

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era modern yang ditandai dengan kemajuan teknologi yang pesat tidak mengurangi pentingnya dinamika kerja sama antarindividu. Meskipun berbagai aspek kehidupan telah dipermudah melalui inovasi teknologi, interaksi dan kolaborasi tetap menjadi elemen penting dalam mencapai tujuan tertentu. Salah satu bentuk kerja sama yang paling umum adalah keberadaan organisasi. Organisasi berfungsi sebagai wadah yang menyatukan individu yang memiliki visi, misi, dan tujuan yang sama. Di dalamnya, setiap anggota diberikan peran tertentu guna mencapai keberhasilan secara keseluruhan. Selain itu, organisasi juga berperan dalam mengelola dan mengkoordinasikan sumber daya manusia agar proses kerja dapat berjalan secara efektif dan efisien. Untuk beroperasi secara efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebuah organisasi memerlukan manajemen sumber daya manusia yang terstruktur dan terencana dengan baik. Dalam pelaksanaannya, masih terdapat beberapa tantangan yang menghambat aspek ini, terutama karena kualitas sumber daya manusia di Indonesia masih tergolong rendah. Salah satu yang menjadi faktor penyebab rendahnya kualitas sumber daya manusia yaitu kurangnya tingkat pendidikan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2022, sekitar 39,10% tenaga kerja di Indonesia memiliki pendidikan terakhir di tingkat SD ke bawah, sedangkan 18,23% berpendidikan SMP dan SMA. Hanya 12,60% tenaga kerja yang memiliki

pendidikan diploma atau perguruan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat partisipasi pendidikan di Indonesia tergolong cukup rendah. Selain tingkat pendidikan, faktor lainnya dipengaruhi oleh kurangnya tingkat perhatian organisasi terhadap pengelolaan sumber daya manusia.

Komitmen organisasional sangat penting dalam meningkatkan efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat komitmen karyawan yang tinggi tidak hanya menunjukkan keselarasan dengan nilai, prinsip, dan keyakinan perusahaan, tetapi juga berperan sebagai variabel utama dalam menciptakan budaya kerja yang efektif dan harmonis. Keberhasilan suatu organisasi sebagian besar bergantung pada komitmen yang dimiliki karyawan terhadap seperangkat nilai, prinsip, atau keyakinan (Gulbaha et al., 2014) dalam (Mengistu & Worku, 2020). Selain itu, penelitian (Damrus & Sihalo, 2018) menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung mengembangkan sikap kerja yang positif, seperti perhatian, tanggung jawab, dan loyalitas terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Sikap ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa memiliki identitas yang kuat dengan perusahaan, mereka lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik, mengurangi tingkat absensi, dan meningkatkan retensi karyawan.

Ada beberapa faktor yang berkontribusi terhadap komitmen organisasional, seperti *work-life balance* dan *work overload*. Hubungan antara waktu kerja dan waktu non-kerja, yang umumnya disebut sebagai *work-life balance*, telah menjadi

perhatian utama bagi praktisi dan akademisi dalam beberapa waktu terakhir. *Work-life balance* dapat didefinisikan sebagai “kemampuan individu untuk memenuhi komitmen kerja dan keluarga mereka, serta tanggung jawab dan aktivitas non-kerja lainnya (Delecta, 2011) dalam (Mengistu & Worku, 2020). Keseimbangan antara waktu kerja dan non-kerja diperlukan untuk menjaga komitmen karyawan jangka panjang. Karyawan yang merasa terbebani dengan tuntutan pekerjaan yang terlalu besar, cenderung mengalami penurunan motivasi dan produktivitas. Ketika perusahaan mampu memastikan karyawannya dapat menerapkan *work-life balance* dengan baik, karyawan akan merasakan kepuasan sehingga tercipta loyalitas untuk tetap bekerja pada perusahaan. Dengan kata lain, *work-life balance* yang baik dapat menjadi investasi jangka panjang bagi perusahaan karena dapat meningkatkan retensi karyawan dan produktivitas mereka. Karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung memiliki komitmen yang besar terhadap organisasinya dan cenderung tidak berniat untuk meninggalkan organisasinya (Tladinyane, 2012) dalam (Abdulaziz et al., 2022).

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah *work overload* atau beban kerja berlebihan. *Work overload* merujuk pada total tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu atau unit kerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Moch Adam et al., 2023). Pemberian beban kerja pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan individu karyawan. *Work overload* dapat berdampak negatif pada produktivitas karyawan karena dapat menyebabkan stres dan kecemasan bagi karyawan yang membuat karyawan tidak bisa melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Memberikan beban kerja yang terlalu

sedikit atau terlalu ringan tidak akan membuat karyawan berkembang menjadi lebih baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi kekosongan literatur dengan mengeksplorasi dampak *work-life balance* dan *work overload* terhadap komitmen organisasional karyawan. Penelitian ini sangat penting karena komitmen organisasional memiliki dampak yang signifikan terhadap keberlanjutan organisasi. Studi ini tidak hanya memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, tetapi juga memberikan wawasan bagi perusahaan tentang bagaimana merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik. Dengan memahami bagaimana *work-life balance* dan *work overload* memengaruhi keterikatan dan komitmen organisasional, perusahaan dapat mengembangkan rencana yang lebih tepat untuk meningkatkan keterlibatan karyawan serta menurunkan tingkat turnover. Studi sebelumnya (Abdulaziz et al., 2022) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sementara *work overload* memiliki dampak negatif. Selain itu *job engagement* terbukti secara parsial memediasi hubungan antara keseimbangan kerja-kehidupan dan komitmen organisasi. Namun, *perceived organizational support* tidak memoderasi hubungan antara keseimbangan kerja-kehidupan dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, fokus studi yang dibahas dalam penelitian ini yaitu *work-life balance* dan *work overload* serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasional, tanpa memasukkan variabel *perceived organizational support* dan *job engagement*.

PT. Parna Agromas merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri perkebunan kelapa sawit dan pabrik pengolahannya dengan status penanaman modal asing (PMA) yang berlokasi di Kecamatan Belitang Hilir, Kabupaten Sekadau, Kalimantan Barat. Perusahaan ini merupakan salah satu entitas anak dari LG Internasional yang telah melakukan investasi di Kabupaten Sekadau, Provinsi Kalimantan Barat, sejak tanggal 21 Desember 2004. PT Parna Agromas dipilih sebagai objek penelitian karena karyawan menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, sebagaimana dibuktikan oleh masa kerja karyawan yang bertahan cukup lama. Sebagai perusahaan besar di bidang perkebunan dan industri kelapa sawit, PT Parna Agromas berkomitmen terhadap keberlanjutan lingkungan melalui pengelolaan kelapa sawit yang bertanggung jawab. Perusahaan memiliki visi untuk menjadi pemain global dalam industri kelapa sawit berkelanjutan serta misi yang berfokus pada profesionalisme, inovasi, kesejahteraan karyawan, dan kepatuhan terhadap standar internasional, seperti *Indonesian Sustainable Palm Oil* (ISPO) dan *Roundtable on Sustainable Palm Oil* (RSPO). Dengan ekspektasi tinggi terhadap kinerja karyawan, penting untuk memahami pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan beban kerja berlebih (*work overload*) terhadap komitmen organisasional karyawan.

Work overload dan *work-life balance* lebih relevan untuk diteliti pada karyawan kantor dibandingkan dengan karyawan lapangan di perusahaan PT. Parna Agromas. Hal ini disebabkan oleh karakteristik pekerjaan kantor yang cenderung berlangsung terus-menerus dengan waktu istirahat yang terbatas. Karyawan kantor seringkali dihadapkan pada berbagai tugas administratif yang harus diselesaikan

dalam waktu singkat dan di bawah tekanan tenggat waktu (*deadline*). Selain itu, mereka juga dituntut untuk mampu mengerjakan beberapa tugas sekaligus (*multitasking*), berkoordinasi dengan berbagai pihak, serta membuat keputusan cepat berdasarkan data dan laporan. Kondisi tersebut menyebabkan tekanan mental dan beban psikologis yang tinggi. Di sisi lain, *work-life balance* pada karyawan kantor juga sering terganggu karena jam kerja mereka kerap melampaui batas waktu kerja formal, bahkan membawa pekerjaan ke luar jam kerja, sehingga waktu untuk kehidupan pribadi dan keluarga menjadi berkurang. Hal ini berbeda dengan karyawan lapangan seperti pemanen sawit atau mandor, yang jam kerjanya dapat selesai lebih cepat apabila pekerjaan mereka telah diselesaikan, serta memiliki keleluasaan untuk beristirahat secara lebih fleksibel selama proses bekerja berlangsung. Oleh karena itu, isu *work overload* dan *work-life balance* pada karyawan kantor menjadi sangat penting untuk diteliti guna memahami dampaknya terhadap komitmen organisasional.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bagian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah *work-life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Parna Agromas?
- 2) Apakah *work overload* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Parna Agromas?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan fokus, peneliti membuat batasan sebagai berikut:

1) *Work-Life Balance*

Istilah "*work-life balance*" merujuk pada interaksi antara kehidupan profesional dan pribadi seseorang, di mana pencapaian keseimbangan yang ideal umumnya dipahami sebagai mengurangi porsi di salah satu aspek (sering kali pekerjaan) agar dapat lebih banyak meluangkan waktu untuk aspek lainnya (Kelliher et al., 2018).

2) *Work Overload*

Work overload merujuk pada tugas yang diberikan kepada seorang karyawan untuk diselesaikan dalam batas waktu dan dengan sumber daya tertentu. Dalam sebuah organisasi, karyawan menjalankan berbagai tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaannya serta berdasarkan keahlian, pengetahuan, dan keterampilan mereka. Menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan juga disebut sebagai *work overload* atau beban kerja (Qasim Shahzad et al., 2020).

3) *Komitmen Organisasional*

Komitmen organisasi dapat dipahami sebagai kepercayaan yang terjalin di antara karyawan. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai ikatan emosional dan psikologis antara karyawan dan organisasi, yang berfungsi untuk mengurangi kemungkinan karyawan meninggalkan organisasi (Nguyen & Tu, 2020). Dimensi komitmen organisasional yang digunakan adalah komitmen afektif dan continuance. *Affective commitment* menggambarkan hubungan

emosional dan keterikatan psikologis seorang karyawan terhadap organisasi, yang membuat mereka ingin tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut atas dasar keinginan pribadi (Moin, 2018). *Continuance commitment* mencerminkan kesadaran karyawan akan risiko atau kerugian yang mungkin timbul jika mereka meninggalkan pekerjaannya, termasuk berbagai bentuk investasi pribadi yang telah dilakukan, sehingga mereka merasa perlu untuk tetap tinggal di organisasi tersebut (Moin, 2018).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Parna Agromas.
2. Untuk menganalisis pengaruh *work overload* terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Parna Agromas.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pihak-pihak berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi pemikiran secara teoritis untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *work-life balance*, *work*

overload, dan komitmen organisasional.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi perusahaan untuk memperoleh wawasan dan pengetahuan terkait pengaruh *work-life balance* dan *work overload* terhadap komitmen organisasional karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika laporan terdiri dari 5 bab yaitu:

Bab 1 Pendahuluan

Bab ini memberikan gambaran umum mengenai penelitian yang dilakukan. Di dalamnya disajikan latar belakang permasalahan, perumusan masalah, batasan penelitian, tujuan yang ingin dicapai, manfaat dari penelitian, serta sistematika penulisan laporan secara menyeluruh.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Bab ini memuat uraian teori-teori yang relevan dengan topik penelitian sebagai dasar konseptual dalam menganalisis permasalahan. Selain itu, disajikan pula kajian penelitian terdahulu yang mendukung, penyusunan kerangka penelitian, dan perumusan hipotesis yang akan diuji.

Bab 3 Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan mengenai lokasi penelitian, data penelitian, model penelitian yang digunakan, teknik penentuan populasi dan sampel, metode pengumpulan dan pengukuran data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

Bab 4 Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini disajikan hasil pengolahan data berdasarkan metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis. Pembahasan mencakup karakteristik responden, hasil uji instrumen, analisis deskriptif, regresi linear berganda, serta hasil uji F dan uji t, yang kemudian diinterpretasikan dalam bentuk pembahasan yang mendalam.

Bab 5 Penutup

Bab ini memuat kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan, disertai dengan implikasi manajerial yang relevan, keterbatasan dalam penelitian, serta saran yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya..