

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) kebutuhan manusia semakin beraneka ragam. Mulai dari kebutuhan primer, sekunder, maupun tersier. Salah satu contoh perkembangan iptek yang dapat menunjang kebutuhan tersebut yaitu banyaknya masyarakat yang mendirikan suatu perusahaan, yang merupakan tempat dimana terdapat kegiatan memproduksi suatu barang atau jasa baik itu skala kecil, menengah ataupun besar. Banyaknya perusahaan yang berdiri akan memunculkan persaingan antar masyarakat yang semakin tinggi, para pengusaha harus bisa mempertahankan usahanya sendiri untuk bisa berdiri dan bersaing dengan yang lain.

Fenomena yang mengiringi hal tersebut adalah bagaimana perusahaan dapat berjalan lama. Setiap perusahaan harus mempunyai kekuatan sendiri, baik itu dari visi misi, letak geografis lokasi perusahaan, kualitas produk ataupun faktor-faktor lain yang berpengaruh untuk perkembangan perusahaan. Terdapat satu aspek yang tidak kalah penting untuk membantu mengembangkan suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas dan berkomitmen terhadap perusahaan. Menurut Hasibuan (2021:10), manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki

perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

Sumber daya manusia dikatakan sangat penting di atas segala aspek perusahaan yang lain karena tanpa adanya sumber daya manusia dalam perusahaan maka aspek lainnya sudah dipastikan tidak akan bisa berjalan dengan lancar. Hasibuan (2021:10) mengatakan bahwa mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi atau perusahaan. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau Gedung. Maka dari itu perusahaan harus bisa mendapatkan karyawan berkualitas yang dapat berperan aktif dalam kemajuan perusahaan serta berkomitmen tinggi pada perusahaan.

Komitmen karyawan merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak perusahaan dan selalu memperjuangkan pekerjaannya agar tetap berada dalam perusahaan. Menurut Yusuf & Syarif (2018:32), komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Membangun suatu komitmen sangat tidak mudah untuk dilakukan oleh seorang karyawan, karena karyawan tidak hanya menjadi seorang pegawai di suatu perusahaan, tetapi juga mempunyai beberapa peran dan hal-hal lain yang perlu dilakukan oleh karyawan selain dari pekerjaan di perusahaan tersebut. Maka dari itu harus diperhatikan oleh perusahaan dan karyawan dalam membangun suatu komitmen

agar tidak menjadi berat sebelah antara pekerjaan dan peran kehidupan yang lain. Hal tersebut sering disebut dengan keseimbangan kehidupan kerja (*Keseimbangan kehidupan kerja*).

Keseimbangan kehidupan kerja (*Keseimbangan kehidupan kerja*) adalah usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk menyesuaikan pola kerja dari karyawan agar dapat menjalankan urusan tanggung jawab mereka di rumah dengan pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan agar bisa jalan seimbang, (Weerakkod & Mendis dalam Ardiansyah 2020). Keseimbangan kehidupan kerja dapat disintesisikan sebagai proporsi yang seimbang antara waktu, emosi, dan sikap pada tuntutan pekerjaan (perusahaan) dan kehidupan seseorang diluar pekerjaan, seperti kehidupan sosial, keluarga, spiritual, Kesehatan dan yang lainnya. Agar dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan karyawan juga harus memiliki perjanjian kerja dan peran yang jelas di dalam pekerjaannya, sehingga karyawan tidak akan mengesampingkan pekerjaan di perusahaan karena adanya kehidupan diluar pekerjaan yang juga harus mereka lakukan. Hal tersebut akan berhubungan dengan status kepegawaian seorang karyawan di dalam perusahaan.

Status kepegawaian adalah keadaan yang membedakan pegawai yang satu dengan yang lain dalam perusahaan atau organisasi. Status kepegawaian bagi karyawan akan berpengaruh terhadap kepuasan dan komitmen pada masing-masing diri karyawan dan perusahaan. Karyawan pada perusahaan biasanya memiliki suatu kontrak kerja yang terkait dengan pekerjaannya pada perusahaan. Berdasarkan pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, terdapat dua jenis

perjanjian kerja yaitu PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu) dan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Bagi Karyawan yang telah memiliki kontrak kerja PKWTT biasanya disebut pekerja tetap, dan yang hanya memiliki kontrak kerja PKWT disebut dengan pekerja kontrak yang batas kerjanya telah ditentukan oleh perusahaan, dengan adanya perjanjian kerja diharapkan dapat meminimalisir kemungkinan-kemungkinan buruk yang terjadi di perusahaan dan akan memunculkan hal positif seperti adanya komitmen karyawan terhadap karyawan. Perjanjian kerja atau status kepegawaian tidak hanya berlaku untuk perusahaan yang berskala besar saja tetapi berlaku juga untuk perusahaan-perusahaan yang berskala menengah ke bawah termasuk pada perusahaan konfeksi.

