

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Bekerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu cara mengaktualisasikan diri dalam kehidupan manusia. Organisasi adalah sebuah tempat untuk mengaktualisasikan diri dengan melakukan pekerjaan masing-masing. Pekerjaan ini merupakan sebuah hal yang digunakan dan dimanfaatkan oleh sumber daya manusia untuk mengembangkan potensinya dalam menciptakan kualitas hidup yang baik, mencapai sebuah visi dan tujuan organisasi, sehingga manusia memaksimalkan penggunaan bakat dan kemampuannya dalam kehidupan sehari-hari, dan bagaimana manusia diperlakukan selayaknya manusia menjadi aspek-aspek yang perlu diperhatikan. Sebagai sumber daya manusia, tentunya mempunyai banyak harapan dan ekspektasi dalam organisasi tempat karyawan bekerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aspek terpenting dalam berjalannya organisasi. Sebuah organisasi membutuhkan individu yang berprestasi dan termotivasi di mana mereka mampu bekerja demi untuk mewujudkan tujuan bersama dan mencapai kualitas hidup yang baik, sehingga karyawan tersebut juga dapat menumbuhkan keinginan untuk bertahan dalam sebuah organisasi.

Organisasi merupakan berkumpulnya individu-individu yang bertujuan sama, di mana dalam mencapai tujuan tersebut, organisasi memiliki struktur dan anggaran yang telah diatur. Organisasi merupakan sebuah kekuatan sosial yang tidak tampak, di mana individu-individu tersebut melakukan aktivitas pekerjaan dan secara tidak sadar individu dalam sebuah organisasi mempelajari budaya yang ada di dalamnya (Soetrinso, 2016).

Organisasi tidak akan mendapai tujuannya apabila tidak didukung oleh individu di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dan perlu dikendalikan perilakunya. Agar sumber daya manusia dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan interpretasi, penerjemahan, dan pelaksanaan kebijakan organisasi melalui program perencanaan dan pengembangan. Untuk menjalakannya, beberapa bentuk kegiatan yang dapat dilakukan diantaranya melalui program pendidikan, pelatihan, promosi, dan mutasi seperti rotasi jabatan, delegasi, tugas, pemindahan, penugasan keanggotaan kepanitiaan, hingga konferensi. Pelaksanaan program pengembangan tersebut berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pada sumber daya manusia itu sendiri (Darmawan, 2013).

Berdasarkan survei yang dilakukan Microsoft pada tahun 2021, sebanyak 39% karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja yang buruk akibat kelelahan bekerja, terutama pada kalangan generasi muda. Hal tersebut menyebabkan komitmen pada organisasi yang dimiliki karyawan tersebut menurun di mana karyawan yang memiliki keinginan untuk memilih bekerja di perusahaan lain ataupun mencari pekerjaan jarak jauh yang lebih fleksibel ([www.kumparan.com](http://www.kumparan.com)).

Dilansir dari situs Marketeers, komitmen organisasi yang rendah pada karyawan adalah salah satu permasalahan yang menjadi hambatan dalam organisasi dalam mencapai tujuannya. Rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan dikarenakan kultur perusahaan yang buruk sehingga karyawan memiliki kualitas kerja yang rendah dan tidak memiliki rasa keterikatan terhadap organisasi, sehingga cenderung bekerja seadanya dan dalam jangka waktu yang panjang dapat membahayakan kelangsungan organisasi seperti menyebarkan pengaruh negatif, ketidakpercayaan dan permusuhan, hingga melakukan sabotase pekerjaan ([www.marketeers.com](http://www.marketeers.com)).

Hal yang sama ternyata juga ditemukan pada PT X. Melalui observasi dan wawancara terhadap karyawan di PT X, beberapa dari mereka mengaku tidak memiliki komitmen yang tinggi kepada perusahaan. Mereka hanya bekerja seadanya dan tidak maksimal dikarenakan tidak nyaman dengan kehidupan kerja di perusahaannya, salah satunya banyak karyawan yang memilih untuk tidak disiplin dan melanggar peraturan perusahaan akibat kebijakan yang tidak konsisten; berubah-rubah, serta merugikan karyawan.

Robbins dan Judge (2022) menyatakan komitmen organisasi merupakan tingkat identifikasi individu terhadap organisasi dan kesediaan mereka untuk berusaha mencapai tujuan organisasi. Senada dengan definisi oleh Hngoi, dkk. (2024), komitmen organisasi merupakan sebuah persepsi antara individu dengan organisasi tempat ia bekerja yang mendorong ia untuk mempertahankan keanggotaannya.

Allen dan Meyer (dalam Suhartini, 2018) menyatakan komitmen organisasi memuat tiga komponen utama, yaitu: (1) komitmen afektif, yang merupakan ikatan emosional dan perasaan keterikatan seseorang terhadap suatu hubungan atau organisasi; (2) komitmen kontinu, yaitu keasadaan akan biaya yang timbul dan harus dikeluarkan jika individu meninggalkan sebuah organisasi; dan (3) komitmen normatif, yaitu tanggung jawab moral untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi.

