BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri kreatif digital mengalami perkembangan yang pesat dalam beberapa tahun terakhir, sehingga semakin berperan penting sebagai penggerak perekonomian nasional. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), sektor ekonomi kreatif menyerap sekitar 25,4 juta tenaga kerja, yang mewakili 18,7% dari total angkatan kerja, serta berkontribusi sebesar 7,4% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) negara (BPS, 2025). Potensi yang kuat ini didukung lebih lanjut oleh laporan dari BPS dan Bekraf (2018), yang menjelaskan bahwa selama periode 2011–2016, ekonomi kreatif mulai muncul sebagai mesin pertumbuhan baru yang didorong oleh kreativitas dan kemajuan teknologi, sejalan dengan peningkatan partisipasi angkatan kerja yang berkelanjutan di seluruh subsektornya. Selain perannya dalam penciptaan lapangan kerja, sektor ini juga menunjukkan kemajuan positif dalam kinerja ekspor. Ekspor ekonomi kreatif Indonesia diperkirakan mencapai sekitar 25 miliar dolar AS, dengan target pemerintah untuk meningkatkan angka ini menjadi 26 miliar dolar pada tahun 2025 dan 28 miliar dolar pada tahun 2026 sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan daya saing global (MetroTV News, 2025; Pantau, 2025). Perkembangan ini menunjukkan bahwa industri kreatif digital tidak hanya berkembang pesat, tetapi juga memiliki potensi besar untuk menciptakan lapangan kerja dan memperkuat daya saing Indonesia di pasar global.

Meskipun memiliki potensi yang besar, industri kreatif digital juga menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. Pekerjaan di sektor ini umumnya menuntut tingkat kreativitas yang tinggi, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi yang cepat, serta kemampuan untuk memenuhi tenggat waktu yang ketat. Kondisi kerja yang dinamis seperti ini dapat menimbulkan tekanan yang cukup besar bagi para karyawan. Data dari Badan Pusat Statistik (2021) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dan jam kerja yang panjang tetap menjadi hambatan utama dalam mencapai kondisi kerja yang layak di Indonesia. Dalam keadaan

seperti ini, karyawan sering kali diharuskan untuk menyeimbangkan tanggung jawab profesional dengan kebutuhan pribadi. Jika tidak dikelola dengan baik, tekanan ini dapat menyebabkan berbagai masalah organisasi, termasuk kelelahan akibat pekerjaan yang disebabkan oleh stres berkepanjangan, yang pada akhirnya dapat mengurangi motivasi dan produktivitas karyawan (Candy et al., 2025).

Dalam konteks tersebut, *work-life balance* menjadi salah satu aspek penting yang perlu dipahami dalam dinamika kehidupan kerja karyawan. Fisher, Bulger, dan Smith (2009) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kondisi ketika individu mengalami tingkat gangguan (*interference)* yang rendah serta tingkat peningkatan (*enhancement*) yang tinggi antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Kondisi ini terjadi ketika tanggung jawab pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi, begitu pula sebaliknya. Konsep *work-life balance* tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengatur waktu secara efektif, tetapi juga menekankan adanya hubungan yang selaras antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga kedua aspek tersebut dapat saling memberikan dampak positif secara berkelanjutan.

Ketika karyawan berhasil menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi mereka, umumnya tingkat stres yang mereka alami pun berkurang dan kesejahteraan psikologis mereka meningkat. Kondisi ini juga mendorong sikap kerja yang lebih positif, termasuk keterlibatan emosional yang lebih mendalam, loyalitas yang lebih tinggi, serta niat yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi tersebut.

Salah satu sikap kerja yang berkaitan dengan kondisi tersebut adalah komitmen organisasi. Istilah ini mengacu pada sejauh mana individu membangun keterikatan psikologis terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Allen dan Meyer (1990), komitmen organisasi tidak hanya terbatas pada keterikatan emosional, tetapi juga mencakup pertimbangan rasional serta rasa tanggung jawab moral yang tercermin dalam tiga dimensi, yaitu afektif, kontinuitas, dan normatif.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance* berkaitan dengan beragam sikap kerja karyawan. Misalnya, studi oleh Pratama dan Setiadi (2021) menemukan bahwa *work-life balance* memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan rintisan digital. Meskipun demikian, penelitian tersebut belum secara khusus menguji kaitannya dengan komitmen organisasi.

