

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan di suatu perusahaan. Karyawan dan pimpinan perusahaan semestinya harus saling mendukung, menghargai, dan juga saling mengerti apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing. Maka dari itu, diperlukan pembinaan dari pihak perusahaan dengan maksud untuk mengarahkan karyawan supaya bersedia memberikan kontribusi secara maksimal untuk mencapai segala tujuan dari perusahaan serta senantiasa menjaga kualitas kerjanya.

Dalam mencapai kualitas kinerja yang lebih baik, diperlukan keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat membagi waktu mereka dalam urusan pekerjaan dengan urusan pribadi. Sikap karyawan terhadap perusahaan dan kehidupan mereka dipengaruhi oleh faktor keseimbangan kehidupan-kerja. Perusahaan sebenarnya perlu memberikan kebijakan supaya karyawan bisa dengan bebas mengatur waktu di luar pekerjaan dan di dalam pekerjaan, terciptanya *work life balance* ini yang nantinya menjadikan tiap karyawan merasa betah dan nyaman untuk bekerja, rasa bahagia pun akan timbul apabila mereka berhasil membagi waktu dengan tepat.

Terdapat permasalahan bahwa masih terdapat karyawan yang merasakan ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi mereka. Tidak

terpenuhinya *work life balance* berdampak pada penurunan produktifitas pekerja, karena mengakibatkan kelelahan fisik ataupun mental sehingga karyawan menjadi kurang fokus serta berisiko berbuat kesalahan.

Tidak hanya *work life balance*, terdapat satu hal lain yang juga mempengaruhi kualitas *employee performance* yaitu *affective commitment*. Menurut Ardiansyah (2020) mengemukakan bahwa komitmen merupakan bentuk sikap yang ditunjukkan karyawan dengan menerima visi dan misi yang ada di organisasi, dan nilai-nilai yang terkandung di dalam perusahaan. Ini tentang mengembangkan organisasi menjadi lebih baik, menunjukkan bahwa karyawan secara emosional akrab dengan perusahaan, menunjukkan bahwa mereka memang akrab dengan rekan kerja dan atasan, serta muncul kesadaran bahwa karyawan perlu mengembangkan organisasi mereka. Inilah alasan karyawan untuk memutuskan terus bekerja di lokasi mereka saat ini. Komitmen juga berperan sangat penting dalam sebuah organisasi. Tingginya komitmen akan berakibat pada *employee performance* yang semakin meningkat.

Keberhasilan organisasi juga dipengaruhi oleh adanya tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan. Kepuasan yang dirasakan setiap karyawan akan mengakibatkan peningkatan dalam kinerja seorang karyawan, karena menganggap pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Pernyataan ini didukung oleh Indrawati (2013) yang menyatakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan.

*Employee performance* yang baik akan memberikan keuntungan untuk jangka panjang terhadap perusahaan, maka dari itu karyawan harus dapat mengelola dengan cara yang tepat. Menurut Ardiansyah (2020), *employee performance* merupakan bentuk nyata dari suatu pencapaian visi dan misi perusahaan serta dapat menjadi tolak ukur bagi setiap individu, kelompok, maupun unit kerja supaya bisa mencapai atau bahkan melebihi target produksi yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Johari *et al.*, (2016) didapatkan hasil bahwa *work life balance* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini karena karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya cenderung memiliki suasana hati yang baik sehingga bisa lebih berkonsentrasi pada pekerjaan dan meningkatkan *employee performance*. Begitupun sebaliknya, apabila seorang karyawan tidak dapat membagi urusan pribadi dengan pekerjaan, maka dapat memengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan karena tidak fokus atas apa yang dilakukan.

Namun berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh Kim (2014) yang mendapatkan hasil bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*. Karena terdapat beberapa karyawan yang tidak memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya, namun tetap berkontribusi secara maksimal pada perusahaan. Hal tersebut dilakukan karena memang pada dasarnya karyawan tersebut sadar akan segala tanggung jawab yang sudah diberikan dan tidak ingin keharmonisan perusahaan menjadi terganggu akibat membawa permasalahan pribadi ke dalam pekerjaan.

Pendapat serupa dari penelitian Rafsanjani *et al.*, (2019) yang menerangkan jika *work life balance* tidak berpengaruh pada *employee performance*, hal tersebut karena karyawan mendapatkan fasilitas yang memadai di tempat kerja, sehingga masalah keluarga atau pribadi tidak berpengaruh pada kinerja mereka. Dari beberapa paparan diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian”Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Affective Commitment* terhadap *Employee Performance* Melalui *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening”

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah *work life balance* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh positif terhadap *employee performance*?
3. Apakah *affective commitment* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*?
4. Apakah *affective commitment* berpengaruh positif terhadap *employee performance*?
5. Apakah *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance*?
6. Apakah *job satisfaction* memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *employee performance*?
7. Apakah *job satisfaction* memediasi pengaruh *affective commitment* terhadap *employee performance*?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction*.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *employee performance*.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *affective commitment* terhadap *job satisfaction*.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *affective commitment* terhadap *employee performance*.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance*.
6. Menguji dan menganalisis *job satisfaction* sebagai mediasi pengaruh *work life balance* terhadap *employee performance*.
7. Menguji dan menganalisis *job satisfaction* sebagai mediasi pengaruh *affective commitment* terhadap *employee performance*.

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Memberikan informasi kepada pimpinan perusahaan terkait *work life balance*, *affective commitment*, *employee performance* serta *job satisfaction* sehingga bisa dijadikan sebagai salah satu masukan dalam pengambilan keputusan.