

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara terus menerus. Pemegang kebijakan dan para manajer harus mempersiapkan sistem dengan paradigma luas dan visioner agar mampu beradaptasi dengan segala dinamika perubahan. Perusahaan menuntut sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya harus dapat bersaing, bertahan dan mampu memenangi persaingan (Ganapathi, 2016). Sumber daya manusia pada suatu perusahaan merupakan faktor utama yang harus diperhatikan, sebab keberadaan sumber daya manusia dapat mempengaruhi kemajuan dari sebuah organisasi (Suku dan Susanty, 2022). Dihad, Tentama dan Bashori (2022) menyatakan bahwa sumber daya manusia yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan menunjukkan sikap cinta dan loyal terhadap organisasi tempatnya bekerja, yang mana hal tersebut dibutuhkan untuk menunjang produktivitas sumber daya manusia dan organisasi itu sendiri.

Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraan (Umar dan Norawati, 2022). Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi

perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi (Muis, Jufrizen, dan Fahmi, 2018). Demikian juga halnya apa yang diungkapkan oleh Nasution (2017) bahwa para karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi dan komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah *work-life balance*. Hal ini dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Yunita (2018), Isfandi (2019), serta Surya dan Riana (2023) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. *Work life balance* merupakan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Risambessy dan Tahanora, 2021). *Work life balance* dapat memberi karyawan fleksibilitas yang lebih besar dalam pekerjaan mereka sehingga karyawan dapat menyeimbangkan tanggung jawab dan minat mereka di dalam sebuah organisasi (Risambessy dan Tahanora, 2021). *Work-Life balance* adalah prioritas yang tepat antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi, namun demikian kebutuhan organisasi sering mengabaikan kebutuhan pribadi karyawan. Permintaan pekerjaan menjadi berlebihan dengan terus meningkatnya persaingan dan

globalisasi, sehingga karyawan harus bekerja lebih keras dari sebelumnya untuk memenuhi persyaratan organisasi (Joshi, 2016). Output yang akan diterima oleh organisasi dapat berupa produktivitas atau kinerja yang tinggi, menurunnya tingkat absensi, dan komitmen organisasi yang tinggi (Hastuti, 2018).

Selain *work-life balance*, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu, kepuasan kerja. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Bahri dan Nisa, 2017). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pada para karyawan dalam memandang (Simanjuntak dan Nadapdap, 2015). Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya tidak akan pernah berpikir untuk meninggalkan perusahaan dan organisasinya karena apa yang mereka inginkan telah terpenuhi oleh perusahaan (Tutupoho, Dwi dan Fasak, 2021). Hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pinangkaan, Adolfina dan Walangitan (2020), serta Ilhami, Dahliana dan Elfitra (2021) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selain *work-life balance* dan kepuasan kerja, efikasi diri merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Efikasi diri adalah sebuah kepercayaan dari dalam individu yang terkait dengan kemampuan dan kompetensinya dalam melakukan tugas atau pekerjaan (Hidayat, 2017). Efikasi diri yang tinggi dari karyawan adalah kemampuan untuk

memanfaatkan dan menghasilkan sumber daya dengan lebih baik di lingkungan kerja mereka untuk menangani tugas-tugas dalam organisasi (Didit, 2016). Ketika karyawan memiliki efikasi diri dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dengan senang mereka akan mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan serta siap menghadapi tantangan dan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasinya (Arif dan Fauzan, 2022). Efikasi diri pada karyawan penting keberadaannya, bila karyawan tidak memiliki efikasi diri yang baik maka karyawan akan kesulitan untuk mengukur kemampuan yang ada pada dirinya dalam menyelesaikan tugas dan tujuan-tujuan dalam organisasi (Meria dan Tamzil, 2021). Hasil penelitian Sinaga (2018), dan Verianto (2019) membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi.

RS Paru Respira Yogyakarta merupakan salah satu rumah sakit yang mempunyai visi dan misi untuk memberikan pelayanan kesehatan secara profesional dan meningkatkan mutu secara terus menerus. Hal ini menuntut pihak RS Paru Respira Yogyakarta untuk selalu memperbaiki kinerja dan komitmen organisasinya untuk menambah kepercayaan masyarakat. Adapun jumlah karyawan di RS Paru Respira Yogyakarta berjumlah sebanyak 162 orang. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan bagian sub bagian umum RS Paru Respira Yogyakarta, rumah sakit ini masih banyak karyawan yang melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh rumah sakit contohnya saja absen tanpa ijin, datang terlambat tidak tepat waktu, dan pulang lebih

awal dari jadwal yang sudah ada. Selain itu, berdasarkan hasil observasi saya, banyak karyawan yang merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya karena kurangnya fasilitas dan banyak karyawan yang kurang loyalitas kepada organisasi karena karyawan tidak berada di tempat mereka bekerja karena tempat mereka tidak nyaman seperti panas.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di RS Paru Respira Yogyakarta**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan di RS Paru Respira Yogyakarta?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan di RS Paru Respira Yogyakarta?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan di RS Paru Respira Yogyakarta?
4. Apakah *work-life balance*, kepuasan kerja, dan efikasi diri berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di RS Paru Respira Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan positif *work-life balance* terhadap komitmen organisasi pada karyawan di RS Paru Respira Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di RS Paru Respira Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan positif efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada karyawan di RS Paru Respira Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan *work-life balance*, kepuasan kerja, dan efikasi diri secara simultan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di RS Paru Respira Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi RS Paru Respira

Hasil penelitian ini memberikan informasi kepada pihak manajemen RS Paru Respira terkait pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja, dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat bagi penelitian selanjutnya untuk menambah wawasan dan juga sebagai referensi terkait tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi