

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kepulauan Riau merupakan sebuah provinsi di Indonesia yang berbentuk kepulauan. Secara geografis provinsi Kepulauan Riau berbatasan dengan negara tetangga, yaitu Singapura, Malaysia dan Vietnam. Kepulauan Riau adalah wilayah yang 96% diantaranya adalah perairan dan 4% sisanya merupakan daratan. Provinsi Kepulauan Riau berkedudukan di Tanjungpinang, provinsi ini terletak pada jalur lalu lintas transportasi laut, darat dan udara yang strategis. Secara menyeluruh wilayah Kepulauan Riau terdiri dari 5 kabupaten dan 2 kota, meliputi Kabupaten Bintan, Kabupaten Karimun, Kabupaten Lingga, Kabupaten Natuna, Kabupaten Anambas, Kota Tanjungpinang dan Kota Batam. Kepulauan Riau merupakan daerah yang memiliki daya saing tinggi, yang mewajibkan harus mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang andal dan kreatif.

Tanjungpinang provinsi Kepulauan Riau mempunyai berbagai macam kegiatan industri, yang dimana kegiatan industri merupakan salah satu bentuk usaha manusia dalam mencukupi kebutuhan hidup dengan tujuan meningkatkan pendapatan. Salah satu contoh bidang sektor industri adalah pembuatan batu bata. Produksi pembuatan batu bata telah banyak dilakukan di Indonesia terutama di Tanjungpinang, seperti pada objek penelitian ini adalah PT. Sumber Batu Bata. Pesatnya pembangunan disektor perumahan dan property menjadikan kebutuhan batu bata juga semakin meningkat, hal ini mengisyaratkan bahwa usaha pada sektor ini cukup potensial untuk dikembangkan dalam pengadaan material

bangunan untuk mendukung pembangunan sektor tersebut, guna mencapai permintaan pasar yang meningkat dalam sektor industri ini tentu saja perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berkompetitif dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai target perusahaan.

Pengelolaan SDM harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Rasa memiliki perusahaan akan meningkat sehingga dengan motivasi yang kuat akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Perlakuan yang manusiawi juga memberikan efek komitmen karyawan kepada organisasi sehingga memiliki kinerja karyawan yang berkualitas dan mampu meningkat serta memajukan perusahaan.

Sejalan dengan hal tersebut, ada beberapa hal yang berpengaruh dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas yaitu *work life balance*, komitmen organisasi dan disiplin kerja. Melihat betapa pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap terus bertahan, maka peran manajemen SDM bukan hanya menjadi tanggung jawab para karyawan tetapi juga tanggung jawab dari pimpinan perusahaan (Hascaya, 2019). Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat menentukan suatu kemajuan organisasi/perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus bisa menerapkan sistem *work life balance* atau keseimbangan kehidupan dalam bekerja. *Work life balance* merupakan konsep keseimbangan yang melibatkan karir, keluarga dan waktu luang. Dengan diterapkannya *work life balance* maka perusahaan mendapatkan bonus karena kinerja dan kreativitas

karyawannya yang berkualitas. Keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* merupakan konsep yang sangat luas melibatkan memprioritaskan antara pekerjaan dan satu sisi lain adalah kehidupan, jika karyawan mampu mengimbangi pekerjaan dengan hal pribadi maka membuat hidup merasa terhubung, bahagia dan mampu meningkatkan tingkat energi karyawan ditempat kerja. Kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi sebagai hasil dari kemampuan organisasi dalam menyusun rutinitas harian dan perencanaan kerja (Haralayya. 2021).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putri, Pratiwi dan Haryani (2021), Nirmalasari (2020) dan Lingga (2020) dapat diperoleh hasil bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan dapat menyeimbangkan hidup antara dunia karir dengan dunia pribadi, maka karyawan tersebut dapat lebih produktif dalam bekerja, dapat termotivasi atau tersemangati dalam melaksanakan tanggung jawabnya di perusahaan, dan mampu mengurangi stres selama melakukan pekerjaan. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan kebutuhan penting setiap karyawan karena dapat mempengaruhi suasana hati, fokus pikiran dan tindakan dalam melaksanakan tanggung jawab, oleh karena itu semakin tinggi kepuasan kerja terhadap *work life balance* semakin tinggi pula kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan observasi penulis ke PT. Sumber Batu Bata, mengenai *work life balance*, penulis menemukan permasalahan mengenai jadwal lembur karyawan, yang dimana karyawan diperintahkan untuk lembur pada saat permintaan pasar meningkat, semakin banyak permintaan pasar maka semakin banyak juga pekerjaan

yang harus diselesaikan karyawan yang menyebabkan karyawan tidak dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan, karena karyawan tidak dapat melakukan hal-hal pribadi seperti berkumpul dengan keluarga, teman melakukan hobi atau *me-time* jika karyawan dapat melakukan kegiatan pribadi maka memberikan dampak positif untuk karyawan tersebut karena dapat mengurangi stres akibat pekerjaan sebaliknya, jika karyawan tidak dapat melakukan kegiatan pribadi menyebabkan karyawan menjadi tidak semangat pada saat bekerja yang tentunya mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Berikut ini adalah data lembur karyawan bulan januari-mei 2022:

**Tabel 1-1**  
**Data Lembur Karyawan PT. Sumber Batu Bata Januari-Mei 2022**

Bulan	Jam kerja/bulan tanpa lembur	Jam lembur/hari	Jumlah lembur/bulan	Jumlah jam lembur/bulan
Januari	192 Jam	4 Jam	4x	16 Jam
Februari	192 Jam	4 Jam	5x	20 Jam
Maret	192 Jam	4 Jam	7x	28 Jam
April	192 Jam	4 Jam	7x	28 Jam
Mei	192 Jam	4 Jam	9x	36 Jam

*Sumber: (PT.Sumber Batu Bata Tanjungpinang)*

Selain *work life balance*, komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan tingginya komitmen terhadap perusahaannya maka akan mendorong karyawan agar bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan karyawan akan memberikan tenaga yang lebih dalam mendukung kesuksesan tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Luthifiyani (2019), Juita, Samsudin dan Danial (2020) memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena

dengan adanya komitmen karyawan mampu memberikan kontribusi yang terbaik untuk kemajuan perusahaan dan dilakukan dengan sepenuh hati

Komitmen organisasi sebagai keinginan yang dikembangkan oleh karyawan yang menuntunnya untuk melakukan upaya tinggi demi kebaikan perusahaan, untuk lama bekerja didalamnya dan menerima tujuan dan nilai-nilai perusahaan yang dimana karyawan menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat identifikasi yang dirasakan karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja, tingkat komitmen yang mereka tunjukkan adalah ketidaksediaan karyawan dalam meninggalkan perusahaannya. (Rosas, Herrera dan Fernandez, (2021).

Hasil survei yang penulis lakukan pada PT. Sumber Batu Bata, penulis mendapatkan fenomena mengenai karyawan yang tidak nyaman bekerja dan memutuskan untuk keluar dari perusahaan atau berhenti bekerja dengan alasan tidak adanya kompensasi atas lembur karyawan, karena pada saat lembur tentu saja karyawan mengharapkan adanya kompensasi atau bonus dari perusahaan atas kelebihan waktu kerja yang dilakukan karyawan tetapi perusahaan tidak memberikan hak karyawannya karena tidak ada bonus yang didapatkan karyawan dari perusahaan. Permasalahan lain yang menyebabkan karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan adalah adanya tindakan senioritas di dalam perusahaan, dibuktikan dengan adanya karyawan senior yang tidak bertanggung jawab terhadap tugasnya sendiri karena pekerjaannya diberikan kepada karyawan baru yang menyebabkan beban kerja menjadi bertambah dari yang seharusnya, dampak dari hal tersebut membuat karyawan yang baru bergabung merasa kurang nyaman dengan lingkungan dan rekan kerjanya, maka lebih memilih untuk tidak

berkomitmen dengan perusahaan. Hal ini tentunya tidak sesuai dengan komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Yusuf dan Syarif (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya.

Selain komitmen, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan juga perlu di campur tangani oleh pimpinan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wandy (2019), Yunia dan Faizal (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena disiplin kerja karyawan yang tinggi merupakan kunci semangat yang mendukung tercapainya target perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi penulis, ditemukan beberapa permasalahan yang harus diperhatikan mengenai disiplin kerja karyawan, yaitu masih ada karyawan yang tidak datang bekerja tanpa alasan menyebabkan tingkat ketidakhadiran yang selalu meningkat. Berikut daftar ketidakhadiran karyawan PT. Sumber Batu Bata mulai dari Januari 2022-Mei 2022:

**Tabel 1-2**  
**Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Januari-Mei 2022**

Bulan	Absensi			Jumlah
	Sakit	Izin	Tanpa Ket	
Januari	5	4	3	12
Februari	4	3	5	12
Maret	5	6	5	16
April	7	5	8	20
Mei	6	6	11	22

Sumber: (PT.Sumber Batu Bata Tanjungpinang)

Berdasarkan tingkat ketidakhadiran diatas, telah terjadi peningkatan dalam setiap bulannya. Hal ini dapat menjadi tolak ukur disiplin kerja karyawan dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran maka semakin rendah tingkat kedisiplinan. Kedisiplinan karyawan sangat penting dalam perusahaan, sehingga pimpinan perlu memperhatikan karyawannya agar dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran. Hal ini tentu saja menjadi penghambat dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Karena tingkat ketidakhadiran karyawan merupakan cerminan dari kedisiplinan kerja karyawan. Disiplin kerja dapat dilihat dari kompensasi yang diterima karyawan, karena dengan tidak diterimanya kompensasi menyebabkan karyawan tidak semangat untuk datang bekerja sehingga kedisiplinan karyawan menurun. Permasalahan yang penulis temui pada saat melakukan observasi ke PT. Sumber Batu Bata yaitu, karyawan tidak diberikan *reward* atau penghargaan selama melakukan pekerjaan dengan baik dan sudah berhasil dalam mencapai target perusahaan, dan tidak ada apresiasi atau ucapan terimakasih dari atasan untuk karyawannya yang tidak pernah melakukan kesalahan atau melanggar aturan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Work Life Balance*, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Batu Bata Kota Tanjungpinang**”

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti paparkan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut:

1. Kesulitan dalam mengimbangi antara kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan
2. Setiap bulan lembur meningkat, menyebabkan karyawan sulit dalam melakukan hal-hal pribadi seperti berkumpul dengan keluarga, *me-time*, menyalurkan hobi dan kegiatan-kegiatan yang dapat mengurangi stres selama bekerja
3. Ketidak komitmenan terhadap organisasi menyebabkan karyawan berhenti atau mengundurkan diri dari perusahaan dikarenakan tidak ada kompensasi lembur dan ada tindakan senioritas didalam perusahaan
4. Tingkat ketidakhadiran karyawan yang setiap bulan meningkat, karena tidak adanya *reward* atau apresiasi dari perusahaan atas kerja keras yang dilakukan karyawan untuk perusahaan.

## 1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, adapun perumusan masalah dapat diuraikan kedalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Batu Bata Tanjungpinang?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Batu Bata Tanjungpinang?



3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Batu Bata Tanjungpinang?
4. Apakah *Work Life Balance*, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Batu Bata Tanjungpinang?

#### **1.4 Pembatasan Masalah**

Agar penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih fokus dan konsisten pada masalah yang diteliti, maka peneliti berpandangan permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, peneliti membatasi diri hanya berkaitan dengan variabel yang sesuai pada judul penelitian yang peneliti ambil, yaitu *Work Life Balance*, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Batu Bata Tanjungpinang.

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan jawaban yang ingin dicapai peneliti dalam sebuah penelitian, oleh sebab itu tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Batu Bata Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Batu Bata Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Batu Bata Tanjungpinang.

4. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance*, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Batu Bata Tanjungpinang.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan, manfaat yang dapat diharapkan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis diharapkan mampu memperkaya teori-teori yang berkaitan dengan *Work Life Balance*, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja serta Kinerja Karyawan.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam pelaksanaan untuk menilai *Work Life Balance*, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Batu Bata Tanjungpinang dan bisa dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### b. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang serta menambah pengetahuan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia, yang berkaitan dengan *Work Life*

*Balance*, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Batu Bata Tanjungpinang.

c. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi masukan yang positif sehingga menjadikan karyawan pada PT. Sumber Batu Bata lebih giat dalam bekerja agar dapat mencapai sasaran perusahaan.

d. Bagi Penulis

1. Sebagai tambahan pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia serta hubungan antara *Work Life Balance*, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji.

## 1.7 Sistematika Penulisan

### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian

### BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini membahas tentang landasan teori yang mendukung analisis dan pembahasan, memuat review penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis dan hipotesis.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini membahas tentang penjelasan mengenai pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, jenis data, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini membahas tentang data penelitian, hasil penelitian serta penjelasan atas hasil penelitian data tersebut.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini memaparkan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian penulis. Pada bab ini juga menyebutkan intisari dari penelitian yang telah penulis lakukan beserta saran dan masukan kepada penulis.