

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi yang telah memasuki revolusi industri 4.0 seperti saat ini, salah satu upaya harus dicapai oleh lembaga adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan suatu organisasi. Setiap organisasi baik instansi pemerintah atau suatu perusahaan memiliki tujuan yang harus dicapainya. Agar tujuan tersebut bisa tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik – baiknya.

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Oleh karena itu, peran dan fungsi sumber daya manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu asset yang terpenting bagi keberlangsungan suatu lembaga maupun lembaga organisasi, hal ini dikarenakan sumber daya manusia menjadi modal yang patut diperhatikan dan memiliki peran penting dalam mencapai suatu

keberhasilan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dapat di kelola dengan tepat.

Perkembangan ekonomi yang semakin pesat dalam bidang bisnis dan jasa layanan tenaga kerja/*outsourcing* dan menuntut adanya kesiapan dan pelaku ekonomi. Mempekerjakan karyawan dalam suatu ikatan kerja *outsourcing* menjadi trend bagi pemilik atau pemimpin perusahaan baik itu perusahaan negara maupun perusahaan swasta. Banyak perusahaan penyedia *outsourcing* menyediakan tenaga kerja aktif untuk perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja di bidang yang dibutuhkan. Sistem *outsourcing* yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk pemindahan pekerjaan yang berguna untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal yang lebih utama dari perusahaan tersebut. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan yang lebih memilih untuk mepekerjakan buruh *outsourcing*.

PT. Trengginas Jaya merupakan perusahaan subsidiary dari Yayasan Pendidikan Telkom/Telkom Foundation dan didirikan berdasarkan Akta Notaris Hj. Tetty Surtiati Hidayat, SH. Nomor 03 tanggal 03 Agustus 2012 dan baru beroperasi tanggal 01 Januari 2013 yang bergerak di bidang usaha jasa *Outsourcing, Trading & Business Retail*, dan *Property*. Perusahaan ini menyediakan tenaga kerja berupa *security, customer service*, administrasi, *cleaning service*, dan *driver*. Banyaknya perusahaan-perusahaan di bidang tenaga kerja/*outsourcing* mengakibatkan adanya persaingan usaha dalam meraih perhatian konsumen. Maka dari itu PT. Trengginas Jaya harus memiliki kualitas layanan tenaga kerja yang baik agar konsumen merasa puas dan dapat

meningkatkan loyalitas konsumen terhadap jasa yang ditawarkan. Adapun table dibawah ini yang menunjukkan rating dari 5 perusahaan tenaga kerja yang berada di Kota Bandung.

**Tabel 1.1**

**Daftar Rating Perusahaan Jasa Layanan Tenaga Kerja di Bandung**

No.	Nama Perusahaan	<i>Point rating Scale</i> (1-5)
1.	PT. Mutual Plus	4,8
2.	PT. Masadenta	4,3
3.	PT. Arya Bahari Akbar	4,3
4.	PT. Trisarana Adyatama Mitra	4,0
5.	PT. Trengginas Jaya	3,7

Sumber: [www.indotrading.com](http://www.indotrading.com) 2022

Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa daftar rating perusahaan jasa layanan tenaga kerja dari lima perusahaan yang tertera dapat diketahui bahwa point rating scale dengan angka terendah yaitu 3,7 yang menandakan bahwa di PT. Trengginas Jaya Kota Bandung masih rendah. Hal tersebut mengindikasikan adanya suatu permasalahan dikarenakan perusahaan belum memiliki startegi dalam mencapai target perusahaan. Menurut pihak pimpinan perusahaan saat ini perusahaan sedang mengalami kendala, yakni dalam komitmen organisasi, para karyawan cenderung memiliki komitmen yang rendah, sehingga PT. Trengginas Jaya memiliki performa yang rendah. Perusahaan hanya berjalan secara konvensional tanpa adanya landasan strategi tertulis yang mampu mengantarkan kesuksesan perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan salah satu kunci penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan

kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat kompeten dalam menjalankan tugasnya. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia. Karena itu peran komitmen organisasi sangat penting bagi sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari lini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan visi/misi dan tujuan perusahaan. Karena hal tersebut merupakan faktor kunci dalam mencapai komitmen organisasi yang baik. Oleh karena itu, peneliti melakukan pra survey penelitian terhadap 30 karyawan di PT. Trengginas Jaya terkait komitmen organisasi yang dapat dilihat pada table 1.2 dibawah ini.

