

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam lingkungan yang penuh tekanan dan jadwal yang sibuk, menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan dapat menjadi sebuah tantangan. Keseimbangan kehidupan kerja di rumah sakit tidak hanya mempengaruhi kesehatan pribadi tetapi juga mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Kesehatan mental dan fisik para medis dan non medis harus diutamakan, karena hanya dalam keadaan sehat mereka dapat memberikan perawatan terbaik. Kebijakan jam kerja yang fleksibel, dukungan psikologis, dan kesadaran akan pentingnya menjaga keseimbangan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih manusiawi.

Work life balance mengacu pada kondisi dimana seseorang mampu mengatur waktu dan tenaganya secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa setiap individu dapat menjalani kehidupan yang memuaskan baik di dalam maupun di luar tempat kerja tanpa mengalami stres atau kemunduran. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak positif pada kesejahteraan mental dan fisik, peningkatan produktivitas, dan hubungan pribadi yang lebih kuat.

Setiap orang membutuhkan keseimbangan dalam hidup, khususnya antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*). Jika keseimbangan tidak tercapai, maka dapat menurunkan produktivitas dan menyebabkan kejenuhan. Kalliath dan Brough (2008) berpendapat bahwa *work-life balance* merupakan

persepsi individu bahwa aktivitas kerja dan non-kerja dapat berjalan beriringan dan mendorong pertumbuhan pribadi berdasarkan prioritas dalam kehidupan pribadi. Fenomena WLB muncul ketika individu tidak mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesionalnya, yang menyebabkan gangguan psikologis dan medis. Salah satu gangguan psikologis adalah stres, orang rentan terhadap penyakit, terutama penyakit jantung dan stroke.

Karyawan harus mampu menyeimbangkan perannya dengan baik, karena peran karyawan tidak hanya menjadi karyawan di dalam perusahaan saja, namun karyawan juga mempunyai peran di luar perusahaan (Sonhadi et al., 2020). Alhasil, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di perusahaan semakin meningkat. Khoiriyah et al. (2020) berpendapat bahwa *work life balance* merupakan pendorong utama keterikatan karyawan, oleh karena itu, keterlibatan kerja semakin dipandang sebagai strategi yang digunakan oleh karyawan dan perusahaan. Keseimbangan kehidupan kerja juga dapat memainkan peran penting dalam menjaga keterlibatan kerja dan dapat mempengaruhi retensi karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa keseimbangan di tempat kerja sangat penting untuk diperhatikan dalam menjaga kesejahteraan karyawan.

Di sisi lain, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga krusial bagi para pemimpin. Kepedulian perusahaan terhadap karyawannya akan mendorong mereka untuk bekerja keras tanpa khawatir akan terpenuhinya kebutuhan mereka, yang secara tidak langsung akan berdampak jangka panjang bagi perusahaan, termasuk menurunnya produktivitas. Clutterbuck (2003) menyajikan beberapa konsekuensi yang muncul ketika manajemen perusahaan

gagal mencapai harmoni antara kehidupan kerja dan karyawan, seperti: peningkatan tingkat absensi, kegagalan dalam mengoptimalkan potensi karyawan, kurangnya inisiatif dan kreativitas, pelayanan pelanggan yang kurang memuaskan, perilaku karyawan yang tidak memadai, serta rendahnya tingkat motivasi dan komitmen.

Berdasarkan fakta tersebut, dapat disimpulkan bahwa pencapaian *work life balance* merupakan hal yang penting dan tidak terlepas dari peran individu dan organisasi. Keterlibatan pribadi dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja mencakup kemampuan mengelola stres, manajemen waktu, dan relaksasi. Sementara itu, peran organisasi dalam mendukung *work life balance* dapat ditunjukkan dengan menerapkan jadwal yang ketat saat keluar kantor, mengajak karyawan untuk mengikuti aktivitas yang menyenangkan, dan menciptakan motivasi hidup agar karyawan dapat memfokuskan energinya. Kesuksesan sebuah bisnis tentunya tidak lepas dari kerja keras setiap karyawan yang ada (Nurhabiba, 2020).

Riset yang dilakukan studi *New World of Work* Microsoft dengan perusahaan dengan lebih dari 200 responden di Indonesia menunjukkan bahwa pemahaman tradisional tentang pekerjaan telah berubah. Salah satunya adalah menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi sebuah tantangan. Meskipun 77% responden di Indonesia mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah aspek penting dalam pekerjaan mereka, 47% responden yang percaya bahwa mereka telah mencapai tujuan ini. Selain itu, pekerjaan tidak selesai tepat waktu sebelum jam 5 sore sehingga sebagian besar responden (93%) menyatakan selalu

harus menghubungi di luar jam kantor agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif (Alam, 2016). Pentingnya *work-life balance* dipertegas oleh penelitian oleh McCrindle (Susi & Jawaharrani, 2011) kepada 3000 orang Australia, menunjukkan bahwa *work life balance* adalah faktor utama daya tarik pekerjaan dan retensi, dimana mendorong *work life balance* dapat merangsang keterlibatan karyawan.

Loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh *work life balance*, semakin baik *work life balance* karyawan maka loyalitas akan semakin meningkat (Adawiyah et al. associates, 2020). Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada seseorang yang dapat membagi cukup waktu untuk menyeimbangkan pekerjaan dan di luar pekerjaan, seperti kesempatan untuk bersosialisasi dengan orang yang dicintai, memiliki hari bebas untuk bersantai, tidak beracun bagi rekan kerja dan sukses dalam menjaga kesehatan dengan pekerjaan mereka pekerjaan hingga berakhir (Vyas & Shrivastava, 2017). Semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula loyalitas karyawannya, begitu pula sebaliknya, semakin rendah *work life balance* maka semakin rendah pula loyalitas karyawannya (Hawa & Nurtjahjanti, 2018).

Selain itu, faktor loyalitas dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Loyalitas merupakan suatu keadaan yang menghubungkan karyawan dengan perusahaannya, karena loyalitas tidak hanya kesetiaan yang ditunjukkan melalui jam kerja dalam suatu organisasi bisnis, tetapi kita juga dapat melihat pemikiran, gagasan, ungkapan yang sepenuhnya dicurahkan kepada perusahaan (Onsardi, 2018). Karyawan yang loyal memiliki kecenderungan untuk memiliki

kinerja yang baik. Loyalitas menciptakan ikatan emosional dan kesetiaan terhadap organisasi, mendorong karyawan untuk berdedikasi, bekerja keras, dan berkontribusi secara positif. Pegawai yang menunjukkan loyalitas yang baik dalam bekerja akan mempunyai hubungan dan lingkungan yang harmonis antara rekan kerja dan pimpinan.

Istijanto (2008) menemukan bahwa karyawan dengan loyalitas tinggi terhadap perusahaan bersedia bekerja melebihi batas normal, bangga menceritakan kepada orang lain tentang perusahaannya, bersedia memikul banyak tanggung jawab, merasa memiliki nilai-nilai yang sama dengan perusahaan. memperhatikan seluruh perusahaan, dan merasa terinspirasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak loyal terhadap perusahaan seringkali mempunyai emosi negatif. Penelitian lanjutan yang dilakukan oleh Preko & Adjetey (2013) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dan kinerja saling berkaitan, yang mana loyalitas karyawan memegang peranan penting terhadap kinerja karyawan di tempat kerja, dimana karyawan memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang mengkaji tentang pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan menghasilkan temuan yang berbeda atau masih terdapat gap hasil penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra, Bagia dan Yulianthini (2016); Ariyani, Aini, & Tjahjono (2016); Mamesah, Kawet & Lengkong (2016), bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil temuan yang dilakukan oleh Tamba, Pio, & Sambul (2018) ; Lumingkewas et al., (2019) bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja dapat juga dipengaruhi oleh keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, hal ini didukung oleh temuan penelitian Preena (2021) yang menunjukkan adanya dampak *work-life balance* terhadap kinerja. Hasil tersebut tercermin dalam kinerja individu, yang memiliki pengaruh jangka panjang pada kinerja mereka di lingkungan kerja. Survey Deloitte (2018) juga menyatakan bahwa 72% responden menganggap *work-life balance* sebagai faktor yang sangat penting ketika memilih pekerjaan. Selain itu, hasil survei menunjukkan bahwa 78% responden wanita, yang lebih tinggi daripada pria sebesar 67%, memandang *work-life balance* sebagai faktor penentu dalam memilih pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aslam (2015), Rene & Wahyuni (2018), dan Dousin et al., (2019), menerangkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Saat karyawan memiliki kepuasan yang tinggi terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaan mereka, hal tersebut dapat berpengaruh pada peningkatan kualitas atau kinerja karyawan tersebut. Pendapat yang berbeda dari penelitian Wambui et al., (2017) dan Rafsanjani et al. (2019) yang menerangkan jika *work-life balance* tidak berpengaruh pada *employees performance*, hal tersebut karena karyawan mendapatkan fasilitas yang memadai di tempat kerja, sehingga masalah keluarga atau pribadi tidak berpengaruh pada kinerja mereka.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dan masih terdapat gap penelitian maka perlu diteliti lebih lanjut dalam mengukur pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menutupi kekurangan dari perbedaan penelitian tersebut. Peneliti akan melakukan penelitian tentang pengaruh

“Work Life Balance terhadap Employee Performance melalui Employee Loyalty sebagai variabel mediasi” Penelitian ini akan dilakukan di Rumah Sakit X Yogyakarta yang merupakan rumah sakit umum milik swasta di Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai mediasi.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian sebelumnya dengan memasukkan variabel *Employee Loyalty* sebagai mediator.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

- a. Apakah *work life balance* berpengaruh positif terhadap *employee loyalty*?
- b. Apakah *employee loyalty* berpengaruh positif terhadap *employee performance*?
- c. Apakah *work life balance* berpengaruh positif terhadap *employee performance*?
- d. Apakah *employee loyalty* memediasi hubungan antara *work life balance* dengan *employee performance*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai ialah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *employee loyalty*.
- b. Untuk menganalisis pengaruh *employee loyalty* terhadap *employee performance*.
- c. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *employee performance*.
- d. Untuk menganalisis pengaruh *employee loyalty* memediasi hubungan antara

work life balance dengan *employe performance*.

1.4 Implikasi Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian ini diharapkan mampu memberikan implikasi sebagai berikut:

a. Implikasi Empiris

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi untuk penelitian masa depan yang bertujuan untuk memahami pengaruh *work life balance* terhadap *employe performance* yang dimediasi dengan *employee loyalty*. Implikasi ini juga diharapkan dapat memberikan arahan untuk penelitian lebih lanjut dalam membangun *work life balance* karyawan.

b. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan bermanfaat bagi ilmu pengetahuan, organisasi/instansi/perusahaan, dan bagi peneliti. Bagi ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini dijadikan referensi tambahan dalam pengambilan keputusan untuk perusahaan, seperti peningkatan *work life balance* pada karyawan. Bagi organisasi/instansi/perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi dalam meningkatkan *work life balance* pada karyawan. Bagi akademisi diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya .

