

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi seringkali berupaya meningkatkan keterlibatan kerja (*work engagement*) karyawan dalam perusahaan. Hal ini karena karyawan yang terlibat aktif cenderung lebih produktif. Namun, organisasi tersebut seringkali mengabaikan dampak penting dari keseimbangan kerja-keluarga (*work-family balance*) terhadap keterlibatan kerja karyawan.

Penelitian dilakukan di CV Surya Kencana SportIndo karena kantor distributor, sekaligus toko retail olahraga ini memiliki lingkungan yang menuntut, dan penuh tekanan. Karyawan sering menghadapi jam kerja tidak menentu, sistem shift, serta target penjualan yang tinggi, yang dapat memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Selain itu, pekerjaan di sektor ini sangat bergantung pada kerja tim dan interaksi sosial yang intens, sehingga dukungan dari atasan dan rekan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dan dukungan organisasi menjadi faktor penting yang dapat membantu karyawan mengelola tekanan kerja, baik melalui kebijakan fleksibel, program kesejahteraan, maupun lingkungan kerja yang suportif.

Penelitian ini berupaya untuk menyelidiki dampak keseimbangan kerja-keluarga atau *work-family balance* terhadap keterlibatan kerja karyawan atau *work engagement*. Keseimbangan pekerjaan-keluarga semakin penting, namun praktik menunjukkan masih terdapat kesulitan dalam melaksanakan hak-hak tertentu

terkait keseimbangan pekerjaan-keluarga dan organisasi masih belum menyadari pentingnya merekonsiliasi kehidupan kerja dan keluarga (Kanjoo, 2016).

Menurut Joseph et al., (2019) ada dua istilah dalam literatur untuk mendefinisikan suatu konsep yang menggambarkan pencarian keseimbangan antara pekerjaan dan peran kehidupan lainnya, yaitu *work-life balance* dan *work-family balance*. Istilah-istilah tersebut serupa, namun tidak identik, Menurut Kalliath & Brough (2014) dalam Znidarsić dan Bernik (2021), *work-life balance* adalah tingkat keseimbangan yang dirasakan individu antara pekerjaan dan berbagai aspek kehidupan non-pekerjaan, termasuk keluarga, kesehatan, dan aktivitas sosial sedangkan menurut Kossek et al., (2019) menyebutkan keseimbangan kerja-keluarga lebih terkait dengan dukungan organisasi dan fleksibilitas kerja. Oleh karena itu konsep *work-life balance* lebih luas karena menyangkut kehidupan non pekerjaan, termasuk juga keluarga, sedangkan *work-family balance* hanya menyangkut antara individu dengan pekerjaan saja.

Menurut Rajni (2015) konsep keseimbangan kerja-keluarga terutama digunakan untuk menggambarkan stabilitas dan keseimbangan antara tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan didefinisikan oleh apa yang diyakini benar oleh individu. Oleh karena itu, keseimbangan kerja-keluarga dipahami sebagai upaya individu untuk memiliki waktu dan energi yang cukup untuk dicurahkan kepada keluarga, sambil melakukan semua tugas di tempat kerjanya.

Menurut Grover dan Crooker (1995) dalam Znidarsić dan Bernik (2021) karyawan lebih berkomitmen pada organisasi yang menawarkan langkah-langkah

ramah keluarga, terlepas dari seberapa besar manfaat yang diperoleh individu secara pribadi dari langkah-langkah ini. Oleh karena itu, hubungan karyawan dengan organisasi akan lebih baik jika ada kebijakan dan praktik keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, terlepas dari apakah karyawan sendiri mendapat manfaat dari hal tersebut atau tidak.

Penelitian menegaskan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga penting bagi individu dan organisasi, karena hal ini mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasi, produktivitas, kinerja, efisiensi, dan retensi karyawan yang ada (Kaur dan Kumar, 2014). Menurut Bandekar dan Krishna (2014) praktik keseimbangan kerja-keluarga menciptakan situasi “*win-win*” bagi karyawan dan organisasi. Selain itu masalah keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, organisasi juga dihadapkan pada masalah kurangnya keterlibatan dalam kehidupan kerja. Data dari survei Gallup (2017) terhadap 155 negara pada tahun 2016 menunjukkan di seluruh dunia hanya 15% karyawan yang terlibat di tempat kerja, dengan 67% tidak terlibat, dan 18% secara aktif tidak terlibat. Sebagai perbandingan, perusahaan-perusahaan terbaik di dunia memiliki sekitar 70% karyawan yang terlibat.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang disebutkan di atas, saya memutuskan untuk meninjau situasi terkini di bidang keseimbangan kerja-keluarga di suatu badan usaha atau perusahaan dan menentukan apakah peningkatan keseimbangan kerja-keluarga dan berbagai elemen pada tingkat keseimbangan kerja-keluarga dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan.

Menurut Keyko et al., (2016) efek dari keterlibatan kerja diselidiki dalam

tiga kelompok, yaitu kinerja, hasil profesional, dan hasil pribadi. Oleh karena itu, keterlibatan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan hasil kerja (Gemeda dan Lee, 2020). dan dengan hasil karyawan di luar pekerjaan (Eldor et al., 2020).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah dukungan organisasional berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan CV Surya Kencana SportIndo ?
2. Apakah dukungan organisasional berpengaruh terhadap *work-family balance* karyawan CV Surya Kencana SportIndo ?
3. Apakah *work-family balance* berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan CV Surya Kencana SportIndo ?
4. Apakah *work-family balance* memediasi pengaruh dukungan organisasional terhadap keterlibatan karyawan CV Surya Kencana SportIndo ?

1.3 Batasan Masalah

1. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) dalam Reano et al.,(2022) dukungan organisasi adalah keyakinan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan dan menghargai kontribusi karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai oleh organisasi maka karyawan akan memberikan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang akan berdampak pada peningkatan

kinerja. Dalam penelitian ini, dukungan organisasi yang akan dikaji adalah dukungan rekan kerja, dukungan pemimpin, kebijakan dan praktik ramah keluarga, serta kompleksitas pekerjaan.

- a. Menurut Schaufeli (2018), dukungan rekan kerja yang memadai dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap keterlibatan kerja dan keseimbangan kerja-keluarga.
- b. Menurut Lapierre et al.,(2018) dukungan dari pemimpin memainkan peran kunci dalam meningkatkan keseimbangan kerja-keluarga dan keterlibatan kerja karyawan, karena pemimpin yang mendukung dapat membantu mengurangi konflik pekerjaan-keluarga/
- c. Allen et al.,(2015) Implementasi kebijakan dan praktik ramah keluarga yang efektif dapat meningkatkan keseimbangan kerja-keluarga, mengurangi stres terkait pekerjaan, dan meningkatkan keterlibatan serta produktivitas karyawan.
- d. Kompleksitas pekerjaan mengacu pada tingkat kesulitan, variasi, dan tantangan yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan karyawan. Pekerjaan yang kompleks dapat menjadi sumber stres, tetapi dengan dukungan yang tepat, kompleksitas ini juga dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan memberikan peluang bagi perkembangan profesional (Grebner et al., 2017).

2. *Work-family balance* adalah kemampuan karyawan untuk mengelola dan memuaskan tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara simultan (Casper

et al., 2015).

3. Menurut Farid et al., (2019) *work engagement* adalah keadaan di mana karyawan membawa diri karyawan secara penuh dalam peran kerja karyawan, dengan menunjukkan usaha fisik, kognitif, dan emosional.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dukungan organisasional berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan di CV Surya Kencana SportIndo.
2. Untuk mengetahui *work-family balance* berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan di CV Surya Kencana SportIndo.
3. Penelitian ini juga untuk mengetahui dukungan organisasional berpengaruh terhadap *work-family balance* karyawan di CV Surya Kencana SportIndo.
4. Penelitian ini juga untuk mengetahui *work-family balance* memediasi pengaruh dukungan organisasional terhadap keterlibatan karyawan di CV Surya Kencana SportIndo .

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan menambah literatur yang ada tentang keseimbangan kerja-keluarga (*Work-Family Balance*) dan keterlibatan kerja (*Work Engagement*). Selain itu hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang tertarik dalam topik yang sama.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen CV Surya Kencana SportIndo untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung *work-family balance* dan keterlibatan karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis mengenai *work-family balance* dan keterlibatan karyawan.

1.6 Sistematika Laporan

Sistematika laporan ini terdiri dari 5 bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pembuka dari laporan skripsi yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi kajian teori, hasil penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis yang digunakan dalam penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang penelitian yang dilakukan berisi bentuk penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sample, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil dari data yang telah dikumpulkan dan diolah sesuai metode yang digunakan setelah itu data hasil penelitian dianalisis untuk

membuktikan hipotesis. Pembahasan mencakup karakteristik responden, hasil analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, serta hasil pengujian model analisis.

BAB VI PENUTUP

Bab terakhir ini berisikan kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil dan pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