Di Tasikmalaya khususnya Kecamatan Kawalu sudah terkenal sebagai pusat kerajinan bordir dan penghasil pakaian muslim. Persaingan bisnis pakaian muslim di Kawalu memang sangat ketat, karena banyak sekali masyarakat yang mendirikan bisnis sejenis baik itu berbentuk *home industry* ataupun konfeksi yang persaingannya sudah mencapai nasional dan ada juga beberapa sudah memasuki pasar mancanegara seperti Malaysia, Brunei, Arab dan Singapura.

Konfeksi Ar-royan Tasikmalaya adalah bagian dari perusahaan yang berpusat di Purwakarta dan hanya menjalankan proses produksi (menjahit) yang didirikan pada tahun 2015. Saat pertama kali didirikan sampai 2 tahun berjalan, konfeksi Ar-royan ini hanya mempunyai 10 orang karyawan dan masih berbentuk *Home Industry*. Tahun 2018 menjadi 45 orang dan setelah 4 tahun berjalan yaitu tahun 2019 berubah menjadi sebuah konfeksi yang mempunyai karyawan sebanyak 120 orang. Namun jumlah karyawan yang dimiliki konfeksi Ar-royan

Tasikmalaya ini berkurang secara drastis pada tahun 2020 yaitu menjadi 45 orang karyawan yang bertahan, hal tersebut dikarenakan adanya wabah Covid-19 yang sangat berpengaruh pada keadaan perekonomian di masyarakat sehingga karyawan di konfeksi Ar-royan banyak yang keluar dan diberhentikan oleh perusahaan. Setelah 2 tahun berjalan dengan karyawan yang bertahan 45 orang, konfeksi Ar-royan Kembali stabil sampai sekarang yaitu dengan jumlah karyawan sebanyak 63 orang.

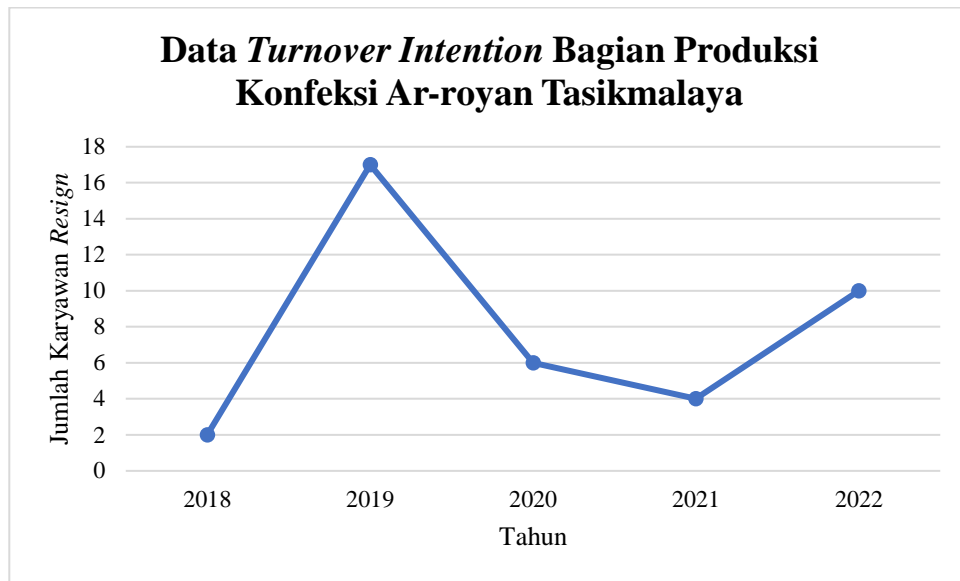
Adapun data *turnover intention* karyawan selama 5 tahun, dapat dilihat pada Tabel 1.1

**Tabel 1. 1 Data *Turnover Intention* Karyawan bagian Produksi Konfeksi Ar-royan Tasikmalaya Periode 2018-2022**

No	Tahun	Karyawan <i>Resign</i>	Jumlah Karyawan	Presentase
1	2018	2	45	0.05%
2	2019	17	120	0.15%
3	2020	6	45	0.14%
4	2021	4	45	0.09%
5	2022	10	63	0.12%