**Tabel 1.2**  
**Pra Survey Komitmen Organisasi pada PT. Trengginas Jaya**

No	Pernyataan	Keterangann					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Merasa senang dalam bekerja di perusahaan	1	5	9	7	8	3,5
2.	Mampu beradaptasi dengan perusahaan	1	4	8	11	6	3,6
3.	Mampu menerima konsekuensi jika karyawan meninggalkan perusahaan	4	1	6	10	9	3,6
4.	Memiliki loyalitas terhadap perusahaan	2	5	7	9	7	3,4
5.	Dapat bertanggung jawab terhadap perusahaan	5	7	5	7	6	3,0
<b>Skor rata-rata</b>							3,4

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey (2022)

Berdasarkan pada tabel 1.2 diatas secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata hasil jawaban responden mengenai komitmen organisasi sebesar 3,4. Apabila dilihat dari jumlah rata-rata terdapat pernyataan yang nilainya masih dibawah rata-rata yaitu pernyataan, memiliki loyalitas yang tinggi terhadap

perusahaan dengan rata-rata 3,4, dan dapat bertanggung jawab terhadap perusahaan dengan skor 3,0. Hal tersebut terjadi karena masih kurangnya loyalitas terhadap sesama karyawan dan masih kurangnya tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Jika hal tersebut tidak terlaksanakan dengan baik maka perusahaan akan sulit mendapat kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan

Selain melakukan pra survey, peneliti juga melakukan wawancara terhadap karyawan mengenai komitmen organisasi, dijelaskan bahwa rendahnya komitmen organisasi karena karyawan dapat meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan yang lebih baik, hal ini tentu akan menyebabkan kerugian bagi pihak perusahaan jika tidak ditangani secara serius, sebab karyawan merupakan asset perusahaan yang berharga dan akan memerlukan biaya lagi, jika harus melakukan perekrutan karyawan baru.

Komitmen terhadap organisasi pada dasarnya menunjukkan suatu keadaan diaman seorang karyawan mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan organisasi, terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan menghasilkan kinerja yang baik, seorang karyawan harus memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasional mempengaruhi

berbagai perilaku penting agar organisasi dapat tumbuh mana kala harapan kerja terpenuhi oleh organisasi yang baik.

Selain itu penulis juga melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner pra survey kepada 30 orang pegawai untuk mengetahui faktor yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi yang ada pada PT. Trengginas Jaya Kota Bandung, hasil pra survey dapat dilihat pada table dibawah ini:

**Tabel 1.3**

**Hasil Pra Survey Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pada PT. Trengginas Jaya Kota Bandung**

No.	Variabel	Pernyataan	Keterangan					Rata-rata
			STS	TS	KS	S	SS	
1.	Motivasi Kerja	Saya merasa puas terhadap kesempatan akan menunjukkan hasil kerja	2	0	2	18	8	4
		Saya merasa perusahaan ini sellau memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	2	1	4	12	11	3,9
		Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan	0	2	6	15	8	4
		Saya merasa dalam bekerja merasa nyaman terhadap pengawasan dari atasan	3	1	5	12	9	3,7
		Saya memiliki kemampuan kerja yang baik	2	2	3	11	12	3,8
<b>Skor rata-rata Motivasi Kerja</b>							<b>3,9</b>	
2.	Work Life Balance	Saya dapat melakukan hobi tanpa terganggu oleh pekerjaan	9	8	4	7	2	2,5
		Waktu yang saya miliki dengan keluarga tidak terganggu oleh pekerjaan	7	7	7	6	3	2,7
		Masalah yang saya miliki dengan keluarga tidak terganggu oleh pekerjaan	5	9	6	5	5	2,8
		Kehidupan pribadi saya dapat meningkatkan performa saya dalam bekerja	7	2	8	6	7	3,1

(Lanjutan)

No.	Variabel	Pernyataan	Keterangan					Rata-rata
			STS	TS	KS	S	SS	
		Pekerjaan yang saya lakukan dapat meningkatkan kehidupan pribadi saya	6	8	3	6	7	3
<b>Skor rata-rata</b>								<b>2,8</b>

3.

**(Lanjutan)**

<b>No.</b>	
------------	--



karyawan dapat menjadi lebih kreatif karena dapat melakukan hal-hal yang mereka senangi. Jika seorang karyawan tidak memiliki *work life balance* yang baik, maka kinerjanya cenderung kurang baik. Oleh karena itu, peneliti melakukan pra survey penelitian terhadap 30 karyawan di PT. Trengginas Jaya terkait *work life balance* yang dapat dilihat pada tabel 1.4 dibawah ini.

**Tabel 1.4**

**Pra Survey Work Life Balance Pada PT. Trengginas Jaya**

No	Pernyataan	Keterangann					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Dapat melakukan hobi tanpa terganggu oleh pekerjaan	9	8	4	7	2	2,5
2.	Waktu yang dimiliki dengan keluarga tidak terganggu oleh pekerjaan	7	7	7	6	3	2,7
3.	Masalah yang dimiliki dengan keluarga tidak terganggu oleh pekerjaan	5	9	6	5	5	2,8
4.	Kehidupan pribadi dapat meningkatkan performa dalam bekerja	7	2	8	6	7	3,1
5.	Pekerjaan yang dilakukan dapat meningkatkan kehidupan pribadi	6	8	3	6	7	3
<b>Skor rata-rata</b>							<b>2,8</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey (2022)

Berdasarkan pada tabel 1.4 diatas secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata hasil jawaban responden mengenai *work life balance* sebesar 2,8. Apabila dilihat dari jumlah rata-rata terdapat pernyataan yang nilainya masih dibawah rata-rata yaitu pernyataan, dapat melakukan hobi tanpa terganggu oleh pekerjaan dengan skor 2,5, waktu yang dimiliki dengan keluarga tiak terganggu oleh pekerjaan dengan skor 2,7, dan masalah yang dimiliki dengan keluarga tidak terganggu oleh pekerjaan dengan skor 2,8.

Selain melakukan pra survey, peneliti juga melakukan wawancara terhadap karyawan mengenai *work life balance* di PT. Trengginas Jaya Kota Bandung, dijelaskan bahwa pada jam kerja di PT. Trengginas Jaya cukup padat, hal ini disebabkan karena banyaknya pekerjaan, sehingga para karyawan pun harus lembur atau membawa pekerjaan tersebut pulang ke rumah. Sehingga kehidupan karyawan PT. Trengginas Jaya belum seimbang.

*Work life balance* merupakan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaannya yang terjadi ketika individu mampu untuk mengalokasikan waktu dan energi tidak hanya untuk tuntutan pekerjaan tetapi juga tuntutan kehidupan pribadinya, mampu disini berkaitan dengan bagaimana kehidupan karyawan yang berperan sebagai individu yang dapat mengatur waktunya untuk bekerja, bagaimana dapat menikmati waktu untuk kehidupan pribadinya dan juga waktu untuk keluarganya. Tingginya tuntutan beban kerja yang diberikan akan membuat karyawan kelelahan serta jenuh, karena karyawan dapat menghabiskan waktunya dalam sehari untuk bekerja sehingga menjadi salah satu alasan karyawan harus memperhatikan *work life balance*.

Mitrani (M. Busro, 2020:25) menyatakan bahwa kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaannya. Kompetensi merupakan suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, kompetensi tidak hanya tentang pengetahuan atau kemampuan seorang karyawan, namun kemauan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang membuat kinerja semakin baik.

Kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui tipe pekerjaan yang tepat bagi seorang karyawan, tetapi masih banyak pula karyawan di dalam perusahaan yang memiliki kompetensi tidak sesuai dengan pekerjaannya saat ini. Oleh karena itu, peneliti melakukan pra survey penelitian terhadap 30 karyawan di PT. Trengginas Jaya terkait kompetensi yang dapat dilihat pada tabel 1.5 dibawah ini.

**Tabel 1.5**  
**Pra Survey Kompetensi Pada PT. Trengginas Jaya**

No	Pernyataan	Keterangan					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Memiliki pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang dilakukan	3	2	10	9	6	3,4
2.	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan	2	3	6	10	9	3,7
3.	Memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang dimiliki	3	3	9	7	8	3,4
4.	Sselalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	1	6	6	10	7	3,5
5.	Mampu berkreaitivitas dalam bekerja	3	6	8	7	6	3,2
<b>Skor rata-rata</b>							<b>3,4</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey (2022)

Berdasarkan pada tabel 1.4 diatas secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata hasil jawaban responden mengenai kompetensi sebesar 3,4. Apabila dilihat dari jumlah rata-rata terdapat pernyataan yang nilainya masih dibawah rata-rata yaitu pernyataan, memiliki pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang dilakukan dengan skor 3,4, memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang dimiliki dengan skor 3,4, dan mampu berkreaitivitas dalam bekerja dengan skor 3,2.

Selain melakukan pra survey, peneliti juga melakukan wawancara terhadap karyawan mengenai kompetensi di PT. Trengginas Jaya Kota Bandung, dijelaskan bahwa kompetensi yang mereka miliki tidak sesuai dengan pekerjaan mereka saat ini, sehingga mereka harus melakukan pelatihan tambahan, banyaknya kesulitan ketika memulai bekerja, dikarenakan kompetensi yang tidak sesuai dengan pekerjaannya.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Apabila kompetensi atas diri seorang karyawan telah diketahui maka perusahaan pun mampu membantu untuk mengembangkan pribadi melalui training atau pelatihan tertentu. Selain itu, kompetensi yang dimiliki seorang karyawan mampu menjadi petunjuk bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana ia mampu menampilkan diri dan memberikan hasil kerja optimal untuk perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul: **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMPETENSI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. TRENGGINAS JAYA KOTA BANDUNG”**

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada, bertujuan untuk memudahkan dalam proses penelitian yang mencakup ke dalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi komitmen pegawai dengan work life balance dan kompetensi.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dan hasil wawancara di atas, peneliti dapat mengidentifikasi bahwa

1. *Work Life Balance*
  - a. Karyawan tidak dapat melakukan hobi tanpa terganggu oleh pekerjaan
  - b. Belum seimbang waktu karyawan dengan keluarga
  - c. Masalah keluarga yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan
2. Kompetensi
  - a. Masih kurangnya pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang karyawan lakukan
  - b. Belum sesuai keterampilan dengan keahlian karyawan
  - c. Masih kurangnya kreativitas karyawan dalam bekerja
3. Komitmen Organisasi
  - a. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan cenderung rendah
  - b. Tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan cenderung rendah

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan beberapa masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *work life balance* pada PT. Trengginas Jaya Kota Bandung
2. Bagaimana kompetensi pada PT. Trengginas Jaya Kota Bandung
3. Bagaimana komitmen organisasi pada PT. Trengginas Jaya Kota Bandung
4. Seberapa besar pengaruh *work life balance* dan kompetensi terhadap komitmen organisasi pada PT. Trengginas Jaya Kota Bandung baik secara simultan maupun secara parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Work life balance* di PT. Trengginas Jaya Kota Bandung
2. Kompetensi di PT Trengginas Jaya Kota Bandung
3. Komitmen organisasi di PT. Trengginas Jaya Kota Bandung
4. Besarnya pengaruh *work life balance* dan kompetensi terhadap komitmen organisasi di PT. Trengginas Jaya Kota Bandung, baik secara simultan maupun secara parsial.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian yang peneliti lakukan ini ada dasarnya di harapkan akan memberikan manfaat bagi perusahaan maupun bagi penelitian selanjutnya, baik secara teoritis maupun juga secara praktis, beberapa manfaat yang dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan digunakan sebagai acuan bagi pengembangan penelitian selanjutnya, menjadi referensi dan masukan pemikiran guna mendukung pengembangan teori yang sudah ada khususnya mengenai penelitian ini, yaitu pengaruh work life balance dan kompetensi terhadap komitmen pegawai di PT. Trengginas Jaya.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan manfaat bagi beberapa pihak yang dapat diuraikan sebagai berikut ini :

1. Bagi Peneliti
  - a. Dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai work life balance di PT. Trengginas Jaya Kota Bandung
  - b. Dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai kompetensi di PT. Trengginas Jaya Kota Bandung

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan saran kepada perusahaan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan sebagai bahan evaluasi komitmen pegawai untuk dimasa mendatang, serta masukan bagi perusahaan dalam usahanya untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan work life balance, kompetensi dan komitmen pegawai

3. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan membantu dalam proses pembelajaran ilmu manajemen khususnya sumber daya manusia dan dapat memberikan kontribusi dalam menambah wawasan keilmuan

#### 4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna untuk memberikan informasi, menambah wawasan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk pengkajian yang akan dilakukan baik yang sejenis maupun tidak sejenis