia layanan teknologi informasi terbaik di Indonesia. PT Kusumomegah Jayasakti dipimpin oleh Sony Kusumo sebagai direktur sekaligus pemilik. Pada penelitian ini peneliti berfokus pada karyawan yang bekerja di kantor pusat PT Kusumomegah Jayasakti yang terletak di Kecamatan Tambora, Kota Jakarta Barat, DKI Jakarta dan karyawan yang dimiliki saat ini adalah 113 orang karyawan. Adapun struktur organisasi PT Kusumomegah Jayasakti yang menggambarkan kerangka kerja formal bagaimana sebuah perusahaan mengatur pembagian tugas, tanggung jawab, dan alur komunikasi antar bagian dapat dilihat pada Gambar 1.1 Struktur Organisasi PT Kusumomegah Jayasakti.



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi PT Kusumomegah Jayasakti

Di balik kesuksesan yang telah dicapai PT Kusumomegah Jayasakti, terdapat permasalahan terkait sumber daya manusia, khususnya tingkat komitmen organisasi. Komitmen ini sangat penting karena memengaruhi kinerja, motivasi, dan hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis mendalam untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, guna merumuskan strategi yang dapat meningkatkan loyalitas dan dedikasi mereka demi mendukung keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap 6 orang karyawan PT Kusumomegah Jayasakti terbagi menjadi beberapa pendapat, sebagian karyawan merasa ragu untuk bertahan di perusahaan dalam jangka panjang dapat dilihat di Tabel 1.1. Hasil Wawancara.

Tabel 1.1. Hasil Wawancara

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Selalu mengikuti dan terlibat dalam kegiatan tahunan yang diselenggarakan perusahaan.	33,3%	66,7%
2.	Tetap tinggal dengan perusahaan sekarang adalah masalah kebutuhan.	83,3%	16,7%
3.	Merasa bangga terhadap perusahaan.	50%	50%
4.	Dalam sebulan ada ketidakhadiran setidaknya 1 minggu.	83,3%	16,7%
5.	Tidak akan meninggalkan perusahaan karena memiliki tanggung jawab.	66,7%	33,3%

Berdasarkan hasil data tabel 1.1 Karyawan PT. Kusumomegah Jayasakti menunjukkan komitmen afektif yang rendah, hal ini dibuktikan dengan beberapa karyawan tidak terlibat dalam aktivitas tahunan yang diselenggarakan perusahaan, absensi yang tinggi dan tidak memiliki rasa bangga terhadap perusahaan. Hal tersebut didukung oleh pendapat Rhoades *et al.* dalam Yusuf & Syarif (2017) yaitu komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi. Hal tersebut terjadi karena karyawan merasa perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk terlibat dan kurangnya pengakuan atas kontribusi kerja yang dilakukan. Karyawan PT. Kusumomegah Jayasakti juga merasa tidak punya alasan kuat untuk tetap tinggal secara rasional/ekonomi, mereka merasa bisa dengan mudah pindah kerja jika ada kesempatan karena beban kerja yang

tinggi tidak sesuai dengan gaji. Hal ini bertentangan dengan Komitmen kontinyu yaitu persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini (Meyer dan Allen, dalam Yusuf & Syarif (2017)). Karyawan PT Kusumomegah Jayasakti menunjukkan kecenderungan untuk tetap tinggal di perusahaan semata-mata karena rasa kewajiban moral, meskipun tidak lagi memiliki keterikatan emosional, yang menandakan bahwa rasa tanggung jawab terhadap organisasi (komitmen normatif) rendah. Hal ini bertentangan dengan definisi komitmen normatif yaitu sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya (Meyer dan Allen, dalam Yusuf & Syarif (2017)).

Karyawan dengan *affective commitment* yang tinggi juga memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi (Yusuf & Syarif, 2017). Berdasarkan informasi data absensi yang peneliti terima dari divisi audit perusahaan, secara dominan karyawan PT Kusumomegah Jayasakti memiliki permasalahan terkait komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan adanya peningkatan rata-rata jumlah karyawan yang tidak hadir selama 3 tahun terakhir pada Gambar 1.2 Data Absensi Karyawan Pada Tahun 2022-2024.



Sumber : Audit PT Kusuomomegah Jayasakti diolah oleh peneliti (2025)

Gambar 1. 2 Data Absensi Karyawan Pada Tahun 2022-2024

Gambar 1.2 menunjukkan tren peningkatan absensi karyawan PT Kusumomegah Jayasakti selama 3 tahun terakhir (2022-2024). Berdasarkan data rata-rata absensi, tahun 2024 mencatat angka tertinggi dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Menurut Utama dalam Udiani & Adnyani (2018) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, diatas 3 sampai 10% dianggap

tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen. Terjadinya fluktuasi absensi di PT Kusumomegah Jayasakti mengindikasikan adanya masalah pada komitmen organisasi karyawan PT Kusumomegah Jayasakti. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adnyani & Dewi Ayu (2012) bahwa tingkat absensi pegawai mencerminkan komitmen dan kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat absensi berarti tingkat komitmen organisasi semakin rendah, sebaliknya semakin rendah tingkat absensi berarti tingkat komitmen organisasi semakin tinggi.

Work-Life Balance merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Karyawan yang tidak mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung merasa tertekan dan kurang terlibat secara emosional dengan organisasi. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Rini & Indrawati (2019) yang pada eksplorasinya menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi *work-life balance* adalah dukungan dari organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka, akan terbentuk *Perceived Organizational Support (POS)*, yaitu persepsi bahwa organisasi memberikan perhatian dan dukungan yang positif (Puspitasari & Ratnaningsih, 2019). Faktor lain yang dapat mempengaruhi *Work Life Balance* karyawan adalah beban kerja yang dihadapi oleh karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi *work life balance* karyawan (Natanael *et al.*, 2023).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah dukungan dari organisasi. Konsep ini dijelaskan dalam Teori Dukungan Organisasi yang dikembangkan oleh Eisenberger *et al.*, Shore dan Tetrick dalam (Yusuf & Syarif, 2017). Teori ini menyatakan bahwa karyawan akan memiliki ikatan emosional dengan organisasi apabila mereka merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Karyawan, sebagai individu sosial, memiliki kebutuhan emosional untuk merasa dihargai dan didukung. Oleh karena itu, mereka akan membentuk persepsi atau keyakinan mengenai seberapa besar perhatian dan penghargaan yang diberikan organisasi terhadap usaha mereka. Persepsi inilah yang dikenal dengan istilah *Perceived Organizational Support (POS)* atau dukungan organisasi yang dirasakan. Kurangnya *perceived organizational support* dalam suatu organisasi dapat menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai dan tidak dipedulikan, yang berdampak langsung pada menurunnya loyalitas. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Pratiwi & Muzakki (2021) *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Berbeda dengan penelitian Umami *et al.* (2024) *Perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Adapun penelitian oleh Riska *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa *Perceived*

Organization Support berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Selain dukungan organisasi, beban kerja juga berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan. Tuntutan beban kerja yang berlebihan pada karyawan menyebabkan ketegangan psikologis dan fisik, yang berpotensi merusak komitmen dan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian Ariyanti *et al.* (2022) yang menyebutkan secara parsial variabel *Workload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Namun hal ini bertentangan dengan penelitian Izhamahendra *et al.* (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Adapun hasil penelitian oleh Nyoto *et al.* (2023) menyatakan bahwa *Workload* tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *Organizational Commitment*. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*), yang pada akhirnya berdampak negatif pada komitmen organisasi.

Komitmen organisasi tidak hanya dipahami sebagai keterikatan emosional atau loyalitas profesional terhadap tempat kerja, tetapi juga sebagai amanah yang mengandung tanggung jawab dunia dan akhirat. Seorang Muslim bekerja tidak semata-mata untuk memenuhi tuntutan duniawi, melainkan sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT selama pekerjaan tersebut tidak melanggar prinsip-prinsip syariat. Nilai-nilai Islam seperti kejujuran (*ṣidq*), tanggung jawab (*mas'ūliyyah*), amanah, dan niat yang ikhlas menjadi landasan utama dalam menjalankan komitmen terhadap organisasi. Dalam QS. Al-Ahzab/ 33: 72, Allah SWT berfirman:

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا
وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا

“*Sesungguhnya Kami telah menawarkan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung; tetapi semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir tidak akan melaksanakannya (berat), lalu dipikullah amanat itu oleh manusia. Sungguh, manusia itu sangat zalim dan sangat bodoh*”

Ibnu Khaldun menyatakan bahwa amanah merupakan fondasi dalam menjalankan kepemimpinan dan peran sosial. Ia berpandangan bahwa ketika manusia memikul amanah baik sebagai pemimpin, pegawai, atau anggota masyarakat maka ia bertanggung jawab menjaga keadilan, keteraturan, dan stabilitas masyarakat. Ibnu Khaldun memahami QS. Al-Ahzab/ 33: 72 sebagai bentuk penegasan bahwa amanah adalah ujian besar yang menunjukkan kapasitas moral manusia (Ibnu Khaldun, 2013). Dalam organisasi, memikul tanggung jawab kerja, menjaga integritas, dan menepati komitmen adalah bentuk pelaksanaan

amanah yang harus dijaga, karena keberhasilan suatu lembaga bergantung pada seberapa kuat prinsip amanah itu ditegakkan.

Dengan memperhatikan kondisi yang terjadi di PT Kusumomegah Jayasakti serta relevansi dari faktor-faktor tersebut, dan adanya perbedaan hasil dari penelitian terdahulu terkait hubungan variabel maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh *perceived organizational support* dan beban kerja terhadap *organizational commitment* dengan *work-life balance* sebagai variabel intervening. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah dibuat, penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa variabel penelitian yaitu menguji pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Beban Kerja terhadap *Organizational Commitment* dengan *Work-Life Balance* sebagai variabel intervening yang memediasi variabel bebas. Dengan demikian, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* ?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* ?
3. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* ?
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Commitment*?
5. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* ?
6. Apakah *Work-Life Balance* dapat memediasi *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Commitment* ?
7. Apakah *Work-Life Balance* dapat memediasi Beban Kerja terhadap *Organizational Commitment* ?
8. Bagaimana *Perceived Organizational Support*, Beban kerja dan *Organizational Commitment* pada karyawan PT Kusumomegah Jayasakti menurut sudut pandang islam?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work-life Balance*.
2. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh Beban Kerja terhadap *Work-Life Balance*.
3. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Commitment*.

4. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh Beban Kerja terhadap *Organizational Commitment*.
5. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Commitment*.
6. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Commitment* dengan *Work-Life Balance* sebagai intervening.
7. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh Beban Kerja terhadap *Organizational Commitment* dengan *Work-Life Balance* sebagai intervening.
8. Untuk mengetahui dan memahami *Perceived Organizational Support*, Beban kerja dan *Organizational Commitment* pada karyawan PT Kusumomegah Jayasakti menurut sudut pandang islam.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini akan memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori dalam bidang psikologi industri dan organisasi serta manajemen sumber daya manusia dengan memperdalam pemahaman tentang hubungan antara *Perceived Organizational Support*, Beban Kerja, *Work-Life Balance*, dan *Organizational Commitment*. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan teori baru atau pengujian ulang teori yang sudah ada dalam konteks yang lebih luas. Temuan dari penelitian ini akan menghasilkan literatur akademik dan dapat memperkaya pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Hal ini akan memberikan manfaat bagi mahasiswa, peneliti, dan para akademisi untuk memperdalam pemahaman mereka tentang faktor-faktor yang memengaruhi *Organizational Commitment* melalui *Perceived Organizational Support*, Beban Kerja dan *Work-Life Balance*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh manajemen dan bagian *Human Resource Development* (HRD) PT Kusumomegah Jayasakti sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan yang mendukung peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan dukungan organisasi, pengelolaan beban kerja yang seimbang, dan penerapan *work-life balance*. Temuan ini juga dapat dijadikan acuan oleh pimpinan unit dan supervisor untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, serta membantu karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan studi terkait komitmen organisasi dan kesejahteraan karyawan di berbagai sektor.