

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perkembangan globalisasi saat ini menuntut setiap organisasi untuk terus berkembang mengikuti arah zaman yang semakin maju. Hal ini menjadikan setiap perusahaan harus mempunyai tingkat adaptasi yang tinggi agar dapat bersaing dengan kompetitor. Untuk itu, salah satu komponen yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah manajemen sumber daya manusianya. Bagi perusahaan yang dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik, akan berpengaruh positif terhadap perusahaan itu sendiri. Pengelolaan Sumber daya manusia yang baik akan menjadi salah satu aset bagi perusahaan tersebut karena karyawan adalah sumber daya yang dapat digunakan perusahaan untuk memberikan pelayanan terbaik dan meningkatkan perusahaan secara keseluruhan. Salah satu pengelolaan sumber daya manusia yang cukup dibutuhkan saat ini adalah bagaimana perusahaan dapat mendorong terciptanya *Work Life Balance* para pekerjanya, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya (Nurhabiba, 2020).

Work Life Balance saat ini menjadi salah satu isu yang turut menjadi perhatian. Padatnya rutinitas kehidupan masyarakat saat ini, menimbulkan banyak orang yang menginginkan terciptanya keseimbangan kehidupan pribadi dengan kehidupan kerjanya. Hal itu dikarenakan banyaknya orang yang merasa waktunya lebih banyak digunakan untuk bekerja dibandingkan untuk kehidupan pribadinya. Terlebih

dibeberapa tahun terakhir ini, pandemi yang terjadi hampir diseluruh penjuru dunia menyebabkan rentan terjadinya penumpukan beban kerja karena kurang mampunya seseorang menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan kehidupan kerjanya. Disaat *Work Life Balance* ini tidak tercapai, hal ini dapat berpengaruh terhadap tingkat Komitmen Organisasi seorang pegawai. (Li, yan, 2018)

Menurut Schermerhorn (2005), menegaskan bahwa *Work Life Balance* mengacu pada kemampuan seorang individu untuk menyeimbangkan kehidupan pekerjaannya dengan kehidupan pribadi dan keluarganya. Kemampuan dalam hal ini digambarkan pada kondisi karyawan yang dapat mengatur waktu mereka dengan baik antara menyelesaikan pekerjaannya dengan baik juga dapat menjalani kehidupan pribadinya dengan selaras. Dengan dapat menyeimbangkan kedua hal tersebutlah, karyawan dapat mencapai *Work Life Balance* nya.

Dari penelitian sebelumnya permasalahan antara kehidupan rumah tangga dan pekerjaan yang rentan terjadi, hal ini didukung oleh ulasan yang dipimpin oleh Jobstreet. Jobstreet mengarahkan tinjauan 17.623 jurnalis menjelang awal Oktober tentang pemenuhan pekerjaan dengan posisi mereka, yang menyatakan bahwa 85% reporter mengaku tidak memiliki keseimbangan yang layak antara aktivitas pribadi dengan pekerjaannya. (Jobstreet, 2014). Hal tersebut menunjukkan bahwa beberapa tahun belakangan ini permasalahan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi para pekerja cukup banyak dialami para pekerja.

