

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia, baik yang resmi, informal, maupun berorientasi pada keuntungan, adalah aset vital bagi kesuksesan dan kelangsungan organisasi. SDM berkualitas memungkinkan organisasi menjalankan operasional dengan efisien dan memenuhi capaian tujuan yang diatur. Selain melaksanakan tugas, SDM juga menjadi penggerak utama yang mendorong perkembangan dan kemajuan organisasi. Ramli, (2024) menyatakan konsekuensi dari keberlanjutan sumber daya organisasi adalah kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa jika salah satu komponen organisasi tidak terpenuhi, maka pelaksanaan program atau pelayanan publik tidak akan berjalan dengan secara efektif dan efisien, hingga akhirnya dapat menghalangi tercapainya visi, misi, dan target yang telah ditentukan.

Fenomena global terkait sumber daya manusia (SDM) menunjukkan bahwa ketidakseimbangan dalam pemenuhan kebutuhan organisasi dapat berdampak serius terhadap efektivitas dan efisiensi operasional. Di berbagai negara, tantangan seperti kekurangan tenaga kerja terampil, peningkatan beban kerja, serta ketidakcocokan keterampilan dengan kebutuhan industri sering kali menghambat pencapaian visi, misi, dan target organisasi. fenomena *Great Resignation*, yang terjadi pasca-pandemi COVID-19, menunjukkan banyak karyawan yang memilih meninggalkan pekerjaannya karena kurangnya

keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, stres akibat beban kerja berlebih, serta kurangnya lingkungan kerja yang mendukung. Fenomena tersebut bukan sekadar terjadi di negara maju seperti Eropa serta Amerika Serikat, namun juga mulai terasa di negara berkembang, termasuk Indonesia.

Permasalahan SDM juga berdampak pada pelayanan publik, termasuk BPJS Ketenagakerjaan yang berperan dalam perlindungan tenaga kerja. Tingginya beban kerja akibat lonjakan peserta dan klaim, serta keterbatasan tenaga terampil, dapat menurunkan kualitas layanan. Beban kerja berlebih tanpa lingkungan kerja yang mendukung berisiko menyebabkan stres dan rendahnya komitmen karyawan. Oleh karena itu, BPJS Ketenagakerjaan perlu menerapkan strategi adaptif, seperti fleksibilitas kerja, *work-life balance*, fasilitas pendukung, serta pengembangan keterampilan dan kesejahteraan pegawai. Selain itu, program pengembangan keterampilan dan peningkatan kesejahteraan pegawai juga harus menjadi prioritas guna memastikan keberlanjutan layanan publik yang berkualitas bagi seluruh peserta jaminan sosial.

BPJS Ketenagakerjaan, yang berada di bawah pengawasan Presiden, merupakan lembaga yang memiliki tanggung jawab dalam mengelola program jaminan sosial di Indonesia. Lembaga ini berperan dalam memberikan perlindungan sosial dan ekonomi kepada seluruh lapisan masyarakat tanpa diskriminasi. Pemerintah memberikan penghargaan tinggi terhadap tenaga kerja di Indonesia dengan menyediakan jaminan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan (Hafiz Sutrisno, 2020). Program ini diperoleh oleh pekerja

saat diterima bekerja di suatu perusahaan atau lembaga, serta di berbagai sektor pekerjaan lainnya tanpa terkecuali. Menurut Pasal 28 H UUD 1945, "Setiap individu memiliki hak untuk mendapatkan jaminan sosial agar mereka berkembang dengan komprehensif sebagai individu yang bermartabat. Jaminan sosial merupakan suatu wujud pelayanan yang disediakan oleh pemerintah Indonesia kepada seluruh warganya, dengan memperhatikan kemampuan negara dalam memberikan bantuan ekonomi dan mengelola sumber daya tersebut secara optimal melalui lembaga atau institusi yang berwenang.

Gambar 1. 1 Kepesertaan Aktif pada BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2023



Sumber : Laporan Pengelolaan Program Pada BPJSKetenagakerjaan.go.id

Data tersebut menunjukkan jumlah peserta aktif dalam program-program BPJS Ketenagakerjaan, yang tidak hanya memberikan jaminan risiko kerja, tetapi juga rasa aman bagi pekerja di seluruh sektor Indonesia. Meskipun jumlah peserta aktif cukup signifikan, BPJS Ketenagakerjaan menghadapi tantangan besar dalam mengelola beban kerja yang terus meningkat, khususnya

dalam hal klaim dan layanan masyarakat. Hal ini dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan, mengingat tuntutan untuk memenuhi target layanan. Tuntutan pekerjaan di luar jam kerja dapat mengganggu waktu pribadi. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun psikologis, sangat penting untuk memastikan karyawan bekerja optimal, termotivasi, dan terikat emosional dengan organisasi. Faktor-faktor ini mempengaruhi keberlanjutan layanan dan upaya meningkatkan komitmen organisasi untuk mencapai misi pelayanan terbaik bagi tenaga kerja Indonesia.

