

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan tentu saja memiliki tujuan untuk mencapai keuntungan semaksimal mungkin sehingga dapat menjaga kelangsungan hidupnya, untuk itu ada beberapa faktor produksi yang harus dipenuhi untuk menunjang kelancaran perusahaan. Salah satu faktor produksi yang penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi, baik yang berskala besar maupun yang berskala kecil. Perkembangan perusahaan ditunjang oleh adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi.

Untuk itu dalam usaha memajukan perusahaan, sepantasnya kinerja para karyawan perlu menjadi perhatian optimal dari manajemen perusahaan, sehingga para karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja ini pun harus didukung dengan kenyamanan kerja bagi karyawan. Ada beberapa faktor yang menjadi pendukung meningkatnya kinerja karyawan. Diantaranya yaitu keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan bersosial dan *affective commitment* yang merupakan salah satu komitmen dalam berorganisasi mencakup emosional seseorang terhadap organisasinya, dimana para karyawan akan memiliki kualitas hidup yang optimal baik dalam pekerjaannya

maupun kehidupan sehari-hari diluar pekerjaan. *Work-life balance* merupakan topik yang menarik untuk diteliti pada era globalisasi ini karena semakin tinggi jabatan seseorang maka ia akan semakin memiliki banyak pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan baik namun mereka memiliki kehidupan di luar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga, komunikasi sosial, studi dan komitmen lainnya.

Organisasi yang tidak mendukung karyawan mereka meraih keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan akan semakin kesulitan menarik dan mempertahankan kinerja karyawan yang kompeten. Organisasi yang baik harus menyadari kewajiban mereka dengan memastikan karyawan tidak bekerja terlalu keras sehingga mengganggu kehidupan di luar pekerjaan atau meningkatkan masalah kesehatan dan stress kerja yang dapat berdampak pada menurunnya moral karyawan, produktivitas karyawan dan berkurangnya kepuasan kerja. Beban pekerjaan itulah yang banyak menyita waktu luang para karyawan khususnya di PT Pupuk Indonesia (Persero).

PT Pupuk Indonesia (Persero), dahulu bernama PT Pupuk Sriwidjaja (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang didirikan dengan Akta Notaris Eliza Pondaag No.177 tanggal 24 Desember 1958 dan diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No.46 tanggal 7 Juni 1960. Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertujuan untuk turut melaksanakan dan menunjang kebijakan Pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di bidang industri pupuk, industri kimia dan kimia lainnya untuk melayani kebutuhan

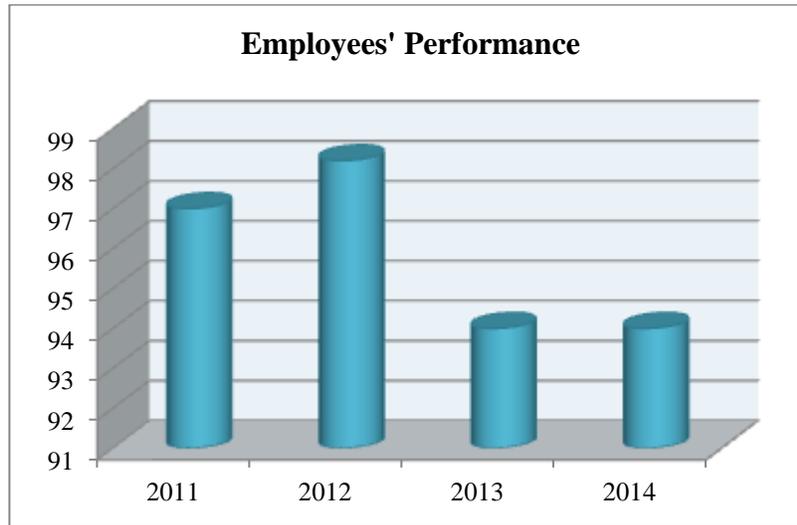
pembangunan pangan domestik dan ekspor maka Pupuk Indonesia didukung oleh 8 (delapan) anak perusahaan yaitu PT Petrokimia Gresik, PT Pupuk Kujang, PT Pupuk Kaltim, PT Pupuk Iskandar Muda, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, PT Mega Eltra, PT Pupuk Indonesia Logistik dan 2 (dua) perusahaan patungan yang bekerja sama dengan negara ASEAN yaitu PT Asean Aceh Fertilizer dan Asean Bintulu Fertilizer.

PT Pupuk Indonesia (Persero) memiliki visi menjadi perusahaan agrokimia yang terintegrasi, berkesinambungan, dan berkelas dunia dan misi menjalankan bisnis utama bidang pupuk, kimia, energi, pangan, dan benih. Selain itu juga mengembangkan bisnis pendukung yang meliputi bisnis logistik, perdagangan, pemeliharaan dan kawasan industri, juga melakukan *portofolio* investasi untuk meningkatkan nilai tambah perusahaan dan terakhir mendukung program Pemerintah dalam rangka meningkatkan ketahanan pangan nasional.

