

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan SDM sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan SDM sehingga dapat berfungsi menjalankan visi dan misi yang dimiliki oleh Perusahaan atau organisasi. Akses manusia yang sangat mendasar bagi keberhasilan organisasi perlu dimanfaatkan dan dipenuhi dalam upaya untuk meningkatkan kesejahteraan organisasi juga.. Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan, seperti kebutuhan psikis yaitu work-life balance serta kebutuhan materil, untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saina, 2016). Menurut (Mangkunegara, 2010) pengukuran kuantitas dan kualitas prestasi atau output kerja pada seorang karyawan, dapat dilihat dari hasil yang diperoleh individu dalam persatuan periode waktu tertentu saat melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Kualitas seseorang dapat dilihat dari bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan dan membagi kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, karena hal tersebut sangat penting dalam menyeimbangkan berbagai macam aspek dalam kehidupan kita sebagai manusia. Work-life Balance merupakan bagian dari suatu siklus kehidupan kerja yang penuh dengan tuntutan, perubahan. Menyadari pentingnya Work Life Balance dalam suatu kehidupan sehari-hari, hal ini bukan tanpa alasan, karena dalam

praktek nya seringkali karyawan tidak fokus dalam pekerjaan nya, bahkan beberapa mengeluhkan bahwa mereka tidak mampu membagi waktu antara kehidupan pribadi atau keluarga dan urusan pekerjaan, sehingga sering terjadi karyawan lebih mementingkan urusan pekerjaan dibanding urusan pribadi ataupun sebaliknya, dalam hal ini mereka tidak mampu memilih mana yang harus di prioritaskan. Akibatnya banyak diantara mereka yang mengalami penurunan kinerja.

Menurut Grzywacz dan Carlson (2007) dalam (Bintang, 2017) menyatakan bahwa *work-life balance* dapat mengurangi kecenderungan untuk mengundurkan diri dan mengurangi tingkat absen. Sehingga terciptanya *work-life balance* dan kemampuan individu dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadikan seseorang betah dan nyaman untuk bekerja serta bahagia dapat membagi waktunya dengan tepat.

Konsep mengenai keseimbangan kehidupan dan kerja (*work-life balance*) marak dikaji karena memiliki konsep yang luas melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan (waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual). Selain itu keseimbangan kehidupan dan kerja menandakan sejauh mana karyawan mengalami perasaan dimana kebutuhan yang berkaitan dengan pekerjaan maupun diluar pekerjaan terpenuhi melalui keseimbangan kehidupan dan kerja.(Dewi Shabrina, 2019). *Work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan

mereka sementara di tempat kerja (Lockwood, 2003).

Keseimbangan sendiri sudah disinggung dalam Al-Qur'an mengenai keseimbangan hidup, pada Surat Al-Mulk ayat 3:

الَّذِي خَلَقَ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ طِبَاقًا مَّا تَرَى فِي خَلْقِ
الرَّحْمَنِ مِن تَفَوتٍ فَأَرْجِعِ الْبَصَرَ هَلْ تَرَى مِن فُطُورٍ

Artinya:

“Yang telah menciptakan tujuh langit berlapis-lapis. Kamu sekali-kali tidak melihat pada ciptaan Tuhan Yang Maha Pemurah sesuatu yang tidak seimbang. Maka lihatlah berulang-ulang, adakah kamu lihat sesuatu yang tidak seimbang?”

Berdasarkan ayat tersebut, terlihat jelas bahwa dalam menciptakan sesuatu, Allah selalu menciptakannya dalam keadaan seimbang (Departemen Agama Republik Indonesia, 2008).

Penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dan keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) telah menjadi topik yang penting dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Sirgy et al (2001) berpendapat bahwa individu menganggap kehidupan kerja sebagai ruang psikologis dimana pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan disimpan, dan pengalaman ini akan meningkatkan kepuasan kerja. Mereka menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja tinggi mengalami kepuasan tujuh kebutuhan, yaitu kebutuhan kesehatan dan keselamatan, kebutuhan ekonomi dan keluarga, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi, kebutuhan pengetahuan, dan kebutuhan estetika. QWL

yang lebih tinggi mengarah pada perasaan positif tentang organisasi dan karyawan cenderung menunjukkan komitmen yang kuat.

Penelitian terbaru oleh Khoiri & Sobirin (2023) menyatakan bahwa meskipun sulit untuk menentukan urutan hubungan yang tepat antara kepuasan kerja dan keseimbangan kerja-hidup, secara logis dapat dikatakan bahwa karyawan yang bahagia di tempat kerja cenderung membawa keseimbangan antara pekerjaan dan rumah. Ketidakpuasan kerja dapat memiliki efek limpahan pada keseimbangan kerja-hidup karena karyawan cenderung meneruskan perasaan yang mereka hadapi di organisasi ke rumah dan kehidupan pribadi mereka. Hal ini mendukung pandangan bahwa kepuasan kerja dan keseimbangan kerja-hidup saling mempengaruhi satu sama lain.

Selain itu, studi selama tujuh puluh tahun tentang hubungan antara kebahagiaan pekerja dan produktivitas di tempat kerja belum memberikan konfirmasi yang kuat, namun terdapat konsensus bahwa karyawan yang bahagia akan menjadi lebih produktif (Joo & Lee, 2017). Hal ini menekankan pentingnya menjaga kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Studi oleh (Sharma, 2019) menemukan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap keseimbangan kerja-hidup di kalangan profesional IT. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan dengan komitmen kerja yang tinggi cenderung lebih mampu mengatur waktu dan sumber daya mereka untuk mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dengan demikian, komitmen kerja yang tinggi dapat menjadi faktor kunci dalam mencapai keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen kerja adalah faktor-faktor yang saling terkait yang mempengaruhi keseimbangan kerja-hidup karyawan. Organisasi perlu memperhatikan aspek-aspek ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Berau adalah lembaga penegak peraturan daerah yang bertanggung jawab atas pemeliharaan ketertiban, keamanan, dan kelancaran aktivitas masyarakat di tingkat lokal. Tugas utamanya meliputi pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan daerah, penanganan dan penegakan terhadap pelanggaran seperti pedagang kaki lima yang tidak memiliki izin, pengamanan dalam acara publik atau kegiatan masyarakat, serta penanganan tindakan yang mengganggu ketertiban umum. Selain itu, Satpol PP juga memiliki kewajiban untuk memberikan edukasi dan sosialisasi kepada masyarakat mengenai peraturan-peraturan daerah serta memberikan pelayanan dan perlindungan dalam rangka menciptakan lingkungan yang aman dan tertib bagi masyarakat kabupaten tersebut.

Fenomena mengenai work-life balance telah menjadi fokus banyak penelitian di berbagai bidang, termasuk manajemen, psikologi, sosiologi, dan ekonomi. *Work-life balance* (WLB) merujuk pada keseimbangan yang

sehat antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang.

Fenomena pada personel Satpol PP Berau adalah keseimbangan waktu yang berubah-ubah dalam hal membagi waktu pribadi mereka dengan jam kerja yang tidak konsisten. Hal tersebut menunjukkan adanya keterlibatan konteks keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan para personel Satpol PP Berau, sehingga hal ini berkaitan dengan kualitas kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka pada fokus menerima gaji dan tunjangan bagi mereka yang memberikan waktu lebih namun tidak digaji setara dengan upaya lebih yang mereka berikan. Lembaga telah menetapkan jadwal piket atau jam bertugas kepada para personel Satpol PP, namun pelaksanaannya tidak selalu sesuai dengan jam kerja yang dikerjakan personel, jadwal tersebut hanya mengatur waktu jaga atau piket seperti biasanya. Faktanya, jam kerja personel dapat memanjang dari 6 jam menjadi 10 hingga 12 jam karena adanya tugas atau kegiatan tambahan, seperti penertiban acara-acara tertentu, situasi tak terduga, dan hal lainnya. Namun, dengan mereka ikut mengerjakan tugas atau pekerjaan tambahan diluar jam kerja mereka biasanya, mereka juga diikat dengan gaji atau tunjangan yang tetap sama dan tidak bertambah, yang membuat mereka memiliki dilema terhadap keseimbangan kehidupan kerja mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya, terdapat hasil yang menunjukkan perbedaan dan simpang siur, Kumar & Agarwal (2022) yang melakukan penelitian terhadap 500 warga sipil profesional teknik dari

bisnis konstruksi di Chennai. Putusan penelitian mengungkapkan QWL memiliki pengaruh yang signifikan terhadap WLB. Sedangkan hasil dari penelitian yang dilakukan Aruldoss et al (2020) menunjukkan kondisi ketika variabel mediasi dimasukkan secara penuh, hubungan antara QWL dan WLB tidak lagi signifikan. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian replikasi murni berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aruldoss et al., 2020.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian mengenai *Quality of work life* terhadap *work life balance* dengan kepuasan kerja dan komitmen kerja sebagai variabel perantara, maka bisa dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap Komitmen Kerja?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Work Life Balance*?
4. Apakah Komitmen Kerja berpengaruh terhadap *Work Life Balance*?
5. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap *Work Life Balance*?
6. Bagaimana *Job Satisfaction* dapat memediasi *Quality of Work Life* terhadap *Work Life Balance*?
7. Bagaimana *Job Commitment* dapat memediasi *Quality of Work Life* terhadap *Work Life Balance*?

C. Tujuan Penelitian

Dengan adanya rumusan masalah diatas terhadap penelitian ini, maka penelitian ini bertujuan untuk merumuskan masalah-masalah yang ada pada

penelitian ini, tujuan penelitian ini antara lain:

1. Menganalisis dan menguji pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja
2. Menganalisis dan menguji pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen kerja
3. Menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *work life balance*
4. Menganalisis dan menguji pengaruh komitmen kerja terhadap *work life balance*
5. Menganalisis dan menguji pengaruh *quality of work life* terhadap *work life balance*
6. Menganalisis dan menguji peran mediasi kepuasan kerja terhadap *work life balance*
7. Menganalisis dan menguji peran mediasi komitmen kerja terhadap *work life balance*

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan dalam media pembelajaran atau penerapan tolak ukur hubungan antara *Quality of work life* terhadap *Work life balance* dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja sebagai *variable* mediasi-nya. Ini menjadi salah satu contoh yang menunjukkan bahwa sumber daya pada suatu instansi atau perusahaan bisa terpengaruh atau tidak dalam hasil keseimbangan

kehidupan kerja mereka yang dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja melalui kepuasan dan komitmen kerja mereka. Hasil dari penelitian ini juga mampu menambah kajian mengenai apa itu *quality of work life*, kepuasan kerja, komitmen kerja dan *work life balance*. Serta, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi pada perusahaan atau SDM pada suatu perusahaan mengenai hal-hal yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini juga dapat dijadikan salah satu referensi bagi organisasi, instansi, dan perusahaan-perusahaan lain untuk mengembangkan SDM pada *internal*-nya agar lebih baik dan berkembang.