

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Industri adalah usaha untuk memproduksi barang jadi dengan bahan baku atau bahan mentah melalui proses produksi penggarapan dalam jumlah besar sehingga barang tersebut dapat diperoleh dengan harga serendah mungkin tetapi dengan mutu setinggi-tingginya (Sandi, 2002). PT. Mataram Tunggal Garment adalah perusahaan eksport pakaian wanita yang di percaya di wilayah DIY, Indonesia. Destinasi ekspor PT. Mataram Tunggal Garment meliputi ranah mancanegara internasional seperti Amerika Serikat, Inggris, China, Chile, Jerman, Nigeria, dan Jepang. Perusahaan ini memiliki karyawan dengan jumlah 1900 orang, dengan mayoritas perempuan dan sudah berkeluarga. Jam kerja diperusahaan ini 8-10 jam perhari jika ada lembur. Setiap bulan selalu ada 2-4 orang karyawan wanita yang berhenti kerja tanpa alasan yang jelas bahkan ada yang langsung pergi begitu saja. Membuat perusahaan kesulitan mencapai target karena ada posisi yang kosong dan setiap bulan perusahaan juga harus melakukan *tryning* kepada karyawan baru.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber utama yang menggerakkan serta mengarahkan organisasi untuk mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan dari masyarakat dan zaman (Susiawan & Muhid, 2015). Suatu organisasi membutuhkan karyawan yang potensial dan produktif agar organisasi dapat berfungsi dengan baik (Cascio, 1998). Karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan, Kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dan begitu pula sebaliknya (Sari & Hadijah, 2016). Dalam suatu organisasi, keterlibatan wanita dalam bekerja merupakan suatu hal yang biasa (Handayani, 2013). Jika dulu peran wanita hanya mengurus pekerjaan rumah saja, sekarang wanita bisa bekerja dan merintis karirnya. Status dari wanita yang bekerja tidak hanya yang masih lajang, tetapi juga yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak (Darmawan, Silviandari, & Susilawati, 2015).

Menurut Anoraga (2014) kehadiran kaum wanita dalam dunia kerja dianggap bermanfaat dan penting. Sebagai rekan kaum pria yang tidak hanya di rumah tetapi juga bisa menyalurkan potensi bakat dari wanita yang bekerja. Anoraga (2014) berpendapat bahwa wanita yang bekerja adalah ibu rumah tangga yang tidak bisa melepaskan tanggung jawabnya di keluarga karena dalam berkarir wanita memiliki beban dan hambatan lebih berat dibanding suaminya, wanita masih harus melakukan banyak hal untuk mengatasi urusan keluarga, suami, anak, dan hal-hal lain yang menyangkut kehidupannya. Peran seorang wanita cukup kompleks, wanita yang bekerja harus bertanggung jawab terhadap urusan rumah tangga dan tidak serta merta meninggalkan tugasnya di rumah (Sulastri & Almurhan, 2019).

Adanya tuntutan tingkat persaingan dan produktivitas yang tinggi, tidak dapat disangkal bahwa perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang unggul, terampil, dan memiliki keterlibatan yang tinggi pada pekerjaan, sehingga dapat menampilkan performa yang baik. Keberhasilan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Maka dari itu setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga komitmen karyawan tetap tinggi, dengan harapan apa yang menjadi tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut akan tercapai (Buhali dan Meily, 2013).

Allen dan Meyer (2003) mendefinisikan komitmen organisasi dalam konteks psikologi organisasi merupakan keterkaitan hubungan

antara karyawan dengan organisasinya, sehingga karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan bertahan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasinya. Menurut Robbins dan Coulter (2010) komitmen organisasi merupakan bagaimana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi beserta tujuan dan keinginan untuk bertahan menjadi anggota organisasi. Allen dan Meyer (2003) membagi aspek-aspek komitmen organisasi menjadi tiga yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan memiliki kategori sangat tinggi 4%, kategori tinggi 19%, kategori sedang 43%, kategori rendah 22%, dan yang termasuk dalam kategori sangat rendah sebesar 12%. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan Aditya Beach Resort Lovina dapat dikategorikan sedang menuju rendah. Dari hasil survei yang dilakukan oleh Watson Wyatt (2008) menunjukkan tingkat komitmen organisasi rendah pada posisi-posisi penting seperti level manajerial dan di atasnya, di industri perbankan antara 6,3% - 7,5%. Sementara pada industri umumnya hanya berkisar antara 0,1% - 0,745. Selanjutnya untuk level karyawan untuk industri perbankan sebesar 10-11%. Menurut perhitungan Watson Wyatt, Indeks komitmen karyawan (Commitment Index) Indonesia hanya 57% lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Survei tersebut diikuti oleh lebih dari 8.000 responden aktual dari 46 perusahaan di 14 industri utama di Indonesia. Jumlah responden itu

menyumbang 9% dari total sampel penelitian Work Asia, yang dilakukan di 11 negara, meliputi 515 perusahaan, dan 115.000 responden aktual. Hal tersebut menunjukkan bahwa indeks komitmen karyawan Indonesia di bawah rata-rata Asia Pasifik.

Hal ini diperkuat dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di PT. Mataram Tunggal Garment, pada tanggal 31 Agustus 2020 secara langsung. Peneliti melakukan wawancara dengan 7 orang subjek yaitu karyawan wanita di divisi produksi PT. Mataram Tunggal Garment Yogyakarta. Karakteristik subjek yaitu, telah bekerja minimal satu tahun, karyawati bagian produksi di PT. Mataram Tunggal Garment yang mempunyai suami dan anak. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti menunjukkan gejala-gejala komitmen organisasi sedang menuju rendah.

Pada aspek *Affective Commitment*, enam dari tujuh orang subjek mengaku hubungannya dengan organisasi hanya sebatas karyawan yang bekerja di perusahaan Mataram Tunggal Garment. karyawan tidak mengetahui banyak tentang sejarah, visi dan misi dari organisasi tersebut, karena hal tersebut tidak begitu penting bagi mereka. Begitu juga mengenai kegiatan bersama yang dilakukan organisasi seperti arisan, mereka kurang minat karena menurut mereka menjadi sulit untuk membagi waktu bersama keluarga dan hal tersebut dibeberapa subjek sudah dianggap melanggar kewajibannya sebagai seorang istri dan ibu karena lebih banyak menghabiskan waktu di perusahaan.

Pada aspek *Continuance Commitment* enam dari tujuh subjek memberikan penjelasan bahwa alasan menetap karena *salary* karyawan cukup untuk membantu perekonomian keluarga dan memenuhi kebutuhan diri sendiri tanpa harus meminta terus dengan suami. Lalu alasan kuat selanjutnya adalah jarak dari tempat tinggal subjek, sehingga subjek tidak terlalu banyak memakan waktu saat pergi dan pulang. Sedangkan satu orang subjek merasa tidak menemukan pekerjaan lain dan membutuhkan pengalaman bekerja.

Selain itu, pada aspek *Normative Commitment* enam dari tujuh subjek tidak merasa adanya keharusan bahwa dia harus bekerja di perusahaan saat ini sampai pensiun atau sampai perusahaan mencapai visi yang telah ditentukan. Karena menurut subjek dia memiliki suami yang harus dia patuhi dan menjadi ibu untuk anak-anak yang harus dia jaga dengan penuh kasih sayang.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa enam dari tujuh subjek memiliki masalah dalam komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang rendah akan memiliki semangat yang rendah dalam bekerja dan berkarya, cepat lelah, bosan, emosi tidak stabil serta memiliki tingkat absensi yang tinggi (Rizky & Lubis, 2013). Komitmen organisasi adalah hal penting untuk jalannya sebuah organisasi. Komitmen individu pada organisasi atau pada pekerjaannya merupakan salah satu faktor personal yang berhubungan *work family conflict*. Karyawan yang statusnya sudah menikah diperkirakan

akan mengalami suatu permasalahan atau konflik peran diantara pekerjaan dan keluarga dan yang sering terjadi itu adalah pada wanita yang bekerja karena terdapat perbedaan peran. Karyawan wanita yang sudah menikah memiliki konflik karena keterbatasan waktu, energi, dan perhatian antara keluarga dan pekerjaan (Lyana, 2016).

Cherington (1994) menyatakan bahwa karyawan perempuan sebenarnya cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi dibandingkan karyawan laki-laki. Namun kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya (Rizky & Lubis, 2013).

Selain itu penelitian mengenai komitmen organisasi penting dilakukan karena dari hasil penelitian Satwasari (2016) diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dijelaskan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka, semakin rendah *turnover intention* pada karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi intensi turnover-nya.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi menurut Steers (1997) adalah faktor personal meliputi usia, gender, pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian, karakteristik karyawan meliputi tantangan, konflik, konflik peran, dan tingkat kesulitan pekerjaan,

karakteristik struktur meliputi besar atau kecil organisasi, bentuk organisasi, dan kehadiran serikat pekerja, dan faktor pengalaman kerja. Menurut (Rini & Indrawati, 2017) faktor yang berperan dalam komitmen organisasi adalah karakteristik karyawan, yaitu konflik peran. Faktor konflik peran menjelaskan bahwa ambiguitas dari pekerjaan akan menempatkan karyawan pada konflik yang cenderung memberikan efek kepada komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Guest (2002) bahwa pasangan yang sama-sama bekerja dan memiliki anak cenderung lebih sering mengalami *imbalance*. Berita harian *online* Kompasiana juga menyebutkan salah satu dampak negatif yang ditimbulkan ketika perempuan bekerja adalah kegagalan rumah tangga karena segala urusan rumah tangga menjadi terbengkalai akibat terlalu sibuk dalam berkarir (Talita, 2010). Hal ini menunjukkan bahwa masalah *work-life conflict* sudah cukup diperhatikan sebagai upaya perempuan dapat mencapai *work-life balance* yang positif (Rini & Indrawati, 2017).

