

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sejalan bersama perubahan era dan makin sadarnya masyarakat akan kesehatan mental, kebutuhan akan *Work life balance* yang sehat sudah menjadi keharusan di berbagai sektor. *Work life balance* akhir-akhir ini menjadi topik yang kini sedang menjadi sorotan dalam lingkup pekerja Indonesia seperti yang ditulis oleh SEEK, perusahaan induk dari aplikasi pencarian kerja dan pengembangan karir dari situs web rekrutmen *JobsDB*, bahwa sebanyak 43% narasumber di Indonesia menyatakan bahwasanya *work life balance* menjadi keutamaan ketika menentukan pekerjaan (Baier.,2023). *Work-life balance* adalah kapabilitas yang dimiliki seseorang ketika membagi fokus pekerjaan juga kegiatan selain pekerjaan (Delecta, 2011).

Pengusaha perlu memahami bahwa, meski upah yang besar bisa menjadi daya tarik yang kuat untuk calon karyawan, namun uang saja tidaklah cukup efektif dalam mempertahankan pekerja, lebih-lebih dalam jangka waktu yang lama. Budaya kerja yang menekankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, memberikan ruang fleksibilitas, serta menitikberatkan pada pembentukan hubungan kerja yang positif, juga memegang peranan yang sama krusialnya. Shaffer (2016) menyatakan karyawan dengan kehidupan yang tidak seimbang akan mempengaruhi aktivitas bisnis yang berujung pada kondisi kerja yang buruk, sehingga ingin berpindah pekerjaan.

Perusahaan yang dianggap efektif dan efisien adalah perusahaan yang mampu untuk terus mengembangkan kualitas sumber daya manusianya dan memastikan

bahwa potensi dan keterampilannya dapat dimanfaatkan dan digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, sumber daya manusia tidak hanya menjadi objek yang digunakan untuk mencapai tujuan, tetapi juga menjadi agen yang aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia perlu dihargai, dipelihara, dipupuk dan dikembangkan karena merupakan unsur penuntun suatu organisasi. Salah satu syarat yang penting untuk meningkatkan *Work Life Balance* yaitu perusahaan perlu memperhatikan *Quality of Work Life* dari karyawan. Ketika perusahaan juga memberikan perhatian pada *quality of work life* dari karyawannya akan memudahkan untuk menarik perhatian dari calon karyawan dan akan lebih mudah untuk mempertahankan karyawan.

*Quality of work life* merujuk terhadap upaya perusahaan dalam menaikkan kondisi lingkungan kerja guna memotivasi karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai (Wayne, 2010). Kualitas kerja yang buruk meningkatkan tingkat stres karyawan, sehingga berdampak negatif pada keseimbangan kehidupan mereka. Hal ini akan membuat mental karyawan lemah, kehilangan motivasi, dan tidak puas dengan kehidupan profesional. Pada konteks ini, pengimplementasian *quality of work life* bisa digunakan untuk meningkatkan *work life balance*. Studi dari Pravin Bhende (2020) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mereka akan meningkat seiring dengan peningkatan mutu lingkup kerja, yang nantinya berimbas baik terhadap keseimbangan kehidupan kerja mereka.

Salah satu upaya yang bisa diterapkan guna meningkatkan *work life balance* dari karyawan ialah dengan meningkatkan *job satisfaction*. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dianggap menjadi sebuah faktor utama pada pengelolaan sumber daya

manusia. Berdasarkan Robbins (2015) kepuasan kerja yaitu sebuah perasaan positif yang timbul dari penilaian atau kesejajaran terhadap setiap aspek tertentu. Keberhasilan mencapai kepuasan kerja terjadi ketika para pekerja mengalami kecukupan dan kepuasan terhadap hal-hal yang diperoleh. *Job Satisfaction* sangat mempengaruhi *Work Life Balance* ataupun keseimbangan lingkup kerja, saat pekerja mendapatkan rasa puas akan organisasi maka akan terlahirlah keseimbangan kehidupan kerja yang baik untuk mereka (Nirmalasari, 2018).

Sehingga perusahaan harus mengutamakan kepuasan kerja karyawan sebagai aspek kritis. Karyawan tidak hanya diharapkan untuk memberikan kinerja optimal, melainkan juga memiliki dimensi kehidupan di luar konteks pekerjaan yang memerlukan perhatian. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti kehidupan keluarga, sosial kemasyarakatan, pembelajaran, atau yang bisa disebut dengan keseimbangan kehidupan kerja. Perusahaan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi apabila karyawan mereka merasa puas dengan kebijakan dan praktik dari organisasi. Akan tetapi berbeda dengan penelitian dari Chyntia Maharani (2023) yang menemukan bahwasanya tidak terdapat korelasi yang signifikan ketika variabel *job satisfaction* mempengaruhi *Work Life Balance*. Jadi riset berikut bertujuan untuk menjembatani kesenjangan tersebut.

Selain kepuasan kerja, perusahaan mampu menaikkan *work life balance* para pekerjanya dengan cara memperkuat komitmen organisasinya atau *organizational commitment*. Burso (2018) mengatakan komitmen organisasi bisa dimaknai dengan tingkatan kepercayaan dan penerimaan yang dipegang oleh pekerja terhadap tujuan organisasi. Selain itu, komitmen organisasi juga mencakup

keinginan karyawan untuk tetap bersama organisasi tersebut. Wijaya (2017) mengungkapkan bahwa organisasi dapat dianggap menjadi daya relatif yang timbul atas pengenalan juga kontribusi seseorang dengan sebuah perusahaan. Faktor-faktor yang mencakup keyakinan, dukungan atas orientasi juga nilai-nilai perusahaan, serta kemauan yang besar dalam berusaha sungguh-sungguh guna kepentingan institusi, menjadi landasan utama dalam membentuk ikatan antara individu dan perusahaan tersebut. Selain itu, terdapat desakan yang besar dalam melindungi keanggotaan pada institusi juga menjadi komponen penting dalam dinamika hubungan antara individu dan perusahaan.

Penelitian yang dijalankan oleh Rizkiana (2015) mengemukakan terdapat keterkaitan antara komitmen organisasi dengan keseimbangan kehidupan kerja. Ketika karyawan merasa percaya dan memberikan komitmennya pada organisasi maka keseimbangan kehidupan kerja mereka akan terjaga sehingga dapat menghindari perilaku-perilaku yang dapat merugikan organisasi maupaun diri mereka sendiri. Perihal tersebut selaras dengan penelitian dari Oyewobi (2015) yang mencatat bahwasanya dijumpai keterkaitan positif diantara *organizational commitment* terhadap *work life balance*. Jadi dapat dikatakan bahwasanya peningkatan komitmen akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja mereka.

Teori yang memayungi penelitian ini yaitu teori kepuasan kebutuhan. Menurut teori kepuasan kebutuhan, karyawan yang kebutuhan dasarnya dipenuhi melalui pengalaman kerja akan memperoleh kepuasan dari pekerjaan yang mereka lakukan (Sirgy, 2001). Penelitian ini melakukan replikasi modifikasi dari penelitian

sebelumnya oleh Aruldoss (2021) yang bertajuk “The Relationship Between *Quality of Work Life* and *Work-Life-Balance* Mediating Role of *Job Stress*, *Job Satisfaction* and *Job Commitment*: evidence from India”. Perbedaan dari riset tersebut dengan penelitian ini yaitu:

- 1) Terdapat perbedaan subjek dan objek penelitian
- 2) Terdapat perbedaan pada variabel mediasi, pada penelitian ini tidak menggunakan *Job Stress* sebagai variabel mediasi

Berdasarkan yang tertulis pada latar belakang masalah yang sudah diuraikan, bisa dikatakan bahwa persoalan *work life balance* penting untuk diteliti lebih jauh. sebagaimana *work life balance* dari karyawan PT. 23 Guard Indonesia. PT. 23 Guard Indonesia merupakan perusahaan penyedia jasa pengamanan, keamanan dan pengawalan profesional di Indonesia. Berdasarkan fenomena yang peneliti dapatkan dari hasil metode wawancara, salah satu karyawan PT. 23 Guard mengalami kurangnya keseimbangan hidup kerja (*work life balance*).

Narasumber memiliki permasalahan membagi waktu antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya yang dikarenakan terdapat banyak event yang berlangsung pada hari libur sehingga narasumber merasa kurang memiliki waktu senggang untuk keluarga. Akibatnya, narasumber menjadi kelelahan sehingga kurang fokus dan sering melakukan kesalahan yang menyebabkan tugas membutuhkan waktu lebih lama untuk diselesaikan hal tersebut berdampak juga pada kepuasan kerja dan komitmen pada perusahaan yang ikut menurun.

## **B. Rumusan Masalah**

Menurut latar belakang di atas, rumusan masalah dari penelitian yaitu:

1. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*?
2. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*?
3. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*?
4. Apakah *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*?
5. Apakah *Quality of Work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*?
6. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi?
7. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance* dengan *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan riset yaitu:

1. Untuk menguji pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Job Satisfaction*
2. Untuk menguji pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Commitment*
3. Untuk menguji pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Work Life Balance*
4. Untuk menguji pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Work Life Balance*

5. Untuk menguji pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Work Life Balance*
6. Untuk menguji pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Work Life Balance* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi
7. Untuk menguji pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Work Life Balance* dengan *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi

#### **D. Implikasi Penelitian**

Menurut tujuan penelitian yang ditargetkan, dimaksudkan bahwa perolehan penelitian berikut akan menyampaikan kegunaan yang signifikan bagi berbagai pihak atau pemangku kepentingan, diantara lain:

##### 1. Implikasi Empiris

Penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi untuk riset yang akan datang yang bertujuan guna memahami *Quality of Work Life*, *Work Life Balance*, *Job Satisfaction*, dan *Organizational Commitment*. Diharapkan penelitian ini dapat melengkapi wawasan, memberikan bukti empiris baru, serta menyediakan referensi tambahan dalam ranah pengetahuan.

##### 2. Implikasi Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi pedoman yang berharga guna mendukung proses penetapan ketentuan perusahaan, seperti memberikan perhatian lebih terhadap kebutuhan-kebutuhan dari karyawan yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka serta meningkatkan kepuasan dan komitmen mereka yang nantinya juga akan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja mereka.