

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang permasalahan, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian yang dilakukan.

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat krusial dalam sebuah organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan strategis perusahaan. Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai individu yang memiliki potensi intelektual, motivasi, kompetensi, serta pengetahuan yang dapat dikembangkan demi keberlangsungan perusahaan (Arraniri et al., 2021). Suatu organisasi tidak akan berjalan secara optimal apabila karyawan di dalamnya tidak berada dalam kondisi yang sejahtera. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk menerapkan kebijakan strategis melalui manajemen sumber daya manusia yang mampu mengelola individu secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Capnary, 2024).

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah kepuasan kerja, yang mencerminkan perasaan dan penilaian individu terhadap pekerjaan yang dilakukan (Bhattacharya, 2025). Kepuasan kerja berkaitan dengan pengalaman kerja yang dirasakan karyawan serta kondisi lingkungan kerja yang memengaruhi sikap dan keterlibatan mereka dalam organisasi. Dalam konteks organisasi modern, kepuasan kerja tidak hanya

dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan modern, khususnya di kota-kota besar seperti Jakarta, adalah menjaga kualitas kerja karyawan tanpa mengabaikan kesejahteraan pribadi mereka. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti kelelahan emosional, penurunan konsentrasi, serta menurunnya kualitas hasil kerja. Kondisi ini juga berkaitan dengan munculnya tekanan kerja dan kesulitan dalam mengelola peran antara kehidupan profesional dan pribadi (Putri & Sugiarto, 2024).

Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan mulai memperhatikan pentingnya *work-life balance* (WLB). *Work-life balance* merujuk pada kemampuan individu dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga keduanya dapat berjalan secara harmonis (Agnieszka & Nikola, 2023). Konsep ini menekankan pentingnya pengelolaan waktu, energi, serta peran individu dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi secara seimbang. Selain itu, *work-life balance* juga berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Nur Ahdianita & Setyaningrum, 2024).

Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan pola kerja, muncul kebutuhan akan sistem kerja yang lebih fleksibel. Hal ini mendorong organisasi untuk mengadopsi *flexible working arrangement* (FWA). *Flexible working arrangement* merupakan sistem kerja yang

memberikan fleksibilitas kepada karyawan dalam menentukan waktu, tempat, maupun pola kerja sesuai dengan kebutuhan individu dan organisasi (Putra, 2025). Fleksibilitas ini memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi pribadi, sehingga dapat mendukung terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Kulikov & Novikov, 2017)

Perubahan sistem kerja menuju fleksibilitas juga semakin terlihat dalam era digital dan meningkatnya praktik kerja jarak jauh. Kondisi ini memberikan peluang bagi karyawan untuk mengatur aktivitas kerja secara lebih mandiri, namun juga menuntut kemampuan dalam mengelola waktu dan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Dahal et al., 2024). Oleh karena itu, penerapan fleksibilitas kerja perlu didukung dengan pengelolaan yang baik agar dapat menciptakan kondisi kerja yang optimal bagi karyawan.

Selain itu, work-life balance juga berkaitan dengan kesejahteraan individu secara keseluruhan, termasuk kesehatan fisik dan mental. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan tekanan kerja yang berkepanjangan serta menurunkan kualitas hidup karyawan (Balamurugan & Sreeleka, 2020). Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung keseimbangan tersebut agar karyawan dapat menjalankan perannya secara optimal.

Dalam upaya memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, organisasi perlu menyadari bahwa kepuasan kerja tidak hanya

dipengaruhi oleh aspek kompensasi, tetapi juga oleh pengalaman kerja yang dirasakan karyawan secara keseluruhan (Nur Ahdianita & Setyaningrum, 2024). Pengelolaan work-life balance dan flexible working arrangement menjadi bagian penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan dan kenyamanan karyawan.

Sektor industri teknologi di Indonesia saat ini berada dalam fase pertumbuhan yang pesat. Perusahaan teknologi tidak hanya bersaing dalam hal inovasi produk, tetapi juga dalam memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Di tengah tuntutan inovasi yang tinggi serta tekanan kerja yang besar, karyawan di industri ini sering kali dihadapkan pada jam kerja yang panjang dan ekspektasi yang tinggi.

Dalam kondisi tersebut, kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan seperti *work-life balance* dan *flexible working arrangement* menjadi semakin penting. Kebijakan ini tidak hanya berfungsi sebagai pelengkap, tetapi juga sebagai bagian dari strategi perusahaan dalam menjaga stabilitas kinerja dan keberlangsungan organisasi.

PT Vivo Mobile Indonesia sebagai salah satu perusahaan teknologi global yang beroperasi di Jakarta menghadapi tantangan tersebut. Dengan dinamika kerja yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan serta memberikan fleksibilitas yang memadai. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada karyawan di divisi marketing strategy PT Vivo Mobile Indonesia untuk menganalisis keterkaitan antara *work-life balance* dan *flexible working arrangement* terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Mengingat pentingnya menjaga kesejahteraan karyawan untuk mencapai visi perusahaan, namun di sisi lain terdapat tantangan beban kerja yang tinggi di industri teknologi, maka perlu dilakukan analisis lebih lanjut terkait pengaruh variabel-variabel tersebut. Berdasarkan fenomena yang ditemukan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah *work life balance* (WLB) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Vivo Mobile Indonesia?
- 1.2.2 Apakah *flexible working arrangement* (FWA) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Vivo Mobile Indonesia?
- 1.2.3 Apakah *work life balance* (WLB) dan *flexible working arrangement* (FWA) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Vivo Mobile Indonesia?

1.3 Batasan Masalah

Untuk menjaga agar penelitian ini tetap terfokus dan mencapai hasil yang mendalam sesuai dengan tujuan penelitian, maka peneliti menetapkan beberapa batasan sebagai berikut:

- 1.3.1 Batasan Variabel: Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel independen, yaitu *Work-Life Balance* (WLB) dan *Flexible Working*

Arrangement (FWA), serta satu variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja. Variabel lain yang mungkin memengaruhi kepuasan kerja di luar model ini tidak dibahas dalam penelitian ini.

1.3.2 Batasan Subjek Penelitian: Penelitian ini hanya ditujukan kepada karyawan di divisi marketing strategy PT Vivo Mobile Indonesia yang berkantor di Jakarta. Subjek penelitian dibatasi hanya pada karyawan yang saat ini aktif bekerja dan terpapar langsung dengan penerapan kebijakan kerja fleksibel di perusahaan.

1.3.3 Metodologi Penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data primer. Hasil penelitian ini didasarkan pada persepsi subjektif responden mengenai kondisi kerja yang mereka alami pada periode tahun 2026, sehingga hasil ini mencerminkan situasi spesifik pada waktu dan tempat tersebut.

1.4 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1.4.1 Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* (WLB) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Vivo Mobile Indonesia?

1.4.2 Untuk menganalisis pengaruh *flexible working arrangement* (FWA) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Vivo Mobile Indonesia?

1.4.3 Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* (WLB) dan *flexible working arrangement* (FWA) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Vivo Mobile Indonesia?

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai pengaruh kebijakan *Work-Life Balance* dan *Flexible Working Arrangement* terhadap kepuasan kerja karyawan, serta dapat menjadi bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti topik serupa di industri teknologi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi karyawan mengenai pentingnya pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan pemanfaatan fleksibilitas kerja (*flexible working arrangement*), sehingga karyawan dapat lebih memahami hak-hak serta cara mencapai kepuasan dalam bekerja.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori manajemen yang telah dipelajari di bangku kuliah ke dalam situasi nyata di dunia industri, serta menambah wawasan mengenai dinamika pengelolaan SDM di perusahaan teknologi skala global.

c. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan evaluasi bagi pihak manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan SDM yang lebih efektif. Terutama dalam mengintegrasikan nilai *Benfen* dengan praktik *work life balance* dan *flexible working arrangement*, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, menjaga loyalitas talenta, dan mencapai visi perusahaan yang lebih sehat dan berkelanjutan.

1.6 Sistematis Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan fondasi pemikiran penelitian yang dimulai dari latar belakang permasalahan mengenai urgensi *Work-Life Balance* (WLB) dan *Flexible Working Arrangement* (FWA) bagi kepuasan kerja karyawan di industri teknologi, khususnya karyawan di divisi marketing strategy pada PT Vivo Mobile Indonesia. Selain itu, bab ini juga mencakup rumusan masalah yang menjadi fokus kajian, tujuan penelitian, manfaat penelitian secara teoritis maupun praktis, batasan masalah untuk menjaga fokus analisis, serta sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memaparkan landasan teori yang relevan dan menjadi acuan utama dalam penelitian, meliputi pembahasan mendalam mengenai konsep Kepuasan Kerja, *Work-Life Balance* (WLB), dan *Flexible Working Arrangement* (FWA). Selain itu, bab ini juga menguraikan hubungan antarvariabel, kerangka pemikiran penelitian, telaah terhadap penelitian terdahulu yang relevan, serta perumusan hipotesis yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan secara rinci desain penelitian yang digunakan, termasuk pendekatan kuantitatif yang dipilih. Bagian ini juga memaparkan populasi dan penentuan teknik pengambilan sampel, operasionalisasi variabel beserta indikator pengukurannya, metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, serta teknik analisis data yang mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda sebagai alat untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV ANALISIS DATA

Bab ini memaparkan profil responden dan deskripsi data yang dikumpulkan dari karyawan di divisi marketing strategy pada PT Vivo Mobile Indonesia. Selanjutnya, bab ini menyajikan hasil pengujian instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, serta hasil pengujian hipotesis (uji t dan uji F). Temuan-temuan statistik tersebut kemudian dibahas secara komprehensif dan dikaitkan dengan teori manajemen sumber daya manusia

serta fenomena nyata yang terjadi di perusahaan guna memberikan jawaban atas rumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari skripsi yang berisi kesimpulan utama dari hasil penelitian berdasarkan data yang telah diolah dan dianalisis. Selain itu, bab ini juga memberikan saran-saran yang aplikatif bagi pihak manajemen PT Vivo Mobile Indonesia dalam merumuskan kebijakan SDM, serta memberikan masukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan atau melanjutkan penelitian pada variabel yang lebih luas.