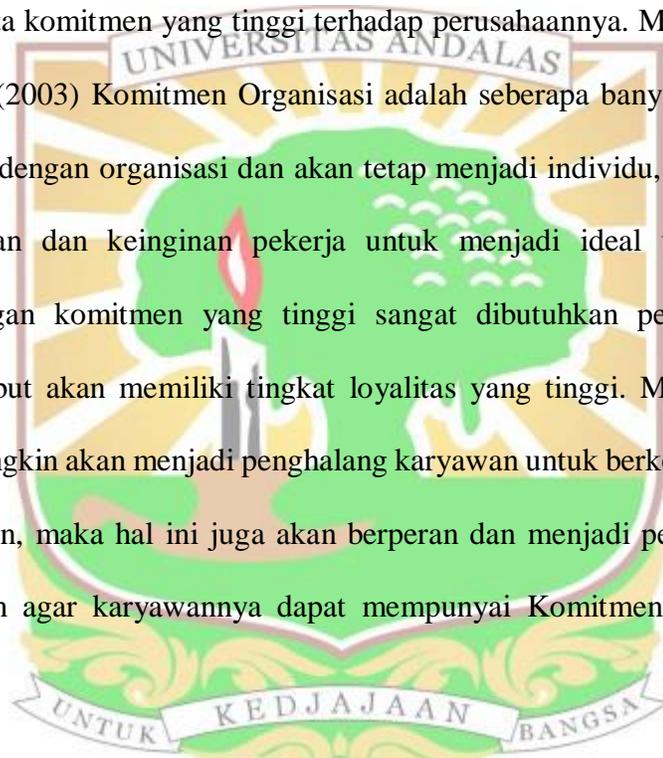
Seiring dengan *Work Life Balance* yang menjadi salah satu faktor seberapa besar Komitmen Organisasi seseorang, terdapat hal lain yang dapat mempengaruhi tingkat Komitmen seorang pegawai pada organisasinya. Hal ini ditinjau dari penelitian sebelumnya yang menyebutkan *Adversity Quotient* juga yang dimiliki seseorang dapat mempengaruhi tingkat Komitmen Organisasinya. Menurut seorang ahli bernama Stoltz (2000), *Adversity Quotient* merupakan kapasitas seseorang untuk menghadapi dan melewati tantangan atau kesulitan yang ia rasakan dan dapat mengubah hal tersebut menjadi kesempatan menuju kesuksesan. *Adversity Quotient* ini diketahui dapat membantu seseorang dalam menghadapi tantangan yang mereka lalui dalam kehidupan sehari-hari.

Saat pegawai menganggap permasalahan dan hambatan yang mereka hadapi tidak bisa dipecahkan dan tidak menemukan solusi, maka dapat berpengaruh terhadap rendahnya Komitmen Organisasi yang ia miliki. Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut belum memiliki tingkat *Adversity Quotient* yang cukup tinggi. Namun saat seorang pegawai dapat mengatasi masalah yang mereka dengan pandai dan mengubah hal tersebut menjadi hal yang positif maka dapat disebutkan bahwa mereka memiliki tingkat *Adversity Quotient* yang cukup tinggi.

Dibalik berbagai permasalahan yang dihadapi pegawai, tentunya dukungan sosial juga dibutuhkan para pekerja yang sangat berpengaruh pada kehidupan mereka termasuk pada Komitmen yang mereka miliki. Pierce (Sitepu, 2018) menegaskan bahwa dukungan sosial sebagai sumber bantuan emosional, Informasional atau

pendampingan yang diberikan oleh orang-orang di sekitar orang tersebut untuk menangani setiap masalah dan krisis yang terjadi sehari-hari dalam kehidupan mereka. Dukungan sosial sangatlah dibutuhkan oleh setiap orang dalam membantu mereka menghadapi permasalahan yang ada.

Begitu juga dengan perusahaan tetap membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja baik serta komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya. Menurut Greenberg dan Nobleman (2003) Komitmen Organisasi adalah seberapa banyak karyawan atau pekerja terlibat dengan organisasi dan akan tetap menjadi individu, yang berisi sikap dapat diandalkan dan keinginan pekerja untuk menjadi ideal untuk organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi sangat dibutuhkan perusahaan, karena karyawan tersebut akan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi. Melihat banyaknya faktor yang mungkin akan menjadi penghalang karyawan untuk berkomitmen terhadap suatu perusahaan, maka hal ini juga akan berperan dan menjadi perhatian tersendiri bagi perusahaan agar karyawannya dapat mempunyai Komitmen Organisasi yang tinggi.

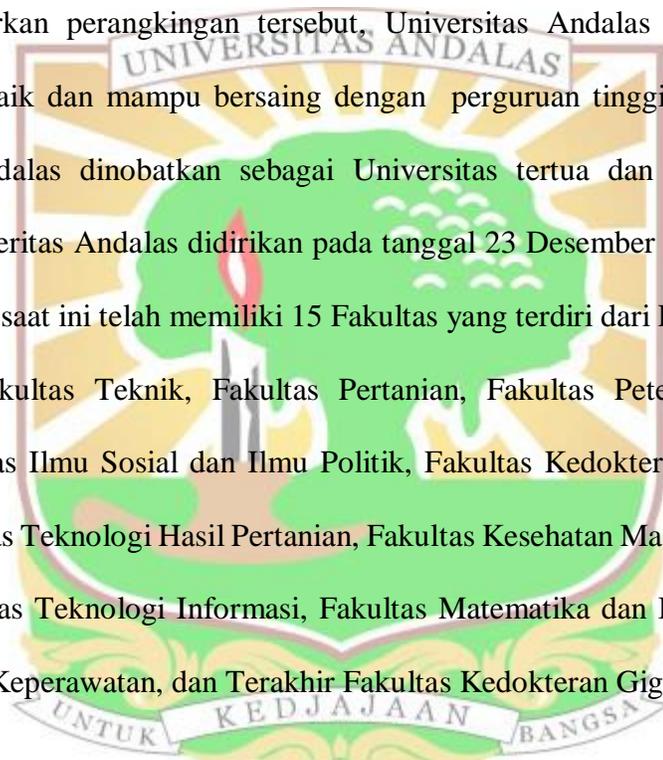


Salah satu organisasi yang memberikan pelayanan melalui pendidikan adalah perguruan tinggi. Dari sekian komponen, tingkat komitmen organisasi para pegawai sangat dibutuhkan dalam setiap proses pekerjaan, salah satunya di perguruan tinggi. Pada tahun 2020, kemendikbud melalui Ditjen Dikti melakukan perangkaan 15 Universitas terbaik di Indonesia dan didapatkan hasil dimana pada urutan pertama terdapat Institut Pertanian Bogor, Universitas Indonesia, Universitas Gajah Mada,

Univeristas Airlangga, Institut Teknologi Bandung, Institut Teknologi Sepuluh November, Universitas Hasanudin, Universitas Brawijaya, Univeristas Diponegoro, universitas Padjajaran, Universitas Sebelas Maret, Univeritas Negeri Yogyakarta, Universitas Andalas, Universitas Sumatera Utara dan pada urutan terakhir terdapat Universitas Negeri Malang.

Berdasarkan perbandingan tersebut, Universitas Andalas terlihat memiliki kualitas yang baik dan mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya. Bahkan Universitas Andalas dinobatkan sebagai Universitas tertua dan terbaik di pulau Sumatera. Univeritas Andalas didirikan pada tanggal 23 Desember 1955. Universitas Andalas hingga saat ini telah memiliki 15 Fakultas yang terdiri dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik, Fakultas Pertanian, Fakultas Peternakan, Fakultas Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Kedokteran, Fakultas Ilmu Budaya, Fakultas Teknologi Hasil Pertanian, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Fakultas Farmasi, Fakultas Teknologi Informasi, Fakultas Matematika dan Ilmu pengetahuan alam, Fakultas Keperawatan, dan Terakhir Fakultas Kedokteran Gigi.

Dari 15 fakultas tersebut, peneliti melakukan survey sederhana ke beberapa fakultas dan menemukan bahwa Fakultas Teknik memiliki angka absensi yang cukup tinggi. Angka tersebut lebih tinggi jika dibandingkan dengan angka absensi di fakultas lain salah satunya Fakultas Ekonomi. Hal tersebut bisa dilihat pada tabel dibawah ini.