Menurut Kaiser,(2010) *worklife balance* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Reddy,(2010) wanita bekerja yang memiliki anak memiliki komitmen kerja yang relatif lebih rendah dibandingkan wanita yang belum memiliki anak karena memiliki peran yang lebih banyak. (Rini & Indrawati, 2017) juga menambahkan bahwan suami, dan jumlah anak di rumah menghasilkan tuntutan rumah dan meningkatkan stres tambahan. Hal ini yang kemudian memberikan

pengaruh pada responden untuk tetap mempertahankan komitmen organisasinya.

Work-life balance menurut Hudson (2005) adalah keseimbangan yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang. Keseimbangan yang dimaksud adalah keseimbangan kehidupan kerja maupun kehidupan pribadi dan keluarga. Definisi tersebut sesuai dengan Schermerhon, dkk(2002) yang menyatakan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kebutuhan pribadi serta keluarganya. Aspek-aspek *work-life balance* menurut Hudson (2005) ada tiga yaitu, keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Work-life balance merupakan keseimbangan antara kehidupan rumah tangga dan pekerjaan, menjadi alasan utama individu berkomitmen perusahaan di tempat individu bekerja (Hofstede, Hofstede, & Minkov, 2010). Dimana pekerjaan dan keluarga berjalan berdampingan. Pekerjaan merupakan penunjang keberlangsungan keluarga. Tanpa pekerjaan keluarga tidak akan bahagia. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, semakin seimbang kehidupan keluarga dan pekerjaannya, semakin berkomitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Huang, Lawler, dan Lei (2007). Serta Aryee, Srinivas, dan Tan (2005) melakukan penelitian tentang kaitan antara work life balance dengan komitmen yang ditunjukkan karyawan kepada organisasinya.

Hasilnya menunjukkan bahwa semakin seimbang kehidupan keluarga dengan pekerjaannya, semakin bahagia karyawan menjalani hidupnya. Kemapanan dari sisi financial menjadi alasan kebahagiaan tersebut, karena dengan mapannya sisi keuangan mereka, semakin terpenuhi kebutuhan keluarganya dan keharmonisan keluarga menjadi terjaga. Keadaan yang tenang di rumah tangga membawa dampak positif di ranah pekerjaan. Sehingga karyawan menjadi lebih berkonsentrasi menjalaninya dan mereka akan semakin berkomitmen kepada perusahaan, yang telah memberikan kehidupan yang layak.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rini & Indrawati (2017) karyawan mengalami kesulitan dalam mengatur waktu terutama dalam hal pekerjaan dan kegiatan adat, karyawan harus meninggalkan pekerjaan di kantor untuk mengikuti kegiatan adat. Penelitian Handayani (2008) menuturkan bahwa kewajiban pekerjaan dan kewajiban di keluarga menimbulkan komitmen organisasi yang di miliki semakin rendah. Rini dan Indrawati (2017) melakukan penelitian terhadap karyawan yang bekerja pada sektor formal di Bali, hasil peneltian yang di dapatkan adalah semakin tinggi *work-life balance* yang dirasakan, maka komitmen organisasi akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, apabila *work-life balance* yang dirasakan rendah, maka komitmen akan rendah. Artinya, *work-life balance* akan mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan.

Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rini dan Indrawati (2017), perbedaan terdapat di penggunaan subjek dan lokasi penelitian yang mana penelitian yang dilakukan Rini dan Indrawati (2017) di lakukan di Bali pada perempuan Bali yang bekerja di sektor formal sedangkan penelitian ini di lakukan di Yogyakarta pada Karyawan PT.Mataram tuggal garment. Penelitian ini juga berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh Naibaho dan Ratnaningsih (2018), perbedaan terdapat di lokasi penelitian yang mana penelitian sebelumnya di lakukan di Semarang dan penelitian ini di lakukan di Yogyakarta

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi pada karyawan wanita?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi pada karyawan wanita.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis penelitian, secara garis besar penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan penting terhadap ilmu psikologi, khususnya ilmu psikologi industri dan organisasi serta memperkaya kepastakaan yang

sudah ada sebelumnya dengan mengungkap lebih jauh tentang *work life balance* dan komitmen organisasi.

b. Manfaat praktis

Bila hasil hipotesis penelitian ini teruji, maka hasilnya dapat dijadikan sebagai pengetahuan dan wawasan untuk ibu yang bekerja agar dapat meningkatkan *work-life balance* dan mencapai komitmen organisasi.