

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi perlu memperhatikan segala aspek yang dapat mengantarkan mereka untuk mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia di perusahaan dikatakan yang utama, sebab sumber daya tersebutlah yang akan mengarahkan kemana perusahaan itu berjalan mencapai tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia bukanlah sesuatu yang terjadi secara tiba-tiba, masyarakat sudah lama hidup dalam organisasi, dan pengelolaan sumber daya manusia juga sudah dilakukan. Kehidupan organisasi sudah ada sejak lama, seperti dalam bidang pemerintahan, perekonomian, dan kemasyarakatan, semuanya membutuhkan satuan kerja, khususnya manajer sumber daya manusia.

Organisasi memiliki berbagai jenis sumber daya sebagai “*input*” untuk diubah menjadi “*output*” dalam bentuk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi yang mendukung proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk operasi, manusia, dan lain-lain. Di antara berbagai jenis sumber daya, sumber daya manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling penting. Perencanaan, pengelolaan dan pengendalian sumber daya manusia memerlukan suatu alat manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia (SDM). SDM dapat dipahami sebagai sebuah proses dalam sebuah organisasi dan juga dapat dipahami sebagai sebuah kebijakan (Marnis, 2008).

Komitmen Organisasional merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen Organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Yusuf & Syarif, 2017).

Salah satu faktor yang diketahui mempengaruhi komitmen adalah *Work Life Balance*. *Work Life Balance* ini semakin sulit ditemukan dalam konteks kebutuhan yang sangat terspesialisasi dan kebutuhan pribadi yang kompleks. Hal ini menunjukkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja. *Work-life balance* merupakan konsep yang sangat penting dalam kehidupan modern. Hal ini mencerminkan seimbangannya waktu dan energi yang dihabiskan seseorang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Scholaris dan Marks (2004:54) *work life balance* mempunyai dampak penting pada sikap karyawan terhadap organisasi dan, pada sikap karyawan terhadap kehidupan (Fitria, 2017). *Work life balance* menjadi hal penting bagi organisasi. Dengan menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang baik, organisasi dapat memperoleh manfaat seperti berkurangnya ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, meningkatkan komitmen dan kredibilitas organisasi untuk mempertahankan karyawan.

Gaya Kepemimpinan Situasional yang berfokus pada penyesuaian gaya kepemimpinan dengan situasi dan karyawan juga dinilai mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Dalam sebuah perusahaan, mengelola karyawan merupakan hal yang sulit dan kompleks. Karyawan berasal dari latar belakang yang berbeda pemikiran, keinginan, status, dan emosi yang berbeda. Hasibuan, (2013) seorang pemimpin dapat mendorong, membimbing, membimbing, menasihati, mengendalikan, dan memberikan teladan kepada bawahannya agar mau bekerja sama, serta dapat memotivasi bawahannya dengan jujur dan tegas mampu memimpin. Kegiatan kepemimpinan dalam organisasi memerlukan orang-orang yang dapat mengembangkan karyawan dan membangkitkan semangat kerja untuk mencapai produktivitas yang tinggi. (Hasibuan, 2013) menyatakan, “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.” klaim. Memaruhi dan memotivasi orang lain agar melakukan sesuatu sesuai keinginan pemimpin.

Gaya kepemimpinan situasional menjadi penting karena mencerminkan kesadaran dan kemampuan seorang pemimpin untuk menyesuaikan pendekatan

kepemimpinan mereka sesuai dengan tuntutan dan kondisi situasional yang berbeda. Meskipun penting, penelitian yang mendalam mengenai hubungan antara *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Komitmen masih sangat terbatas, terutama di konteks organisasi lokal. Penelitian-penelitian terdahulu cenderung dilakukan dalam perusahaan besar dan tidak selalu dapat diterapkan dengan langsung dalam budaya dan lingkungan kerja lokal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan ini dengan mengeksplorasi hubungan antara *Work Life Balance*, Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap tingkat komitmen karyawan dalam konteks organisasi di UKM Raket Klayatan Kota Malang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana praktik-praktik MSDM yang berfokus pada *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan Situasional dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan di lingkungan kerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Usaha Kecil adalah usaha yang bukan merupakan anak Perusahaan atau bukan cabang Perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini (Raselawati A, 2011). Usaha Mikro Raket Klayatan Kota Malang ini sendiri juga merupakan usaha kepemilikan perorangan yang tanpa ada campur tangan kepemilikan badan usaha dari perusahaan lain.

Usaha Mikro Raket Klayatan Kota Malang merupakan salah satu usaha yang dimiliki oleh perorangan atau individu tanpa adanya campur tangan pihak lain. Usaha mikro lokal seperti Raket Klayatan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana bisnis skala kecil berkembang dalam konteks ekonomi lokal. Organisasi ini merupakan salah satu unggulan yang ada di Kota Malang yang menjadikan Klayatan sebagai daerah sentra industri seperti halnya daerah sanan yang terkenal akan usaha pangan. Banyaknya minat masyarakat terhadap olahraga bulu tangkis berpengaruh terhadap kelangsungan hidup organisasi, dari hasil pra survey diketahui terdapat 3 pemilik usaha yang menjalankan organisasi sudah lebih dari 15 tahun.

Dari hasil pra survey yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan, menemukan salah satu hal yang membuat karyawan yang merasa nyaman karena adanya interaksi yang aktif antara karyawan dan pemilik. Interaksi tersebut terjadi karena aktifnya komunikasi pemimpin yang selalu mengkondisikan karyawan sesuai kemampuan dan kebutuhan organisasi. Selain karena rasa nyaman saat bekerja, masalah perekonomian yang kurang bagus mengakibatkan mereka ingin bekerja lebih untuk UMKM. Hal tersebut membuat karyawan ingin bekerja lebih untuk perusahaan dibandingkan dengan menjalani hidup diluar pekerjaan. Contohnya ketika beberapa UMKM memberikan pekerjaan di luar jam kerja (lembur), kebanyakan para karyawan lebih memilih untuk bekerja daripada menghabiskan waktu dengan keluarga atau hal lain di luar pekerjaan.

Dalam kaitanya dengan rangkaian uraian diatas tersebut maka peneliti tertarik memilih judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Komitmen Organisasional studi pada UMKM Raket Klayatan Kota Malang”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana peran *Work Life Balance*, Gaya Kepemimpinan Situasional dan Komitmen Organisasional pada UKM Raket Klayatan Kota Malang?
2. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional?
4. Apakah *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional?
5. Variabel apa yang lebih berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peran *Work Life Balance*, Gaya Kepemimpinan Situasional, Komitmen Organisasional pada UKM Raket Klayatan Kota Malang.
2. Untuk mengetahui peran *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasional.

3. Untuk mengetahui peran Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Komitmen Organisasional.
4. Untuk mengetahui peran *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Komitmen Organisasional.
5. Untuk mengetahui variabel yang lebih berpengaruh antara *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Komitmen Organisasional.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki sejumlah manfaat yang signifikan, baik bagi organisasi maupun untuk pemahaman teoritis di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Berikut beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini:

1. Manfaat bagi praktisi:

Bagi praktisi penelitian ini dapat membantu untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Praktisi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Lingkungan kerja yang mendukung *work life balance* dan kepemimpinan yang responsif dapat mengurangi tingkat kelelahan dan kejenuhan, yang pada waktunya dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan.

Selain itu, praktisi yang menerapkan *work life balance* dapat mendukung dan menciptakan citra positif di mata karyawan, karena karyawan merasa dihargai dan didukung cenderung memandang Perusahaan sebagai tempat yang baik untuk berkembang dan berkontribusi.

2. Manfaat bagi akademis:

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengetahuan teoritis, penelitian ini dapat mengisi kesenjangan pengetahuan dalam literatur manajemen sumber daya manusia dengan memberikan bukti empiris tentang hubungan antara *work life balance*, kepemimpinan situasional, terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya.

Melalui analisis dan interpretasi hasil penelitian, teori-teori MSDM yang ada dapat diperkaya dan diperdalam. Penelitian ini dapat membantu lebih memahami bagaimana faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan.