Sumber daya manusia bagi PT Pupuk Indonesia merupakan elemen terpenting dalam pertumbuhan Perusahaan, dengan kualitas sumber daya manusia yang baik didukung dengan profesionalisme kerja menjadi aset penting bagi kemajuan perusahaan di era persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif. Perusahaan telah merancang dan menetapkan kebijakan standar *Passing Grade*, agar tersedia karyawan yang memiliki kompetensi handal untuk mendukung kinerja perusahaan. Pupuk Indonesia menyadari bahwa untuk berkinerja tinggi harus memiliki arah yang jelas. Arah tersebut tercermin pada visi yang dimiliki oleh SDM. SDM Pupuk Indonesia dipersiapkan untuk berani mengambil resiko “memasuki situasi baru” dan tidak ragu-

ragu merubah cara kerja, metode, teknik, dan kultur lama apabila dipandang bahwa hal-hal tersebut tidak lagi sesuai dengan tuntutan internal dan eksternal.

Pupuk Indonesia senantiasa berupaya agar dalam berorganisasi tersedia tenaga-tenaga kompeten, ahli dalam bidangnya dan terampil disertai dengan jiwa kewirausahaan. Para karyawan didorong untuk peka terhadap kebutuhan perilaku para pengguna produk dan berusaha memahami kecenderungan yang terjadi dipasar, sehingga diharapkan karyawan memiliki respon yang tinggi untuk memanfaatkan setiap peluang yang timbul. Para karyawan berkomitmen pada rencana strategi, yaitu rencana yang diharapkan menciptakan keuntungan *financial* dan menempatkan organisasi dengan daya saing yang dapat diandalkan yaitu memiliki keunggulan kompetitif lebih baik sebagai kunci untuk meraih keuntungan dan kinerja tinggi yang berkelanjutan. Namun hal itu tidaklah mudah bagi PT Pupuk Indonesia untuk mencapainya, dalam dua tahun terakhir terdapat penurunan *performance* (kinerja) yang cukup signifikan dibanding tahun-tahun sebelumnya.



Sumber: *Annual Report* PT Pupuk Indonesia 2014

Gambar 1.1

Grafik Employees' Performance PT Pupuk Indonesia

Berdasarkan latar belakang diatas, maka judul yang penulis ajukan untuk penulisan ini adalah “Hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Employees' in-Role Performance* melalui mediasi *Affective Commitment*”.

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Adanya hak-hak karyawan yang tidak terlindungi seperti jam kerja yang melebihi jam kerja yang telah ditentukan karena pekerjaan yang belum terselesaikan, yang menimbulkan konflik diri akan waktu bersama keluarga dan rekan lainnya untuk bersosialisasi.
2. Adanya komitmen organisasi yang kurang diperhatikan oleh para karyawan.

3. Masih ditemukan beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu pada saat mulai bekerja dan terlambat kembali bekerja sehabis jam makan siang.
4. Beban pekerjaan yang mengharuskan karyawan untuk bekerja dengan maksimal namun mengakibatkan kurangnya waktu beristirahat untuk para karyawan dan melupakan pekerjaannya sejenak.

1.2.2 Pembatasan Masalah

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan sebuah Badan Usaha Milik Negara yaitu PT Pupuk Indonesia (Persero) Kemanggisan, Jakarta Barat dengan masa kerja minimal 3 (tiga) tahun karena diasumsikan bahwa jangka waktu 3 (tiga) tahun adalah waktu yang cukup bagi mereka untuk memahami pekerjaan serta beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan kerja.
2. Selain itu, penulis menentukan kriteria bahwa karyawan tetaplah yang menjadi responden dan yang bekerja langsung menangani berkas-berkas pekerjaan.
3. Penulis juga membatasi penelitian yang diasumsikan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan meliputi *work-life balance* dan salah satu komitmen organisasi, yaitu hanya *affective commitment*.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan *affective commitment*?

2. Apakah terdapat hubungan antara *affective commitment* dengan *employees' in-role performance*?
3. Apakah terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan *employees' in-role performance*?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan *affective commitment*.
2. Untuk mengetahui hubungan antara *affective commitment* dengan *employees' in-role performance*.
3. Untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan *employees' in-role performance*.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan, perusahaan ini diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja yang optimal bagi karyawannya dengan *work-life balance* sebagai penunjang dan *affective commitment* sebagai media meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai makhluk sosial guna meningkatkan kinerja karyawan melalui salah satu komitmen organisasi yaitu *affective commitment*.
3. Bagi pembaca, penelitian ini dapat digunakan sebagai langkah awal bagi pembaca yang ingin meneliti dan menerapkan pengetahuan tentang teori-

teori dibidang manajemen sumber daya manusia dalam topik tentang peran kinerja karyawan yang di dapat di bangku perkuliahan dan dapat di terapkan di lapangan.