

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Di era globalisasi yang semakin maju semakin ketat saat ini, pada masa perkembangan ekonomi menghadapi persaingan yang semakin kompetitif dan dengan penuh resiko kondisi yang seperti ini mengharuskan pihak perusahaan wajib jeli mengembangkan kreatifitas dan inovasi baru.

Setiap perusahaan wajib berusaha meningkatkan kinerja karyawan sebagai sumber daya manusianya. Sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan, Manusia sebagai unsur dalam perusahaan merupakan faktor yang berperan penting dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan .

(Hasibuan,2012) Berpendapat bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan , karyawan, dan masyarakat. Pada hakikatnya , sumber daya manusia adalah sebagai penggerak, pemikir dan juga perencana untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Work life balance (keseimbangan kehidupan kerja) adalah sebagai suatu keadaan dimana terjadinya keseimbangan tuntutan pekerjaan pribadi. Work life balance sekarang menjadi penentu penting bagi banyak pekerja dalam perkembangan karir . Perbedaan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi telah menjadi hal yang harus lebih di beri perhatian lebih.

Ketidak adanya keseimbangan akan menyebabkan resiko terjadinya stres dan ketegangan , jam kerja yang panjang dan pekerjaan yang sangat menegangkan dan melelahkan berakibat tidak hanya menghambat kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dan kehidupan keluarga tetapi juga terkait dengan kesehatan hingga depresi.

Work life balance merupakan tentang menciptakan dan memelihara keadaan kerja yang mendukung dan sehat, yang akan terjadi memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab kepada diri sendiri / pribadi dengan demikian memperkuat loyalitas karyawan sendiri .adanya work life balance bertujuan agar karyawan mempunyai penuh energi positif dalam menjalankan tugasnya dan mengurangi suatu ambiguitas peran di dalam pekerjaan .

Menurut (Lockwood, Nancy R,2003) work life balance didefinisikan sebagai suatu keadaan ketika seseorang mengalami keterikatan dan kepuasan yang seimbang dalam perannya sebagai pekerja dan di dalam keluarga .

Berdasarkan Observasi Permasalahan work life balance ditemukan pada Karyawan adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak-hak khusus dan kewajiban- kewajiban mereka dalam mengerjakan suatu pekerjaan (gibson,2002).

Menurut (Zoharah binti omar,2014; Rose et al. (2000) dalam Houkes et al (2003), Karimi et al (2014) ,Wu et al (2007), Mengemukakan bahwa efek dari beban tugas yang berlebih, konflik dan ambiguitas dalam menjalankan tugas akan menimbulkan stres kerja. Jika di sebuah

perusahaan tidak mempunyai keseimbangan kehidupan kerja maka terjadi adanya Ambiguitas peran didalamnya.

Fenomena yang terjadi pada tahun 2020 Laman jejaring profesional tersebut menyatakan 69 persen profesional HR

sepakat bahwa work-life balance atau keseimbangan kerja dengan aktivitas sehari-hari adalah faktor utama yang memengaruhi pengalaman bekerja saat ini. Berdasarkan laporan Global Talent Trend dari LinkedIn, kemampuan sebuah perusahaan untuk bisa memberikan keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi menempati posisi pertama yang mendorong motivasi seseorang untuk bekerja. (Kompas.com)

PT. Cipta Mandala Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang melayani jasa konsultasi dan training di bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) . Permasalahan yang berkaitan dengan PT.Cipta Mandala Indonesia adalah terjadinya sebuah ambiguitas peran dalam pekerjaan karena belum optimalnya pencapaian work life balance , dan mendapat pekerjaan tambahan. Berdasarkan masalah pada tempat penelitian para karyawan baru tidak memahami betul sistem kerja beserta dengan jobdesc yang diberikan oleh perusahaan .

PT. Cipta Mandala Indonesia sudah mempunyai Standar Operasional Prosedur (SOP) namun SOP nya yang kurang jelas dengan hal itu karyawan PT.Cipta Mandala Indonesia merasa kesulitan untuk mengerjakan tugasnya , sering menunda pekerjaan dan tidak bertanggung jawab dengan pekerjaannya hal itu

karyawan saling melempar pekerjaan ke karyawan lainnya.

Penelitian terdahulu Greenberg dan Baron (2003) mengatakan bahwa ambiguitas peran dapat terjadi ketika individu mengalami ketidakpastian mengenai beberapa hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti : mengenai lingkup tanggung jawabnya, harapan darinya , dan bagaimana mengerjakan pekerjaan yang beragam . setiap posisi formal dalam struktur harus mempunyai persyaratan tugas yang jelas untuk meminimalkan kebingungan dan meningkatkan produktivitas , tetapi dalam beberapa struktur tugas bisa bersifat ambigu. Ambiguitas peran bisa terjadi karena dari informasi yang tidak memadai atau tentang pengetahuan untuk melakukan suatu pekerjaan, terjadinya ambiguitas peran dalam kinerja mungkin karena pelatihan yang tidak memadai dari perusahaan .

Setiap perusahaan mempunyai peran yang sangat penting bagi rasa distributive justice (Keadilan distributif) yang dialami oleh karyawannya. Selain itu perusahaan diwajibkan mempunyai peran work life balance dan distributive justices . Kemungkinan bisa memberi rewards yang mereka inginkan. rewards ini bisa dalam bentuk informal seperti penghargaan dan mentoring maupun formal seperti promosi dan kenaikan gaji (Wayne,dkk,dalam Ardianto,2009)

Hasil penelitian mujiasih (2005) menjelaskan bahwa pegawai-pegawai akan ter-engaged bila mendapatkan dukungan organisasi . bentuk dukungan organisasi ini antara lain dalam bentuk tersedianya work

life balance terhadap distributive justices saling berpengaruh.

Beberapa hal terkait organisasi yang dapat mempertahankan karyawan adalah memperhatikan persepsi mereka tentang manfaat yang mereka terima secara adil (Maslach dalam Saks,2006,h. 606) . penilaian karyawan yang berkaitan dengan kewajaran hasil atau rasa keadilan yang karyawan terima disebut dengan istilah keadilan distributif, atau dengan kata lain keadilan distributif mengacu pada kewajaran yang diterima (Greenberg,1990.h.400).

Dari berbagai pendapat tokoh diatas, Penilaian distributive justice adalah penilaian mengenai keadilan yang dilakukan individu mengenai tugas pekerjaannya terkait dengan reward dan punishment yang diterima dalam pekerjaannya.

Menurut Marini (2001) ambiguitas peran adalah ketidakberadaan informasi yang memadai yang diperlukan seseorang agar dapat menyelesaikan perannya secara optimal. Gordon (1996) dalam Novika (2010) menyatakan bahwa ambiguitas peran sering dialami para pegawai baru (pemula) yang tidak menerima orientasi pekerjaan karena kekurangan informasi yang lengkap tentang aktivitas dan tanggung jawab pekerjaan dan organisasi mereka .

Bamber,et al (1989) dalam Dwi (2008) menyatakan bahwa faktor yang berhubungan dengan ambiguitas peran meliputi koordinasi arus kerja, pelanggaran dalam rantai komando, deskripsi jabatan , dan kecukupan arus komunikasi .pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan pihak perusahaan, maka dari itu

organisasi juga harus melakukan peningkatan terhadap keadilan organisasinya, terutama yang berkaitan dengan keadilan distributif.

Dalam hal ini keadilan distributif (*distributive justice*) menjadi suatu hal yang penting di dalam perusahaan pada masa sekarang. Persoalan ketidakadilan akan menyebabkan terjadinya ambiguitas peran di suatu organisasi yang apabila tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan perilaku menyimpang di tempat kerja.

Berdasarkan permasalahan pada tempat penelitian, berbagai perilaku menyimpang seperti datang terlambat, mengabaikan perintah atasan atau menggunakan barang perusahaan diluar kewenangannya merupakan bentuk penyimpangan yang dilakukan secara sadar untuk mengganggu perusahaan (Aquino et al., dalam Dewi & I Gde, 2016).

Keadilan *distributive justice* adalah keadilan yang paling sering dinilai dengan dasar keadilan hasil, yang menyatakan bahwa karyawan seharusnya menerima upah / gaji yang sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran karyawan. Tujuan distribusi disini adalah kesejahteraan yang meliputi aspek- aspek fisik , psikologis, ekonomi, dan sosial , sehingga yang didistribusikan biasanya berhubungan dengan sumber daya, dan keuntungan.

Apabila dari perbandingan proporsi yang diterima sebanding atau lebih besar , maka ada kemungkinan dikatakan bahwa hal itu adil, dan ini berdampak pada hasil tugas/kerja karyawan . Namun apabila dari perbandingan proporsi yang diterimanya lebih kecil dibanding yang lain, maka ada kemungkinan

bahwa hal itu dikatakan tidak adil sehingga hal inipun akan berdampak pada hasil kerja karyawan.

Dapat disimpulkan dari penjelasan diatas bahwa jika tidak adanya keadilan di setiap perusahaan, maka akan terjadi ambiguitas peran dalam sebuah perusahaan . dengan hal itu ambiguitas peran terhadap distributive justice saling berpengaruh .

Penulis memilih PT.Cipta Mandala Indonesia surabaya sebagai obyek penelitian dengan alasan untuk mengetahui bagaimana pentingnya dan saling berpengaruh antara work life balance , distributive justice dan ambiguitas peran .

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas , Maka penulis tertarik melakukan penelitian dalam sebuah skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Work Life balance terhadap Distributive Justice melalui Ambiguitas Peran pada PT.Cipta Mandala Indonesia DiSurabaya**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat ditemukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakahwork life balance berpengaruh terhadap ambiguitas peran pada PT. Cipta Mandala Indonesia ?
2. Apakahwork life balance berpengaruh terhadap distributive justices pada PT. Cipta Mandala indonesia?
3. ApakahAmbiguitas peran berpengaruh terhadap distributive justices pada PT.Cipta Mandala Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work life balance terhadap ambiguitas peran pada PT. Cipta Mandala Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work life balance terhadap distributive justice pada PT.Cipta Mandala Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh ambiguitas peran terhadap distributive justice pada PT.Cipta Mandala Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian dapat digunakan sebagai salah satu bahan kajian untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai Work life balance , distributive justice dan ambiguitas peran .

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi PT. Cipta Mandala Indonesia
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menentukan kebijakan untuk kedepannya
2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan referensi mahasiswa sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan mengaplikasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan di jurusan manajemen sumber daya manusia fakultas ekonomi dan bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

4. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi pertimbangan bagi berbagai pihak yang akan atau sedang melakukan penelitian.

(HALAMAN SENGAJA DI KOSONGKAN)

