

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Disebuah organisasi keseimbangan antara kerja dan keluarga sangat penting, dimana kedua hal tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Jika diantara keduanya tidak saling mendukung maka tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi akan rendah dan itu dapat menimbulkan dampak yang tidak baik bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengertian dari keseimbangan kehidupan kerja itu sendiri menurut Handayani (2015), “adalah suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-peranya tersebut yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat *work family conflict* dan tingginya tingkat *work family facilitation* atau *work family enrichment*”. Dengan kata lain seorang karyawan sangat membutuhkan akan adanya keseimbangan kehidupan kerja yang baik dalam organisasinya tersebut karena seorang karyawan mempunyai tuntutan yang sangat tinggi, yaitu harus dapat menyeimbangkan hubungan antara pekerjaan yang dituntut harus berjalan dengan sesuai rencana yang diinginkan organisasi dan kebutuhan akan keluarga serta terhadap diri sendiri, memperhatikan perkembangan keluarga, waktu untuk istirahat, berlibur dengan keluarga dan sebagainya.

Dalam menunjang kebutuhan akan keseimbangan kehidupan kerja karyawan juga membutuhkan peran organisasi untuk bisa mewujudkannya, karena bisa mempengaruhi hasil dari apa yang akan dikerjakan karyawan.

Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2007) “mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi”. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006) “mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya”. Selanjutnya menurut Hatmoko (2006), “komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi”.

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produsen pupuk urea dan merupakan produsen pupuk pertama yang ada di Indonesia. PT Pupuk Sriwidjaja (Pusri) menjalankan operasi bisnisnya dengan tujuan utama untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di industri pupuk dan produk agribisnis lainnya. Selain sebagai produsen pupuk nasional, Pusri juga mengemban tugas dalam melaksanakan usaha perdagangan, pemberian jasa dan usaha lain yang berkaitan dengan industri pupuk. Pusri bertanggung jawab dalam melaksanakan distribusi dan pemasaran pupuk bersubsidi kepada petani sebagai bentuk pelaksanaan *Public Service Obligation* (PSO) untuk mendukung program pangan nasional dengan memprioritaskan produksi dan pendistribusian pupuk bagi petani diseluruh wilayah Indonesia. Oleh karena itu

Pusri terus berupaya dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja para karyawannya, selain itu Pusri juga membangun *image* yang baik untuk menampilkan citra yang baik kepada masyarakat.

Tabel 1.1

**Contoh Jadwal *Shift* Pada Bulan Juni Grup C Karyawan Di Bagian
Amonia IV PT Pupuk Sriwidjaja Palembang**

Hari	Sabtu	Minggu	Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jumat
Tanggal	1	2	3	4	5	6	7
Shift	Pagi	Pagi	Pagi	Sore	Sore	Libur	Libur
Tanggal	8	9	10	11	12	13	14
Shift	Malam	Malam	Malam	Pagi	Pagi	Sore	Sore
Tanggal	15	16	17	18	19	20	21
Shift	Libur	Libur	Libur	Malam	Malam	Pagi	Pagi
Tanggal	22	23	24	25	26	27	28
Shift	Sore	Sore	Sore	Libur	Libur	Malam	Malam
Tanggal	29	30	31				
Shift	Pagi	Pagi	Pagi				

Sumber : Internal PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang

Dari tabel diatas merupakan jadwal kerja dengan sistem *shift* karyawan dengan begitu dapat dilihat bahwa dalam satu bulan karyawan hanya mendapatkan libur hari *weekend* atau minggu yaitu pada tanggal 15 dan 16 hanya dapat satu bulan sekali dan hari libur nasional pun mereka masih tetap bekerja. Sehingga dari jadwal libur yang tidak menentu ini mereka sulit untuk berkumpul bersama keluarga untuk *refreshing* bersama atau mengikuti *event-event* yang biasanya dilakukan di hari *weekend*. Contohnya seperti karyawan sulit untuk menemani atau hadir dengan keluarga/pasangan dalam acara pernikahan yang pada umumnya dilaksanakan pada hari *weekend* dan karyawan juga sulit untuk menemani anaknya misalkan seperti dalam acara perlombaan melukis/mewarnai, musik, *fashion show* dan lainnya. Yang mana hal-hal tersebut biasanya

dilaksanakan pada hari *weekend*. Sehingga dari contoh permasalahan ini akan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Dengan adanya masalah seperti ini akan menjadi ketimpangan terhadap *work-life balance* sehingga bisa mengakibatkan konflik di dalam perusahaan ataupun di dalam kebutuhan pribadi maupun keluarga.

Hubungan keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi itu sangat diperlukan untuk menunjang kinerja karyawan pada organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai keseimbangan kehidupan kerja yang baik di dalam dirinya maka secara tidak langsung karyawan tersebut akan berkomitmen dengan organisasinya karena adanya rasa akan kepuasan bekerja di organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk membahas lebih dalam lagi mengenai **“Pengaruh Keseimbangan Kerja (*Work-life Balance*) Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di Bagian Amonia IV PT Pupuk Sriwidjaja Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang maka dapat di ambil rumusan masalah sebagai berikut :

Bagaimana pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life Balance*) terhadap komitmen organisasi di Bagian Amonia IV PT Pupuk Sriwidjaja Palembang ?

1.3 Ruang Lingkup

Agar pembahasan ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari masalah yang telah ditetapkan, maka penulis hanya membatasi pada masalah mengenai

bagaimana keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life Balance*) terhadap komitmen organisasi di bagian Amonia IV PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja yang ada di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang terhadap komitmen organisasinya kepada perusahaan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Memperoleh perbandingan ilmu teori yang didapat pada saat perkuliahan dengan praktek yang nyata di perusahaan tempat penulis melakukan penelitian, serta untuk memperoleh pengetahuan dan pengalaman.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan informasi untuk perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas standarisasi kerja.

3. Bagi Aktivitas Akademik dan Umum

Sebagai referensi bacaan dan untuk menambah informasi dalam bidang SDM tentang pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life Balance*) terhadap komitmen organisasi di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

1.5 Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah dan memberikan gambaran mengenai penelitian ini berikut akan diuraikan secara singkat sistematika penulisan :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi mengenai latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup pembahasan, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis ambil, yang akan digunakan sebagai landasan teori dalam pembahasan dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang objek penelitian, metode pengumpulan data, variabel penelitian, teknik pengambilan data dan uji kualitas data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang hasil dari penelitian dan pembahasan tentang pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life Balance*) terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang di bagian Amonia Pusri IV serta sejarah singkat tentang perusahaan, visi, misi dan tata nilai perusahaan, struktur organisasi beserta pembagian tugas-tugasnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan-kesimpulan yang di dapat dari hasil penelitian serta saran-saran perbaikan yang mungkin akan bermanfaat bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan yang akan datang, serta pemikiran baik untuk pembaca dan peneliti selanjutnya dengan judul yang sama ataupun tidak.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN