

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era modern saat ini tidak hanya kaum laki-laki yang dituntut untuk memiliki pekerjaan. Saat ini banyak wanita yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Badan Pusat Statistik (2026) jumlah penduduk di Indonesia saat ini sebanyak 287.198 penduduk meliputi 144.864 penduduk laki-laki dan 142.334 penduduk Perempuan dapat dikatakan besaran penduduk laki-laki dan perempuan memiliki besaran yang sama. Saat ini banyak wanita yang memiliki peran sebagai tulang punggung keluarga, tanpa menutup kemungkinan selain memenuhi kebutuhan pribadi, para wanita khususnya ibu rumah tangga juga bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, jika hanya mengandalkan gaji dari pihak suami kemungkinan kebutuhan sehari-hari tidak dapat tercukupi. Berdasarkan Cerita Data Statistik untuk Indonesia (2025) mayoritas *female breadwinners* bekerja dengan status pekerja berusaha dengan presentase 47.53%. *Female breadwinners* memilih bekerja dengan status berusaha tidak lepas dari faktor peran ganda pada pekerjaan dan urusan domestik yang ditanggung. Oleh sebab itu, wanita pada era saat ini memiliki tantangan yang tidaklah mudah, yang dimana harus menghadapi peran ganda antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pentingnya sekarang untuk memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja wanita pada era saat ini.

Di Indonesia, adopsi pengaturan kerja fleksibel semakin meningkat terutama sejak pandemi COVID-19 yang memaksa banyak perusahaan beralih ke sistem kerja jarak jauh. Semenjak COVID-19 karyawan di Indonesia tidak memilih untuk kembali bekerja sepenuhnya di kantor dan lebih memilih sistem bekerja yang mengkombinasikan sistem kerja secara gabungan atau hybrid (Kurniawan et al., 2024). Namun demikian, penelitian mengenai dampak FWA terhadap kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel mediasi masih relatif terbatas di konteks Indonesia, khususnya untuk sektor-sektor yang sedang dalam masa transisi digital (Susilo, 2020).

Studi empiris di konteks Indonesia menunjukkan fenomena pengaturan kerja fleksibel semakin berkembang seiring meningkatnya penetrasi teknologi informasi dan transformasi digital. Survei yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia pada tahun 2023 mencatat lebih dari 45% perusahaan di sektor jasa dan teknologi telah mengadopsi sistem kerja *hybrid* secara permanen. Dalam konteks ini, pemahaman mendalam mengenai bagaimana FWA memengaruhi kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja melalui mekanisme keseimbangan kehidupan kerja menjadi sangat penting bagi para manajer dan pemangku kepentingan organisasi.

Pengaturan kerja yang fleksibel adalah salah satu kebijakan baru dalam manajemen SDM. Pengaturan kerja fleksibel mencakup berbagai modalitas kerja seperti kerja dari rumah (*work from home*), jam kerja fleksibel (*flextime*), kerja jarak jauh (*remote work*), hingga model kerja hibrida yang memadukan kerja di

kantor dan dari jarak jauh. Fenomena ini tidak hanya menjadi respons terhadap kondisi darurat kesehatan global, tetapi telah berevolusi menjadi kebijakan permanen yang diadopsi oleh banyak organisasi di seluruh dunia, termasuk di Indonesia (Sutarto et al., 2021). Studi baru menunjukkan pengaturan kerja yang fleksibel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perempuan, keseimbangan kehidupan kerja dan kualitas kehidupan karyawan sebagai profesional. Hasil studi Jamunarani et al., (2025) menunjukkan pengaturan kerja yang fleksibel berdampak langsung positif terhadap kepuasan kerja, *work-life balance*, dan kualitas hidup karyawan wanita sekaligus *work-life balance* memediasi pengaruh tersebut dan tuntutan kerja berperan sebagai faktor yang memperkuat atau memperlemah pengaruh tersebut.

Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator kesejahteraan dan kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja menjadi salah satu prioritas utama bagi perusahaan. Kepuasan kerja karyawan menjadi tolok ukur penting untuk menilai apakah kebutuhan dan harapan yang sudah terpenuhi, baik dari sisi karier maupun kehidupan pribadi (Mantiri, 2025). Kepuasan kerja terpenuhi, maka akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Peraturan kerja fleksibel dapat mempengaruhi produktivitas karyawan sehingga karyawan memiliki komitmen yang baik untuk bekerja. Jika kepuasan kerja tidak terpenuhi, hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap pekerjaan. Bias menyebabkan adanya *burnout* karyawan serta tingkat stress karyawan yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengaturan kerja fleksibel

terhadap kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis berupa pengembangan model penelitian yang mengintegrasikan ketiga konstruk tersebut, serta kontribusi praktis berupa rekomendasi kebijakan bagi organisasi dalam merancang dan mengimplementasikan program pengaturan kerja fleksibel yang efektif guna meningkatkan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pernyataan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengaturan kerja fleksibel berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah pengaturan kerja fleksibel berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja?
3. Apakah pengaturan kerja fleksibel berpengaruh terhadap kualitas kehidupan?
4. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kualitas kehidupan?
6. Apakah keseimbangan kehidupan kerja memediasi pengaruh pengaturan kerja fleksibel terhadap kepuasan kerja?

7. Apakah keseimbangan kehidupan kerja memediasi pengaruh pengaturan kerja fleksibel terhadap kualitas kehidupan?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan fokus, maka peneliti membuat batasan masalah sebagai berikut:

1. Pengaturan kerja fleksibel yang mencakup kerja jarak jauh, jam kerja fleksibel, sebagai sumber daya organisasi untuk mempromosikan kesejahteraan, otonomi, kepuasan kerja, dan pengurangan konflik kerja keluarga (terutama bagi pekerja perempuan), dengan ruang lingkup variasi efek yang bergantung pada konteks dukungan organisasi, redesign pekerjaan, serta norma budaya (Jamunarani & Syed, 2025).
2. Kepuasan kerja karyawan yang dikaji melalui keterkaitannya dengan pengaturan kerja fleksibel dan keseimbangan kehidupan kerja, dengan memfokuskan ruang lingkup pada peran kendali karyawan, efek mediasi dukungan keseimbangan kehidupan kerja, persepsi keadilan dan ketidakjelasan batas kerja yang berpotensi memicu ketidakpuasan (Jamunarani & Syed, 2025).
3. Kualitas Kehidupan yang dikaitkan dengan keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja, dengan memfokuskan ruang lingkup pada serangkaian pengukuran kesejahteraan individu mencakup aspek emosional, fisik, lingkungan, kesejahteraan psikologis, dan pengurangan stres melalui

fleksibilitas kerja khususnya bagi pekerja perempuan yang menghadapi kompleksitas kondisi sosial profesional (Jamunarani & Syed, 2025).

4. Keseimbangan kehidupan kerja memfokuskan ruang lingkup pada manajemen waktu serta pengurangan konflik penjadwalan sekaligus menguji dampak pengaturan kerja fleksibel yang berisiko memicu budaya kerja "selalu aktif", gangguan psikologis, dan pengaburan batas kehidupan pribadi (Jamunarani & Syed, 2025).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, tujuan peneliti yang hendak dicapai adalah:

1. Menganalisis pengaruh pengaturan kerja fleksibel terhadap kepuasan kerja.
2. Menganalisis pengaruh pengaturan kerja fleksibel terhadap keseimbangan kehidupan kerja.
3. Menganalisis pengaruh pengaturan kerja fleksibel terhadap kualitas kehidupan.
4. Menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kualitas kehidupan.
6. Menganalisis peran keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh pengaturan kerja fleksibel terhadap kepuasan kerja.
7. Menganalisis peran keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh pengaturan kerja fleksibel terhadap kualitas kehidupan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait pengaturan kerja yang fleksibel, keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, serta kualitas hidup. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian empiris mengenai peran mediasi keseimbangan kehidupan kerja dalam hubungan antara pengaturan kerja fleksibel dengan kepuasan kerja serta kualitas kehidupan karyawan wanita.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan/Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merancang dan mengimplementasikan keputusan pengaturan kerja yang fleksibel secara efektif. Keterkaitan fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja serta kualitas hidup karyawan wanita sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi.

b. Bagi Akademisi/Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan kajian untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *flexible work arrangement*, *work-*

life balance, job satisfaction, and quality of life khususnya dalam konteks karyawan wanita.

1.6 Sistematika Laporan

Sistematika laporan terdiri dari 5 bab yaitu:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini penulis menggambarkan penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian dan sistematika laporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini menyajikan teori-teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti yaitu pengaturan kerja fleksibel, keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, kualitas kehidupan. Selain itu, penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai pedoman penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai bentuk penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini memaparkan hasil penelitian yang telah dianalisis menggunakan metode yang sesuai untuk membuktikan hipotesis. Hasil penelitian yang dibahas adalah karakteristik responden, hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen

penelitian, dan analisis deskriptif terhadap variabel yang diteliti, serta pengujian model menggunakan metode *Structural Equation Modeling (SEM)*. Pada bab ini juga menyajikan pembahasan yang lebih mendalam terkait hasil analisis yang diperoleh.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

