

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, perkembangan perusahaan semakin meningkat dan berdampak pada perubahan sosial budaya dalam lingkungan di suatu perusahaan. Mohanty Mohanty (2016) menyatakan perubahan alam di tempat kerja ditambah dengan perubahan tingkat sosial budaya telah menyebabkan ketidakseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Dengan adanya peningkatan pekerjaan maupun stress pada karyawan dapat menyebabkan adanya kesulitan untuk mengatasi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Perubahan di dalam perusahaan membutuhkan kemampuan perusahaan melakukan fleksibilitas di setiap kegiatan operasional. Dengan kondisi yang menuntut perusahaan untuk melakukan fleksibilitas, hal tersebut akan memacu suatu perusahaan untuk melakukan perubahan paradigma didalam setiap bidang salah satunya adalah dalam mengatur *work-life balance* yang baik. Pengaturan *work-life balance* yang baik merupakan salah satu faktor yang sangat penting saat ini dalam menentukan komitmen organisasi dan memacu perusahaan dalam memaksimalkan kinerja organisasi. Perusahaan yang menjalankan *work-life balance* yang baik akan memberikan potensi dan kepuasan untuk karyawannya supaya dalam bekerja secara maksimal. Karyawan yang bekerja secara maksimal akan memberikan manfaat terhadap kinerja organisasi.

Work life balance merupakan salah satu pilar penting dalam suatu perusahaan dalam membangun sebuah atmosfer dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan karyawan sebuah kepuasan dan kelangsungan yang berdampak positif bagi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan, karyawan yang merasa puas dapat memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan, seperti meningkatkan efisiensi dan produktivitas (Kanwar et al.,2009). Singh dan Khanna (2011) menyatakan *work-life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Oleh karena itu, untuk menciptakan kinerja perusahaan yang baik, suatu perusahaan harus memiliki kualitas lingkungan kerja yang baik khususnya dalam pengaturan *work-life balance*. Sebaliknya, jika perusahaan tidak memiliki kualitas pengaturan *work-life balance* yang buruk akan sangat berdampak pada kinerja perusahaan seperti penurunan efektifitas kinerja. Sehingga penting bagi perusahaan untuk selalu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi disetiap karyawannya untuk menciptakan fleksibilitas dalam perusahaan.

Dalam prakteknya, *work-life balance* dapat memiliki andil dalam memunculkan komitmen organisasi. Hal ini terjadi karena adanya hubungan timbal balik antara yang didapat oleh karyawan dengan yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Komitmen organisasi selain itu dapat mewakili sejauh mana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tempat mereka bekerja, seberapa terlibat mereka dalam organisasi dan apakah mereka siap untuk meninggalkannya

(Greenberg dan Baron, 2008). Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara komitmen organisasi, kepuasan kerja dan fluktuasi (Porter et al., 1974), serta bahwa karyawan yang lebih berkomitmen pada organisasi cenderung tidak meninggalkan pekerjaan mereka. Komitmen organisasi didapatkan dari kepuasan kerja yang diperoleh oleh karyawan itu sendiri, karena berkaitan dengan sikap positif yang dimiliki seorang karyawan, bukan terhadap pekerjaannya sendiri, tetapi terhadap organisasi. Emosi kuat yang dimiliki oleh karyawan khususnya dalam hal komitmen organisasi dapat ditandai dengan keterikatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi serta kesiapan karyawan untuk berkorban bagi organisasi.

Kinerja perusahaan tidak hanya diukur berdasarkan dari apa yang dikeluarkan atau dihasilkan oleh perusahaan kepada konsumen. Kinerja dalam perusahaan juga dapat diukur dengan apa yang ada di dalam perusahaan itu sendiri contohnya seperti sistem didalamnya, lingkungan kerja, budaya, kapabilitas sumber daya manusia dan ketersediaan sumber daya manusianya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil, baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas- tugasnya sesuai dengan yang diharapkan organisasi melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi.

Oleh karena itu, dengan adanya *work-life balance* yang baik dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk bertahan di dalam organisasi. komitmen yang tinggi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Perkembangan bisnis otomotif di dunia berkembang pesat dengan munculnya berbagai jenis varian mobil. Berdasarkan data *ASEAN Automotive Federation (AFF)*, Indonesia merupakan negara di Asia Tenggara yang menempati posisi pertama dibulan Januari 2022 dengan total penjualan unit mobil mencapai 84.098 unit. Dengan banyaknya penduduk yang terdapat di Indonesia, menjadi sesuatu yang tidak mungkin jika penjualan atau penggunaan pada kendaraan mobil memiliki permintaan yang tinggi. Berikut merupakan hasil data penjualan mobil negara Asia Tenggara periode Januari 2022.

Tabel 1.1

7 Negara Asia Tenggara Dengan Penjualan Mobil Terbanyak

No	Negara	Periode	Unit
1	Indonesia	Januari 2022	84.098
2	Thailand	Januari 2022	69.455
3	Malaysia	Januari 2022	49.581
4	Vietnam	Januari 2022	30.742
5	Filipina	Januari 2022	20.879
6	Singapura	Januari 2022	3.747
7	Myanmar	Januari 2022	1.125

Sumber : goodstats.id

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa tingginya tingkat kebutuhan kendaraan mobil di Indonesia. Banyak perusahaan yang berusaha untuk mencakup pangsa pasar di Indonesia salah satunya yaitu merk Suzuki. Suzuki melebarkan ekspansi di Indonesia sejak tahun 1970 dan dibawah naungan PT. Indohero Steel & Engineering Company. Suzuki merupakan salah satu brand mobil yang sudah lama berkecimpung di dunia otomotif di Indonesia. Suzuki menghadapi pesaingnya dengan melakukan ekspansi ke berbagai daerah di Indonesia salah satunya kota Magelang. Perusahaan ini menganut sistem budaya kerja dimana perusahaan dapat saling mempercayai dan menghargai di setiap kerja sama antar karyawan, dealer, dan pemasok diseluruh cabang di Indonesia. Permasalahan *work-life balance* pada perusahaan ini, masih sebatas dengan memberikan bonus kepada semua divisi ketika terdapat penambahan jam untuk menyelesaikan target atau kegiatan yang ada didalam perusahaan. Kondisi ini dinilai kurang efektif dikarenakan mereka dituntut oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ada sehingga waktu untuk kehidupan pribadinya sangat minim. Perusahaan juga memberikan pergantian jadwal dalam kegiatan perusahaan di akhir pekan untuk mengatur *work-life balance* yang baik. Besarnya tuntutan pekerjaan memberikan dampak langsung terhadap kehidupan pribadi setiap karyawan. Dengan ini, penulis melalui penelitian ini ingin membuktikan *work-life balance* sangat penting untuk diteliti dan apakah sudah tercipta dengan baik, organisasi komitmen sudah terjalin dengan baik antara karyawan dengan perusahaan, dan kinerja perusahaan sudah menunjukkan hasil yang positif.

1.2 Rumusan Masalah

Keberadaan *work-life balance* yang baik didalam suatu perusahaan yang dilakukan oleh pelaksana perusahaan diharapkan dapat menciptakan komitmen organisasi serta kinerja organisasi. Indikator dalam *work-life balance* suatu perusahaan secara langsung dan tidak langsung dapat mempengaruhi komitmen perusahaan. Secara langsung, *work-life balance* dapat mempengaruhi karyawan terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan secara tidak langsung, komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh antar *work-life balance* terhadap kinerja perusahaan. Sehingga, perumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi pada PT. Sumber Baru Central Motor Cabang Magelang?
2. Apakah *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Sumber Baru Central Motor Cabang Magelang?
3. Apakah komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi pada PT. Sumber Baru Central Motor Cabang Magelang?
4. Apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja organisasi pada PT. Sumber Baru Central Motor Cabang Magelang?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dari penelitian ini adalah:

1. *Work-life Balance*

Greenhaus (2003) mendefinisikan *work-life balance* merupakan suatu keadaan dimana seseorang memiliki keseimbangan antara kerja dan kehidupan serta mempunyai keterikatan yang seimbang juga dalam perannya dipekerjaan dan keluarga.

2. Komitmen Organisasi

Menurut Newstrom dalam Wibowo (2017) memberikan penjelasan yang sama antara *organizational commitment* dan *employ loyalty*, adalah sebagai suatu tingkatan dimana karyawan dapat mengidentifikasi organisasinya dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi dan memiliki keterlibatan di organisasinya.

3. Kinerja Organisasi

Gomes (2003) menjelaskan bahwa kinerja merupakan unjuk kerja yang didapatkan dari hasil kerja yang diperoleh pegawai atau tindakan nyata yang diberikan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

4. Pemilihan objek dalam penelitian ini yang akan dijadikan responden yaitu karyawan dengan status karyawan tetap di PT. Sumber Baru Central Motor Magelang.

1.4 Tujuan Penelitian

Berlandaskan kepada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian skripsi ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja organisasi pada PT. Sumber Baru Central Motor Cabang Magelang.
2. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi pada PT. Sumber Baru Central Motor Cabang Magelang.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pada PT. Sumber Baru Central Motor Cabang Magelang.
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja organisasi pada PT. Sumber Baru Central Motor Cabang Magelang.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penelitian Di Masa Mendatang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembanding bagi peneliti yang melakukan penelitian yang sama di masa mendatang. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan memperluas pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan *Work-life Balance*, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Organisasi.

2. Bagi Perusahaan PT. Sumber Baru Central Motor Cabang Magelang Penelitian ini diharapkan dapat memberikan arahan dan masukan kepada perusahaan PT. Sumber Baru Central Motor Cabang Magelang sebagai perusahaan menaungi seluruh karyawan yang memerlukan lebih banyak pertimbangan berdasarkan tingkat kepentingan dalam diri karyawan sehingga dapat menjalankan segala kegiatan operasi yang terjadi dalam perusahaan untuk menciptakan *work-life balance* dan komitmen organisasi yang dapat berdampak pada kinerja organisasi.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian yang diterapkan di dalam penelitian ini terdiri dari 5 bab dimana masing-masing bab dibagi menjadi beberapa sub bab. Sistematika penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini memberikan gambaran mengenai topik dan pembahasan yang akan diteliti di penelitian ini. Dalam bab pendahuluan memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematikan penelitian yang mendukung penelitian ini.

BAB 2 TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini memberikan tinjauan teori dan kerangka teori yang ditulis guna memberikan pemahaman dasar mengenai teori dan penjelasan yang dijadikan penulis sebagai pedoman dan pegangan untuk melakukan penelitian. Dalam bab Tinjauan Teori, terdapat tinjauan teori, penelitian terdahulu, kerangka penelitian,

dan pengembangan hipotesis. Bagian tinjauan teori memuat teori mengenai *Work-life Balance*, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Organisasi. Bagian terdahulu memuat penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Bagian kerangka penelitian menjabarkan kerangka yang membuat penelitian ini lebih mudah untuk dipahami dan menunjukkan korelasi antar variabel yang ada. Bagian pengembangan hipotesis berisi tentang penjabaran dan pengembangan terhadap hipotesis yang menggambarkan tujuan dari penelitian ini.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan peneliti untuk menganalisis permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Bagian metode penelitian berisi jenis penelitian, lokasi penelitian yang dipilih, subyek dan obyek penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, Teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, pengujian instrumen untuk mengukur validitas dan reliabel data serta metode analisis data.

BAB 4 ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian yang telah diolah oleh metode yang digunakan yang memberikan hasil statistik mengenai jawaban responden. Bab ini juga memberikan hasil dari metode lainnya yang memberikan pembahasan hipotesis dimana hasil, tersebut bisa menjadi implikasi dan masukan bagi para manajerial terhadap topik yang dibahas dalam penelitian ini.

BAB 5 KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang telah didapat dari pengolahan data menggunakan metode dan dapat ditarik sebuah kesimpulan untuk penelitian ini. Di dalam bab ini, peneliti juga memberikan saran, masukan, dan hal-hal yang menjadi keterbatasan penelitian guna memberikan informasi untuk penelitian ke depan dan memberikan solusi untuk memperlengkapi penelitian di masa yang akan datang.