Sumber: Data Olahan Konfeksi Ar-royan Tasikmalaya

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat tingkat karyawan *resign* karyawan bagian produksi Konfeksi Ar-royan Tasikmalaya mengalami fluktuasi Pada tahun 2018 sampai 2020, mengalami peningkatan karyawan *resign* dikarenakan adanya covid-19. Pada tahun 2021 karyawan *resign* mengalami penurunan kemudian mengalami peningkatan kembali pada tahun 2022. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 1.1



**Gambar 1. 1 Data *Turnover Intention* Karyawan bagian Produksi Konfeksi Ar-royan Tasikmalaya Periode 2018-2022**

Berdasarkan gambar 1.1, diketahui bahwa karyawan yang *resign* di Konfeksi Ar-royan Tasikmalaya mengalami fluktuasi. Konfeksi Ar-royan ini belum sepenuhnya menerapkan sistem manajemen dengan baik dan masih menggunakan proses secara manual. begitupun dengan sistem dan peraturan kerja yang diterapkan tidak terlalu ketat, persyaratan untuk menjadi karyawan pun bisa dikatakan mudah karena di konfeksi Ar-royan hanya memberikan syarat utama kepada pelamar yaitu bisa mengoperasikan mesin jahit, tempat tinggal tidak terlalu jauh dengan konfeksi serta mempunyai kemauan bekerja dan belajar yang tinggi. Karena sistem dan peraturan perusahaan yang tidak terlalu ketat mengakibatkan kedisiplinan para karyawan tidak terlalu tinggi, hal ini di buktikan dengan banyak nya karyawan yang bisa sambil memainkan *handphone*, memakan makanan ringan saat bekerja dan yang lebih parahnya banyak karyawan yang bisa keluar masuk perusahaan. Hal tersebut dikarenakan tidak diterapkannya status kepegawaian atau perjanjian kerja yang jelas di konfeksi Ar-royan serta

banyaknya karyawan yang mempunyai peran kehidupan diluar pekerjaan yang lebih penting sehingga hal tersebut sulit untuk membuat komitmen pada karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang ditemukan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN STATUS KEPEGAWAIAN TERHADAP KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI KONFEKSI AR-ROYAN TASIKMALAYA”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan pokok yang telah dipaparkan pada latar belakang diatas, maka identifikasi masalah yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Bagaimana keseimbangan kehidupan kerja karyawan bagian produksi di konfeksi Ar-royan Tasikmalaya;
2. Bagaimana status kepegawaian karyawan bagian produksi di konfeksi Ar-royan Tasikmalaya;
3. Bagaimana komitmen karyawan bagian produksi di konfeksi Ar-royan Tasikmalaya;
4. Bagaimana pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan status kepegawaian terhadap komitmen karyawan bagian produksi di konfeksi Ar-royan Tasikmalaya.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini diantaranya mengetahui dan menganalisis:

1. Keseimbangan kehidupan kerja karyawan bagian produksi di konfeksi Ar-royan Tasikmlaya;
2. Status kepegawaian karyawan bagian produksi di konfeksi Ar-royan Tasikmalaya;
3. Komitmen karyawan bagian produksi di konfeksi Ar-royan Tasikmlaya;
4. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan status kepegawaian terhadap komitmen karyawan bagian produksi di konfeksi Ar-royan Tasikmalaya.

#### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan seperti:

##### **1.4.1 Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan informasi dibidang manajemen mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan status kepegawaian terhadap komitmen karyawan.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai bidang manajemen sumber daya manusia utamanya mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan status kepegawaian terhadap komitmen karyawan.

2. Bagi Perusahaan



Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan serta informasi untuk pengembangan produktivitas karyawan terutama dalam hal keseimbangan kehidupan kerja, status kepegawaian, dan komitmen.

### 3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan referensi serta wawasan informasi mengenai manajemen sumber daya manusia terutama berkenaan dengan keseimbangan kehidupan kerja, status kepegawaian dan komitmen.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di konfeksi Ar-royan Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Syekh H. Abdul Muhyi, RT 001/RW 006, Kelurahan Gunung Gede, Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya.

Penelitian telah berlangsung selama tujuh bulan, terhitung dari bulan Oktober 2022 sampai dengan Bulan Mei 2023 dengan jadwal penelitian terlampir pada lampiran 1. Jadwal Penelitian