Tabel 1. 1
Data Absensi Karyawan Fakultas Teknik
Universitas Andalas Padang

| No | Bulan | keterangan | | | |
|----|-----------|------------|------|-------|------|
| | | Alfa | cuti | sakit | izin |
| 1 | Januari | 0 | 18 | 16 | 23 |
| 2 | Februari | 0 | 5 | 15 | 8 |
| 3 | Maret | 0 | 28 | 29 | 28 |
| 4 | April | 0 | 39 | 12 | 25 |
| 5 | Mei | 0 | 44 | 34 | 20 |
| 6 | Juni | 3 | 46 | 54 | 16 |
| 7 | Juli | 0 | 0 | 12 | 11 |
| 8 | Agustus | 0 | 7 | 0 | 11 |
| 9 | September | 0 | 22 | 4 | 20 |
| 10 | Oktober | 0 | 22 | 9 | 22 |
| 11 | November | 0 | 23 | 17 | 32 |
| 12 | Desember | 0 | 22 | 18 | 24 |

Sumber: Data Absensi Fakultas Teknik 2021

Tabel 1. 2
Data Absensi Karyawan Fakultas Ekonomi
Universitas Andalas Padang

| No | Bulan | keterangan | | | |
|----|-----------|------------|------|-------|------|
| | | Alfa | cuti | sakit | izin |
| 1 | Januari | 0 | 0 | 2 | 2 |
| 2 | Februari | 1 | 0 | 4 | 15 |
| 3 | Maret | 2 | 2 | 1 | 4 |
| 4 | April | 1 | 5 | 4 | 1 |
| 5 | Mei | 0 | 4 | 3 | 4 |
| 6 | Juni | 0 | 7 | 3 | 14 |
| 7 | Juli | 0 | 1 | 10 | 8 |
| 8 | Agustus | 0 | 2 | 1 | 7 |
| 9 | September | 0 | 2 | 2 | 11 |
| 10 | Oktober | 0 | 2 | 3 | 12 |
| 11 | November | 1 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Desember | 0 | 2 | 2 | 8 |

Sumber: Data Absensi Fakultas Ekonomi 2021

Fakultas Teknik Universitas Andalas Padang memiliki pegawai sebanyak 55 orang yang terbagi menjadi beberapa bagian. Ditengah berbagai tuntutan pekerjaan yang beragam tentunya pegawai tersebut harus memiliki komitmen yang tinggi. Dilihat dari hasil survey yang peneliti tinjau dari data kehadiran pegawai Fakultas Teknik dan Fakultas Ekonomi diatas terlihat perbandingan antara kedua fakultas tersebut. Dapat dilihat bahwa di Fakultas Teknik data izin dan cuti pada karyawan yang lumayan tinggi jika dibandingkan dengan data izin dan cuti pada Fakultas Ekonomi. Berdasarkan hasil survey yang sudah peneliti lakukan, beberapa pegawai Fakultas mengatakan bahwa mereka melakukan izin dikarenakan ada keperluan pribadi, sedangkan alasan mereka melakukan cuti untuk keperluan bersama keluarga, serta sakit dikarenakan pada tahun 2021 masih tingginya tingkat kasus covid sehingga beberapa dari mereka harus mengambil izin sakit. Serta hasil dari survey yang telah dilakukan, beberapa pegawai juga mengatakan bahwa pekerjaan mereka saat ini bukanlah impian mereka.

Menurut Angelia (2013), jumlah kehadiran dan komitmen organisasi adalah sesuatu yang saling berkaitan, disaat Komitmen Organisasi karyawan tinggi, mereka akan lebih terpacu untuk konsisten hadir di tempat kerja guna mendukung tujuan organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen yang lebih rendah memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasi melalui absensi, sedangkan karyawan dengan tingkat komitmen yang lebih tinggi akan berkontribusi pada stabilitas tenaga kerja perusahaan (Nofriansyah, 2016). Masalah ketidakhadiran pegawai ini dapat menjadi indikasi komitmen organisasi menurun. Dilihat dari data tersebut, masih

terlihat bahwa pegawai Fakultas mengambil cuti dan izin untuk melaksanakan keperluan pribadi mereka, sehingga dari hal tersebut dapat menjadi indikasi bahwa terjadi penurunan komitmen organisasi pada pegawai fakultas Teknik.

Berlandaskan konteks diatas tersebut dan belum adanya penelitian terkait topik ini sebelumnya yang melakukan penelitian pada objek yang sama, maka dari itu peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian di Fakultas Teknik. Maka dari itu, penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* , *Adversity Quotient* dan Dukungan Sosial terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Fakultas Teknik Universitas Andalas Padang” ini diharapkan dapat melihat keadaan sesungguhnya terkait topik tersebut yang terjadi pada perusahaan ini.

1.2 RUMUSAN MASALAH PENELITIAN

Atas dasar paparan latar belakang yang disampaikan tersebut, sehingga permasalahan yang dapat diambil dari persoalan tersebut, sebagai berikut:

1. Bagaimanakah *Work Life Balance* mempengaruhi Komitmen Organisasi pada Pegawai di Fakultas Teknik, Universitas Andalas?
2. Bagaimanakah *Adversity Quotient* mempengaruhi Komitmen Organisasi pada Pegawai di Fakultas Teknik, Universitas Andalas?
3. Bagaimanakah Dukungan Sosial mempengaruhi Komitmen Organisasi pada pegawai di Fakultas Teknik, Universitas Andalas?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Berlandaskan paparan pada latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, sehingga berikut adalah tujuan dari dilakukannya penelitian ini:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Fakultas Teknik, Universitas Andalas
2. Untuk mengetahui pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Fakultas Teknik, Universitas Andalas
3. Untuk mengetahui pengaruh Dukungan Sosial terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Fakultas Teknik, Universitas Andalas

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Diharapkan pihak-pihak berikut dapat mengambil manfaat dari penelitian ini. Manfaat tersebut yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Untuk Penulis

Penelitian yang dilakukan ini dapat menghasilkan pengalaman dan pengetahuan lebih terkait penerapan konsep ilmu yang sudah dipelajari dalam organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Untuk Perusahaan



Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh perusahaan sebagai bahan pengkajian maupun evaluasi terkait dengan *Work Life Balance* , *Adversity Quotient*, Dukungan Sosial dan juga Komitmen Organisasi

b. Untuk Responden

Diharapkan Penelitian ini dapat memajukan pengetahuan terkait *Work Life Balance* yang saat ini sangat dibutuhkan bagi para pekerja.

1.5 RUANG LINGKUP PENELITIAN

Agar pembahasan tidak meluas dan menimbulkan kerancuan sehingga keluar dari topik permasalahan yang akan dibahas. Maka penelitian ini memiliki batasan dengan ruang lingkup terkait pengaruh *Work Life Balance*, *Adversity Quotient* dan Dukungan Sosial terhadap Komitmen Organisasi, subjek di dalam penelitian ini adalah pegawai Fakultas Teknik, Universitas Andalas

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Pada bagian ini menjelaskan terkait penataan dalam penulisan yang akan digunakan dalam penelitian ini. Di dalam penelitian ini terdapat 5 bab yang akan dibahas sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan tentang konsep dasar penelitian, antara lain: atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Pada bab ini berisikan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka pemikiran

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi metode penelitian ini berisi terkait dengan metode yang akan dimanfaatkan pada penelitian ini terdiri dari desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Temuan dari penelitian dan pembahasannya disajikan dalam bab ini. Pada bab ini akan menjelaskan hasil analisis dan bagaimana hasilnya dengan kriteria yang digunakan untuk membuktikan dugaan-dugaan yang mendasari hipotesis.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini mencakup kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, implikasi penelitian, keterbatasan dan saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya.