

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia kini tengah disibukkan dengan pandemi Covid-19 yang mengakibatkan perekonomian menjadi menurun secara drastis. Saat ini banyak pemimpin perusahaan yang memutar otak mereka bagaimana caranya agar perusahaan dapat bertahan ditengah pandemi Covid-19 dan semakin banyak persaingan di bidang industri dan pada masa ini perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu kegiatan di dalam organisasi perusahaan, untuk itu organisasi perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang terampil, berkarakter yang baik, memiliki wawasan luas, dan mampu bekerja dengan teman dan dengan atasan guna menjalankan fungsi yang dimiliki oleh perusahaan.

Sugeng dalam Sutrisno (2014 : 11-12), mengatakan bahwa sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam suatu kegiatan atau suatu organisasi, hal ini dikarenakan sumber daya manusia atau karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan akan mempengaruhi berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dalam hal ini karyawan perusahaan akan diarahkan atau penentu jalannya perusahaan. Karyawan bukan semata objek tetapi juga berkontribusi untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan sering pula menimbulkan masalah. hal ini disebabkan karena manusia memiliki tingkat

kebutuhan, harapan, latar belakang sosial, dan masalah yang berbeda-beda.

PT. Sumber Plastik merupakan perusahaan daur ulang plastik yang memiliki tingkat kepedulian yang tinggi terhadap lingkungan dimulai dari proses pengumpulan sampah, pemilihan, pembersihan dan pemrosesan menjadikan biji plastik bersih, sehingga bisa digunakan untuk memproduksi produk-produk berkualitas yang mempunyai nilai tinggi dan fungsi yang bermanfaat untuk masyarakat. Karyawan PT. Sumber Plastik memerlukan adanya dukungan organisasi dari perusahaan. Dukungan Organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support / POS*) mengacu kepada kepercayaan karyawan secara keseluruhan terkait sejauh mana perusahaan menghargai karyawan, peduli terhadap kesejahteraan karyawan, dan mendukung kebutuhan sosial karyawan dengan menyediakan sumber daya untuk membantu perusahaan.

Hal itu menjelaskan apakah organisasi menghargai kontribusi karyawan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support / POS*) juga dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan keluarga, hal ini dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan yang lebih berat.

Hill et. al (2001) dalam Fitria (2019), keseimbangan kehidupan kerja sebagai kemampuan individu untuk menyeimbangkan komitmen terhadap keluarga dan pekerjaan, serta tanggung jawab dan aktivitas diluar pekerjaan lainnya. Keseimbangan kehidupan kerja tercapai ketika hak untuk hidup seutuhnya didalam dan diluar pekerjaan yang saling menguntungkan bagi bisnis dan

masyarakat. Fitria (2019), menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan hidup-kerja (*Work Life Balance*).

Tangkilisan (2007) dalam Puspitadewi (2019), Efektivitas karyawan akan terasa baik bila para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan profesional sesuai dengan tanggungjawab masing-masing karyawan agar mencapai target perusahaan, perusahaan memberikan dukungan organisasi dan meningkatkan peran keseimbangan kehidupan kerja secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan akan merasa mendapat dukungan dari organisasi sehingga diharapkan karyawan membalas perlakuan tersebut dengan melakukan sesuatu hal dengan lebih baik dengan melakukan pekerjaan secara efektif dibandingkan mereka yang merasakan tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang rendah.

Seperti halnya karyawan PT. Sumber Plastik di Sidoarjo menuntut akan pekerjaan yang tinggi, dimana karyawan terikat jam kerja yang berlaku di perusahaan sehingga waktu antara bekerja lebih banyak di lakukan dibanding waktu dengan keluarga. *Perceived Organizational Support* (POS) PT. Sumber Plastik sendiri sudah cukup baik dimana karyawan telah mendapatkan kontribusi yang baik, mendengarkan keluhan karyawan dan menerima masukan dari karyawan. Namun kurangnya efektivitas kerja, ketelitian dan kerapian dapat mengabaikan volume dalam mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak dapat selesai tepat waktu. Hal ini perlu adanya keseimbangan kehidupan kerja dengan melihat sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi

karyawan, hubungan antara atasan dengan bawahan dan pengambilan keputusan serta tanggungjawab karyawan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Mungkin dengan memberikan waktu antara bekerja dengan waktu untuk keluarga dapat mengimbangi waktu istirahat diluar jam kerja seefisien mungkin agar karyawan PT. Sumber Plastik dapat meningkatkan keefektivan dalam bekerja dan meningkatkan kualitas keseimbangan kehidupan keluarga. Dengan memperhatikan hal tersebut, maka akan tercipta keselarasan dan keseimbangan antara perusahaan, karyawan serta lingkungan sekitar. *The Work Foundation* dalam Fitria (2019), keseimbangan kehidupan kerja mempunyai kontrol terhadap kapan, dimana dan bagaimana karyawan bekerja yang mengarah pada kemampuan untuk menikmati kualitas hidup yang optimal.

Fitria (2019), untuk meningkatkan peran keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawan, maka sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya keseimbangan kehidupan kerja setiap individu, berasal dari pekerjaan, keluarga, dan lingkungan sosial. Oleh karena itu peneliti memfokuskan dukungan organisasi dan efektivitas kerja diharapkan dapat membantu karyawan untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dalam perusahaan.

Menurut Ananto selaku divisi produksi mengatakan bahwa terjadi kecelakaan kerja dan itu semua ditanggung oleh perusahaan dengan kata lain bahwa di perusahaan telah memiliki kontribusi yang baik dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Dari masalah tersebut karyawan yang bersangkutan tidak dapat bekerja secara efektif dan optimal sehingga pekerjaan tidak sesuai target harian yang

seharusnya memproduksi 2 ton perhari menjadi 1,5 ton perhari. Maka dari itu kurangnya efektivitas kerja diakibatkan dari kurangnya kehaati-hatian karyawan saat bekerja. Selanjutnya saat berada di lingkungan keluarga menjadi tidak efisien seperti adanya taambahan jam kerja dan mengakibatkan kurangnya waktu untuk bertemu keluarga.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut peneliti membuat judul **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dan Efektivitas Kerja terhadap *Work Life Balance* PT. Sumber Plastik di Sidoarjo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh terhadap *Work Life Balance* PT. Sumber Plastik di Sidoarjo?
2. Apakah Efektivitas Kerja berpengaruh terhadap *Work Life Balance* PT. Sumber Plastik di Sidoarjo?
3. Apakah *Perceived Organizational Support* (POS) dan Efektivitas Kerja berpengaruh terhadap *Work Life Balance* PT. Sumber Plastik di Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu-ilmu yang dipelajari pada saat berada di bangku kuliah untuk diterapkan di dunia kerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Tujuan Umum

- a. Sebagai salah satu syarat untuk memenuhi kewajiban dan menyelesaikan jenjang Strata Satu (S-1) Program

Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

- b. Untuk menerapkan ilmu yang telah didapat dari bangku kuliah.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh terhadap *Work Life Balance* PT. Sumber Plastik di Sidoarjo.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Efektivitas Kerja terhadap *Work Life Balance* PT. Sumber Plastik di Sidoarjo.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis *Perceived Organizational Support* (POS) dan Efektivitas Kerja terhadap *Work Life Balance* PT. Sumber Plastik di Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk perusahaan sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan *Work Life Balance* melalui *Perceived Organizational Support* (POS) dan Efektivitas Kerja.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran, bacaan, pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya sumber daya manusia dan dokumentasi perpustakaan apabila dibutuhkan di waktu yang akan datang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan penelitian selanjutnya serta diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu ekonomi di masa yang akan datang.