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya ialah kualitas kehidupan kerja (Sudiq, 2020). Kualitas kehidupan kerja berperan penting dalam membangun komitmen di suatu organisasi. Kualitas kerja individu yang semakin baik maka dapat dipastikan komitmen yang terbentuk dalam suatu organisasi juga tinggi.

Sejalan dengan pentingnya faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan pada organisasi, kualitas kehidupan kerja juga berperan penting dalam membangun hubungan antara karyawan dan organisasi. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam keseimbangan kehidupan kerja serta mendapatkan dukungan dalam aspek kesejahteraannya cenderung lebih terikat pada organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Meyer dan Allen (dalam Suhartini, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif dan supportif dapat memperkuat komitmen afektif karyawan, serta meningkatkan tingkat loyalitas mereka terhadap organisasi.

Luthans (dalam Muryadi, 2018) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak hanya bertumpu pada kesejahteraan individu, namun ia juga berkontribusi terhadap efektivitas suatu organisasi melalui peningkatan partisipasi pada saat pengambilan keputusan. Menurut Ngalimun, dkk., (2022), kualitas kehidupan kerja merupakan usaha yang terstruktur dalam sebuah organisasi yang memberikan kesempatan bagi individu untuk berkontribusi dalam pekerjaan dan efektivitas organisasi.

Walton (dalam Salsabila & Mulyana, 2022), kualitas kehidupan kerja mencakup beberapa aspek penting, diantaranya adalah: (1) Kompensasi yang adil dan memadai, di mana setiap pekerja mendapatkan upah yang layak sesuai dengan bidang pekerjaannya; (2) Kondisi kerja yang aman dan sehat, di mana pekerja bekerja di lingkungan yang kondusif dan tidak memberikan dampak negatif terhadap kualitas kerja; (3) Pemenuhan hak-hak karyawan; di mana karyawan mendapatkan hak-haknya sesuai ketentuan dan kesepakatan yang berlaku; (4) Kesempatan pengembangan kapasitas, di mana karyawan mempunyai kesempatan dan hak yang sama dalam meningkatkan keahlian dan potensi karier; (5) Kesempatan pengembangan profesional, di mana karyawan memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk meningkatkan diri secara profesional (6) Hubungan antar karyawan, yaitu dukungan yang diberikan atasan dan rekan kerja; (7) Ruang hidup, yaitu keseimbangan waktu bekerja yang dimiliki karyawan; dan (8) Relevansi sosial; yaitu perusahaan memenuhi tanggung jawab sosial. Aspek-aspek ini, menurut Walton,

bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dan mendorong produktivitas yang berkelanjutan dalam organisasi.

Penelitian oleh Indriani, dkk. (2024) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berkorelasi positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang melibatkan 120 karyawan CV Sekuntum Herbals dan PT Sanjaya Satwa Utama itu memiliki nilai Sobel Tes Statistic 3.046 dengan  $p = 0.002 (< 0.05)$ , di mana baiknya kualitas kehidupan kerja dapat menumbuhkan rasa komitmen pada karyawan. Kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi adalah multi dimensi dan merupakan produk evaluasi tempat seseorang dalam bekerja.

Hal yang sama diungkapkan oleh penelitian Siregar dan Hermina (2023) terhadap 160 responden di PT Majuperkasa Indonesia, di mana ditemukan korelasi positif Pearson dengan nilai  $r = 0.569$  dan  $p = 0.000 (< 0.05)$ , di mana kualitas kehidupan kerja yang semakin positif, maka komitmen organisasi juga semakin tinggi.

Berdasarkan uraian fenomena-fenomena, kasus-kasus dan definisi para ahli di atas dimana rendahnya komitmen organisasi disebabkan banyak faktor pemicunya dan jika tidak segera di perbaiki maka akan berdampak pada masa depan suatu organisasi, dari permasalahan ini maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan PT X” dengan hipotesis terdapat korelasi positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan, di mana kualitas kehidupan kerja yang semakin tinggi maka komitmen organisasi pada karyawan juga semakin tinggi, dan sebaliknya.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memberikan dua manfaat, diantaranya yaitu:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pada perkembangan dalam ilmu psikologi terkhususnya psikologi industri dan organisasi, terutama terkait dengan sumber daya manusia, kualitas kehidupan kerja, serta komitmen organisasi.

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Bagi Karyawan**

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan kepada karyawan terkait pentingnya menjaga komitmen organisasi dan keterlibatan dalam pekerjaan. Dengan memahami lebih lanjut terhadap kualitas kehidupan kerja, karyawan dapat lebih proaktif dalam mengelola pekerjaan, sekaligus meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan mereka.

### **b. Bagi Organisasi**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam merancang strategi untuk meningkatkan dukungan terhadap karyawan, seperti melalui pengembangan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan atau pengakuan terhadap kontribusi karyawan, sehingga meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi *turnover* pada organisasi.