Sejalan dengan pandangan Hia dan Ndraha (2023), Sumber daya manusia (SDM) dipandang sebagai komponen esensial pada sebuah perusahaan, dikarenakan kehadiran SDM yang berkualitas memengaruhi langsung pada kelangsungan serta kinerja organisasi. Karyawan berkemampuan baik dan dengan apresiasi yang kuat terhadap organisasi akan mampu bekerja secara maksimal, sehingga mendukung tercapainya tujuan bersama suatu organisasi. Dengan dukungan operasional yang efisien dan komitmen tinggi dari SDM, sebuah organisasi dapat memiliki kesempatan yang besar dalam meraih keberhasilan, meskipun menghadapi kompetisi yang semakin intens.

Komitmen organisasional merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Komitmen organisasi adalah sebuah sikap yang menunjukkan tekad yang besar untuk terus menjadi bagian dalam organisasi, berusaha memenuhi harapan organisasi dan menganut nilai-nilai

serta tujuan yang dianut organisasi (Luthans, 2019). Hal ini sangat penting, terutama di dunia saat ini, karena hal ini menunjukkan sejauh mana karyawan mendukung dan ingin tetap bersama perusahaan. Komitmen karyawan dapat dinilai dari keinginan mereka untuk terus berkontribusi kepada organisasi. Dalam konteks lembaga publik seperti BPJS Ketenagakerjaan Mojokerto, komitmen karyawan sangat krusial, karena mempengaruhi seberapa maksimal dan optimal pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Mengingat peran strategis BPJS Ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan sosial bagi pekerja Indonesia, kualitas dan keberlanjutan layanan sangat bergantung pada komitmen karyawan terhadap organisasi.

Pada dasarnya upaya untuk menciptakan dan mempertahankan komitmen organisasional yang tinggi di kalangan karyawan tidak dapat dipisahkan dengan tantangan, salah satunya yaitu keseimbangan kehidupan kerja. Faktor utama yang menjadi perhatian adalah bagaimana karyawan membagi waktu, energi, dan perhatian secara proporsional antara kewajiban profesional dan kebutuhan pribadi. Menurut Prayudi et al. (2024), keseimbangan ini melibatkan bukan hanya jam kerja, tetapi juga kualitas waktu di tempat kerja dan di luar jam kerja, untuk memastikan kehidupan pribadi tidak terganggu oleh tuntutan pekerjaan yang intens. Isu ini sangat penting, terutama bagi karyawan sektor publik yang sering menghadapi tekanan pekerjaan tinggi dan tanggung jawab besar dalam melayani masyarakat.

Menurut Nasution (2024), keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) mencerminkan keseimbangan antara kehidupan profesional dan

personal masing-masing individu. Ketika seseorang mencapai keseimbangan ini, hal tersebut tidak hanya menimbulkan kepuasan dan kebahagiaan dalam pekerjaan, tetapi juga meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan terhadap aktivitas profesional. Keseimbangan kehidupan kerja berfokus pada pencapaian proporsi ideal antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, dengan pengakuan bahwa setiap karyawan memiliki tanggung jawab dan peran di luar pekerjaan. Konsep ini melibatkan pembagian waktu yang adil serta integrasi harmonis antara kedua aspek dalam kehidupan sehari-hari. Karyawan yang mencapai keseimbangan yang ideal cenderung lebih termotivasi, loyal, dan berkontribusi lebih optimal, menunjukkan bahwa keseimbangan ini bukan hanya aspek pribadi, tetapi juga elemen strategis bagi kesuksesan organisasi.

Tabel 1. 1 Global Ranking Best Work Life Balance 2024

Rank	Country & Capital City	EU Region	2024 Country Population	Index Score / 100	Healthcare System	Happiness Index	Average Hours Per Week Per Employed Person	Safety : Global Peace Index Ranking
1	New Zealand, Wellington	Oceania	5,269.939	80.76	Universal government-Funded System	7.02	33	1.31
2	Ireland, Dublin	Europe	5,089,478	77.89	Universal government-Funded System	6.83	35.58	1.31
3	Belgium, Brussels	Europe	11,715,774	73.45	Universal Public Insurance System	6.89	35	1.52
43	Indonesia, Jakarta	Asia	279.798.049	39.36	Non-Universal Insurance System	4.92	44.25	2.8

Sumber : Remote.com

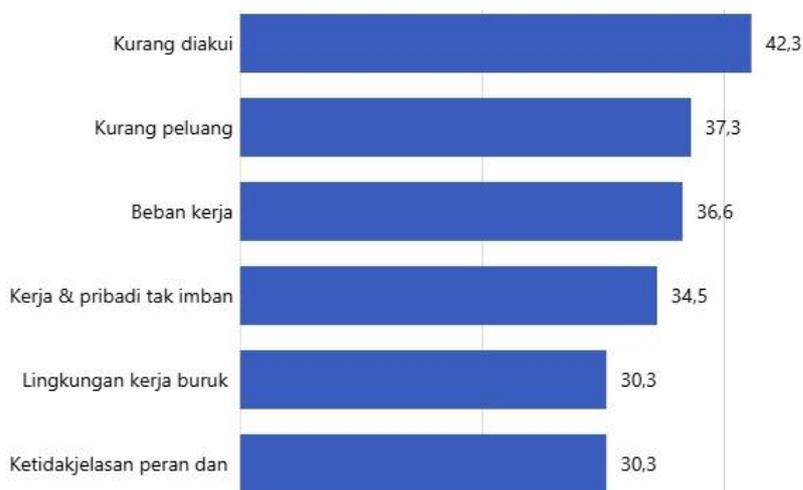
Menurut "Global 2024 Best Work Life Balance Ranking," Indonesia, dengan Jakarta sebagai ibu kota, menempati peringkat ke-43. Peringkat ini menunjukkan bahwa Indonesia masih tertinggal dibandingkan negara lain dengan indeks keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, seperti Selandia Baru, Irlandia, dan Belgia. Dengan skor indeks 39,36 dari 100, Indonesia berada pada posisi rendah dalam hal keseimbangan kehidupan kerja global. Kondisi ini dapat mempengaruhi kenyamanan dan kualitas hidup karyawan, yang berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja mereka. Secara keseluruhan, peringkat Indonesia yang ke-43 mencerminkan perlunya perbaikan signifikan dalam berbagai aspek, termasuk sistem kesehatan, kebahagiaan, jam kerja, dan keamanan, untuk meraih keseimbangan yang lebih optimal antara kehidupan profesional dan pribadi.

Perusahaan yang gagal mengelola keseimbangan kehidupan kerja dengan baik akan menghadapi berbagai dampak buruk, baik bagi karyawan maupun manajemen. Dampak tersebut meliputi stres kerja, kesulitan menyelesaikan tugas, dan penurunan produktivitas secara keseluruhan. Kondisi ini tidak sekadar mempengaruhi kinerja individu, melainkan juga bisa menghambat keberlanjutan dan kesuksesan organisasi. Beban kerja berlebihan sering menjadi penyebab stres, yang jika dibiarkan, dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta penurunan motivasi. Penelitian oleh Mei le et al. (2021) menyatakan bahwa beban kerja berlebih berdampak negatif komitmen organisasional dan menekankan pentingnya pengelolaan beban

kerja yang seimbang serta penyediaan alternatif kegiatan untuk menghindari stres berlebihan di tempat kerja.

Bersumber dari Permendagri No. 12/2008, beban kerja ialah total semua tugas dan pekerjaan yang wajib dituntaskan individu yang ditentukan oleh jumlah tenaga kerja dan waktu yang dialokasikan. Sulastri dan Onsardi (2020) menyatakan bahwa meskipun pekerja memiliki kemampuan yang lebih rendah daripada kebutuhan pekerjaan, mereka dapat mengalami kejenuhan dan kelelahan. Beban kerja mencakup aspek fisik dan psikologis, termasuk jumlah tugas, kompleksitas, tekanan waktu, dan ketersediaan SDM pendukung. Jika beban kerja terlalu berat dan berlarut-larut, ini dapat menyebabkan kelelahan kronis dan meningkatkan risiko karyawan meninggalkan perusahaan.

Gambar 1. 2 Survei Faktor Ketidakhagiaan Dengan Pekerjaan Periode Juni 2023



Sumber : Databoks

Berdasarkan survei Databoks pada Juni 2023, faktor "Beban Kerja" menempati urutan ketiga sebagai penyebab ketidakhagiaan karyawan,

dengan persentase 36,6%. Ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan atau tidak terkelola dengan baik dapat berdampak signifikan pada kepuasan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Kelelahan akibat beban kerja berlebih juga mempengaruhi komitmen organisasional, yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional pada organisasi. Beban kerja yang tidak memperhatikan kesejahteraan karyawan atau kurangnya dukungan dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan niat untuk meninggalkan perusahaan dan menurunkan produktivitas. Oleh sebab itu, penting bagi organisasi agar mengelola beban kerja secara efektif, memastikan tugas sesuai dengan kapasitas dan ketentuan awal, serta menyediakan sumber daya yang memadai. Langkah tersebut bukan sekadar menghasilkan peningkatan kebahagiaan karyawan, namun juga memperkuat komitmen organisasional, yang berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

Selain beban kerja, sejumlah variabel lain, seperti lingkungan tempat kerja, dapat memengaruhi tingkat komitmen pekerja terhadap perusahaan mereka. Menurut Nursia Bala et al. (2023), lingkungan kerja mencakup kondisi yang dirasakan karyawan, yang dipengaruhi oleh sikap dan perilaku rekan kerja, atasan, serta iklim yang terbentuk, yang tercermin dalam kebijakan atau tindakan organisasi. Tempat kerja fisik dan sosial yang positif diperlukan untuk memberikan rasa aman dan nyaman sekaligus meningkatkan produktivitas. Lingkungan fisik yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan kinerja karyawan, sementara lingkungan yang buruk, seperti kurangnya fasilitas, konflik antar rekan kerja, atau tekanan yang berlebihan, dapat menurunkan

loyalitas dan kinerja, serta merusak keterikatan emosional karyawan dengan organisasi.

Tabel 1. 2 Lingkungan Kerja Fisik Pada BPJS Ketenagakerjaan Mojokerto Tahun 2021-2023 (Unit/Buah)

No	Jenis Sarana dan Prasarana	TAHUN		
		2021	2022	2023
1.	Meja	45	75	75
2.	Kursi	75	105	105
3.	Komputer	12	16	16
4.	Laptop	12	16	16
5.	AC	15	30	30
6.	CCTV	12	20	20
7.	Dapur	1	2	2
8.	Mushola	1	2	2
9.	Toilet	8	10	10
10.	Mobil Dinas	5	8	8

Sumber : Data sekunder, BPJS Ketenagakerjaan Mojokerto

Sesuai data sarana dan prasarana yang dimiliki BPJS Ketenagakerjaan Mojokerto dari tahun 2021 sampai 2023, terlihat adanya peningkatan fasilitas fisik untuk menunjang kegiatan operasional serta mengoptimalkan kenyamanan kerja untuk karyawan. Pada tahun 2021 BPJS Ketenagakerjaan Mojokerto masih bertempat di tengah kota Mojokerto dimana lokasi tersebut strategis namun memiliki tempat yang tidak terlalu luas, sehingga pada akhir tahun 2022 BPJS Ketenagakerjaan Mojokerto pindah ke lokasi Jl. Raya Tambak Agung No.54 dimana lokasi tersebut cukup luas dan besar untuk dibangun suatu kantor. Sehingga dengan adanya perpindahan lokasi tersebut menyebabkan peningkatan fasilitas fisik yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan Mojokerto. Peningkatan sarana dan prasana tersebut

mencerminkan komitmen BPJS Ketenagakerjaan Mojokerto dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung produktivitas karyawan, serta meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan seorang karyawan. Dengan adanya fasilitas yang memadai turut serta memiliki peran penting dalam membangun motivasi dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, hingga pada akhirnya hal tersebut dapat mendorong peningkatan komitmen organisasional.

Permasalahan dan kondisi yang telah dijelaskan sebelumnya diyakini memiliki dampak terhadap tingkat komitmen organisasional di BPJS Ketenagakerjaan Mojokerto. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan prioritas tinggi pada hal-hal seperti beban kerja, lingkungan kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja. Berlandaskan pada pemaparan tersebut, penulis memiliki ketertarikan untuk menjalankan penelitian berjudul **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada BPJS Ketenagakerjaan Di Mojokerto”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai pemaparan latar belakang yang telah disampaikan, permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasional pada BPJS Ketenagakerjaan Mojokerto?

2. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional pada BPJS Ketenagakerjaan Mojokerto?
3. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional pada BPJS Ketenagakerjaan Mojokerto?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional pada BPJS Ketenagakerjaan Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan pada perumusan masalah yang sudah diberikan, tujuan utama dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional pada BPJS Ketenagakerjaan Mojokerto.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional pada BPJS Ketenagakerjaan Mojokerto.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasional pada BPJS Ketenagakerjaan Mojokerto.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional pada BPJS Ketenagakerjaan Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Harapannya penelitian ini akan secara signifikan menghasilkan peningkatan pengetahuan pada bidang sumber daya manusia, secara khusus di bidang beban kerja, lingkungan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Lebih lanjut, hasil penelitian ini bisa dijadikan panduan yang berguna untuk penelitian lebih kedepannya.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini harapannya bisa menawarkan wawasan dan rekomendasi yang relevan untuk membantu perusahaan dalam mengevaluasi dan meningkatkan kebijakan terkait keseimbangan kehidupan kerja, manajemen beban kerja, serta kondisi lingkungan kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi dasar untuk mengoptimalkan tingkat komitmen organisasi di kalangan karyawan.