Selanjutnya, penelitian Rahmadina dan Setyaningrum (2023) mengungkapkan bahwa hubungan antara *work-life balance* dan komitmen organisasi masih menunjukkan hasil yang bervariasi. Hal ini menunjukan perlunya kajian lebih lanjut untuk memahami hubungan kedua variabel tersebut dalam berbagai konteks organisasi.

Selain itu, Ambarwulan et al. (2025) menekankan pentingnya *work-life balance* bagi pekerja Generasi Z dalam sistem kerja fleksibel, karena hal tersebut turut memengaruhi tingkat keterikatan mereka terhadap organisasi. Sementara itu, penelitian Lutfillah et al. (2024) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai pemerintah, meskipun dilakukan dalam lingkungan kerja yang cenderung stabil dan terstruktur. Secara keseluruhan, perbedaan konteks ini menunjukkan bahwa hubungan antara *work-life balance* dan komitmen organisasi masih perlu ditelaah lebih mendalam, terutama dalam lingkungan kerja yang lebih dinamis.

Berdasarkan berbagai penelitian tersebut, dapat dilihat bahwa kajian mengenai hubungan antara *work-life balance* dan komitmen organisasi dalam konteks industri kreatif digital masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada organisasi formal seperti instansi pemerintah atau perusahaan dengan sistem kerja yang lebih stabil. Berbeda dengan organisasi formal, industri digital memiliki karakteristik kerja yang lebih fleksibel dan dinamis, di mana aktivitas pekerjaaan umumnya berbasis proyek degan tuntutan kerja dalam waktu yang relatif cepat serta menekankan kreativitas yang tinggi Candy et al. (2025). Perbedaan karakteristik ini memungkinkan munculnya dinamika *work-life balance* yang berbeda. Maka dari itu, penting

untuk memahami bagaimana *work-life balance* dapat berperan dalam membentuk komitmen organisasi pada lingkungan kerja industri kreatif digital.

Penelitian ini secara khusus dilakukan pada PT Varbel *Creative Works*, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *creative production* dan *event support*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Utama (2025), perusahaan ini dalam dua tahun terakhir mencatat tingkat *turnover* karyawan sekitar 18%, yang sebagian besar didominasi oleh karyawan dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Tingginya tingkat *turnover* tersebut menunjukkan adanya tantangan bagi perusahaan dalam mempertahankan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Kondisi ini diduga berkaitan dengan tuntutan kerja yang tinggi, dan berpontensi mempengaruhi kesimbangan kehidupan kerja keryawan berdampak pada komitmen organisasi. Pada konteks industri kreatif yang memiliki ritme kerja dinamis dan tuntutan proyek yang tinggi, *work-life balance* menjadi aspek yang menarik untuk dikaji lebih lanjut karena dapat berkaitan dengan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *work-life balance* dan komitmen organisasi karyawan pada PT Varbel *Creative Works*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam mengembangkan kajian perilaku organisasi, khususnya pada konteks industri kreatif digital yang masih relatif terbatas diteliti. Selain itu, secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam memahami pentingnya *work-life balance* karyawan sebagai faktor yang berkaitan dengan penguatan komitmen organisasi. Di sisi lain, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman bahwa kondisi *work-life balance* karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengelola kehidupan kerja dan pribadi, tetapi juga berkaitan dengan tuntutan serta dinamika kerja yang berkembang dalam industri kreatif digital.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian berikut: Apakah terdapat hubungan antara *work-life balance* dan komitmen organisasi di kalangan karyawan PT Varbel *Creative Works*?

C. Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis hubungan antara *work-life balance* dan komitmen organisasi karyawan di PT Varbel *Creative Works*

D. Kajian Pustaka

Work-life balance telah banyak diteliti dalam berbagai konteks organisasi karena dianggap memiliki pengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berkaitan dengan beberapa aspek organisasi, seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi.

Penelitian Rumangkit dan Zuriana (2019) menunjukkan bahwa *work-life balance* menjadi salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi karyawan. Penelitian tersebut mengkaji hubungan antara *work-life balance* dan keterikatan individu terhadap organisasinya melalui perspektif multidimensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih kuat.

Penelitian yang dilakukan oleh Afrinianto dkk. (2024) juga menunjukkan bahwa *work-life balance* memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan. Selain itu, penelitian tersebut menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai faktor yang memperkuat hubungan antara *work-life balance* dan komitmen organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi dapat menumbuhkan sikap yang lebih positif terhadap organisasi tempat karyawan bekerja.

Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Bhatia dan Jain (2024) yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara *work-life balance*, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang mampu menjaga *work-life balance* cenderung memiliki kedekatan emosional yang lebih kuat dengan organisasi serta keinginan yang lebih besar untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Selanjutnya, penelitian Millenia dan Masman (2024) meneliti pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menjaga *work-life balance* cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya, sehingga komitmen mereka terhadap organisasi juga meningkat.

Penelitian Rizkawati dkk. (2025) juga menunjukkan *bahwa work-life balance* berpengaruh terhadap komitmen karyawan yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terciptanya *work-life balance* menjadi faktor penting dalam membangun hubungan yang positif dan kuat antara karyawan dan organisasi.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Meisy (2025) semakin memperkuat bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tercapainya keseimbangan yang sehat antara kehidupan profesional dan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Penelitian Utama (2025) di PT Varbel *Creative Works* menemukan bahwa kualitas hubungan antara pemimpin dan karyawan (*leader-member exchange*) berkaitan dengan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Penelitian tersebut juga menemukan tingkat pergantian karyawan sebesar 18% selama dua tahun terakhir, terutama pada karyawan dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya mempertahankan komitmen organisasi masih menjadi perhatian penting, sehingga perlu dikaji faktor-faktor yang dapat memengaruhinya, salah satunya *work-life balance*.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu, dapat dilihat bahwa *work-life balance* memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya masih melibatkan variabel tambahan, seperti kepuasan kerja atau keterlibatan kerja, sebagai variabel perantara dan banyak dilakukan pada organisasi dengan lingkungan kerja yang lebih formal.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini secara khusus berfokus pada hubungan langsung antara *work-life balance* dan komitmen organisasi dalam industri kreatif digital, khususnya di PT Varbel *Creative Works*. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut dalam dinamika lingkungan kerja industri kreatif digital.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini disusun untuk menjadi landasan dalam memahami dan menjelaskan hubungan antara *work-life balance* dan komitmen organisasi karyawan di PT Varbel *Creative Works*. Kerangka ini dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan penelitian utama, yaitu apakah terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut, sekaligus memberikan arahan yang sistematis dan terfokus dalam menganalisis topik tersebut.

Dalam penelitian ini, *work-life balance* digunakan untuk menggambarkan bagaimana keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi terkait dengan keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi. Sementara itu, komitmen organisasi digunakan untuk menjelaskan sifat keterikatan ini, yang mencakup dimensi afektif, kontinuitas, dan normatif.

Melalui konsep-konsep ini, studi ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara *work-life balance* dan komitmen organisasi berdasarkan perspektif teoritis yang relevan, khususnya dalam industri kreatif digital, sehingga memberikan jawaban yang lebih tepat terhadap pertanyaan penelitian.

1. *Work-life balance*

Dalam lingkungan kerja saat ini, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi hal yang semakin penting. Tuntutan pekerjaan yang terus meningkat sering kali memengaruhi waktu, energi, dan perhatian individu di luar pekerjaan. Ketika keseimbangan tersebut dapat tercapai, individu cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik serta mampu menjalankan tanggung jawabnya secara efektif, baik dalam kehidupan profesional maupun kehidupan pribadi.

Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009), *work-life balance* didefinisikan sebagai kondisi di mana individu mengalami tingkat konflik yang rendah serta interaksi positif yang kuat antara kehidupan profesional dan pribadi mereka. Perspektif ini menekankan bahwa pekerjaan dan kehidupan pribadi saling memengaruhi satu sama lain yang berarti bahwa masing-masing ranah dapat saling mengganggu atau memberikan kontribusi positif satu sama lain. Akibatnya, pengalaman dari satu aspek kehidupan dapat memengaruhi aspek lainnya, baik secara positif maupun negatif.

Untuk mengukur kehidupan kerja yang seimbang, Fisher, Bulger, dan Smith (2009: 441–456) mengidentifikasi empat dimensi utama yang mewakili arah pengaruh antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, beserta efek yang dihasilkan, baik yang berupa gangguan maupun peningkatan.

a. Dimensi *Work-Life Balance*

Fisher et al. (2009) mengemukakan bahwa *work-life balance* terdiri dari empat dimensi utama, yaitu *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Work Enhancement of Personal Life (*WEPL*)*, dan *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*.

- *Work Interference with Personal Life* (WIPL)

  Dimensi ini mengacu pada sejauh mana tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi individu, yang ditunjukkan melalui kelelahan setelah bekerja, berkurangnya waktu untuk

aktivitas pribadi, serta terabaikannya kebutuhan pribadi (Fisher dkk., 2009: 451).

- *Personal Life Interference with Work* (PLIW)

  Dimensi ini mengukur sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu aktivitas kerja, termasuk berkurangnya energi, menurunnya konsentrasi, dan kesulitan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan (Fisher dkk., 2009: 451).

- *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL)

  Dimensi ini menjelaskan sejauh mana pekerjaan memberikan kontribusi positif terhadap kehidupan pribadi seseorang, misalnya dengan meningkatkan energi, memperbaiki suasana hati di rumah, dan memberikan pengalaman yang membantu dalam mengatasi masalah pribadi (Fisher dkk., 2009: 451).

- *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)

  Dimensi ini menggambarkan sejauh mana kehidupan pribadi memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan, termasuk peningkatan energi, suasana hati yang lebih positif di tempat kerja, serta kesiapan yang lebih besar untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaan (Fisher dkk., 2009: 451).

Model yang dikembangkan oleh Fisher dkk. (2009) menekankan hubungan timbal balik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Berdasarkan empat dimensi tersebut, pendekatan ini memandang interaksi antara kedua bidang tersebut tidak hanya sebagai potensi sumber konflik, tetapi juga sebagai sumber hasil positif dan pertumbuhan pribadi.

Skala pengukuran yang diusulkan oleh Fisher dkk. (2009) dirancang tidak hanya untuk menilai tingkat *work-life balance* yang dialami oleh karyawan, tetapi juga untuk menentukan apakah interaksi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menghasilkan efek positif (*enhancement*) atau efek negatif (*interference*). Oleh karena itu, kerangka konseptual ini

menawarkan pemahaman yang lebih luas dan komprehensif mengenai kondisi *work-life balance* karyawan. Selain itu, mengenali tingkat gangguan dan peningkatan dalam setiap dimensi diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai pengalaman *work-life balance* karyawan secara keseluruhan.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dalam penelitian ini didasarkan pada model tiga komponen yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990), yang kemudian dioperasionalisasikan melalui *Organization Commitment Scale* (OCS) yang dikembangkan oleh Meyer dkk. (1993). Instrumen tersebut terdiri dari 18 butir yang dirancang untuk mengukur tiga dimensi utama komitmen organisasi yang mewakili berbagai bentuk keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi.

Menurut Allen dan Meyer (1990), komitmen organisasi dibagi menjadi tiga dimensi utama yang menjelaskan berbagai bentuk keterikatan karyawan terhadap organisasinya, yaitu:

- *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)

  Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional individu terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui rasa memiliki, keterlibatan, serta kesesuaian terhadap nilai dan tujuan organisasi (Allen dan Meyer, 1990). Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi umumnya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan memilih untuk tetap bertahan karena keinginan mereka sendiri (Meyer dkk., 1993).

- *Continuance Commitment* (Komitmen Kontinuans)

  Komitmen kontinuitas berkaitan dengan kesadaran individu akan potensi kerugian atau pengorbanan yang mungkin timbul akibat meninggalkan organisasi (Allen dan Meyer, 1990). Karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen kontinuitas yang tinggi cenderung tetap bertahan di organisasi karena mereka mempertimbangkan konsekuensi

yang mungkin timbul akibat mengundurkan diri, termasuk hilangnya manfaat finansial atau kurangnya peluang kerja alternatif, yang menimbulkan rasa perlu untuk tetap tinggal (Meyer dkk., 1993).

- *Normative Commitment (*Komitmen Normatif)

  Komitmen normatif menggambarkan rasa kewajiban atau tanggung jawab moral seseorang untuk tetap berada di dalam organisasi (Allen dan Meyer, 1990). Karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen normatif yang tinggi cenderung tetap berada di dalam organisasi karena mereka merasa bahwa mempertahankan keanggotaan mereka merupakan pilihan yang tepat dan etis (Meyer dkk., 1993).

Ketiga dimensi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh ikatan emosional, tetapi juga oleh pertimbangan rasional serta nilai-nilai moral karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, komitmen organisasi dapat dipandang sebagai ikatan psikologis yang memiliki banyak aspek dan memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

F. Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *work-life balance* dan komitmen organisasi pada karyawan. *Work-life balance* mengacu pada kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Fisher dkk. (2009), *work-life balance* tidak hanya berkaitan dengan adanya gangguan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga mencakup interaksi positif yang memungkinkan kedua aspek tersebut saling memberikan pengaruh yang bermanfaat.

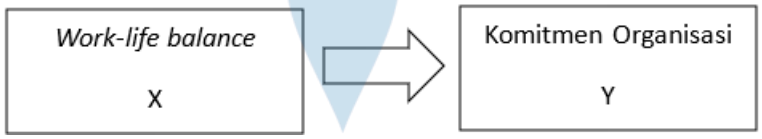
Sementara itu, komitmen organisasi menggambarkan keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi yang tercermin dalam keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Meyer dan Allen, 1991). Konsep ini terdiri dari tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif, yang masing-masing mencerminkan keterikatan emosional, pertimbangan rasional, serta rasa tanggung jawab moral terhadap organisasi.

Secara teoritis, karyawan yang mampu menjaga keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mengelola tanggung jawab mereka dengan lebih efektif, sehingga tingkat stres lebih rendah dan kesejahteraan psikologis lebih baik. Kondisi seperti itu cenderung menumbuhkan sikap positif terhadap organisasi, termasuk loyalitas yang lebih kuat, keterlibatan yang lebih tinggi, dan kemauan yang lebih besar untuk tetap berada di dalam organisasi. Sebaliknya, kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan konflik peran, yang dapat memengaruhi sikap karyawan secara negatif.

Hubungan antara *work-life balance* dan komitmen organisasi semakin diperkuat oleh studi-studi sebelumnya, termasuk penelitian yang dilakukan oleh Afrinianto dkk. (2024), yang menemukan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa individu dengan *work-life balance* yang lebih baik cenderung menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi.

Berdasarkan penjelasan ini, *work-life balance* dalam penelitian ini diperlakukan sebagai variabel independen (X), sedangkan komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel dependen (Y). Hubungan antara variabel-variabel ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1. Skema Berpikir



Gambar 1.1 menggambarkan hubungan antara *work-life balance* sebagai variabel (X) dan komitmen organisasi sebagai variabel (Y). Kerangka konseptual ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kesimbangan kerja-kehidupan yang lebih tinggi cenderung menunjukkan komitmen organisasi yang lebih kuat.

Hipotesis Penelitian:

Terdapat hubungan antara *work-life balance* dan komitmen organisasi pada karyawan PT Varbel *Creative Works*.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang sistematis mengenai isi penelitian yang berjudul "Hubungan antara *Work-life balance* dan Komitmen Organisasi Karyawan pada Industri Kreatif Digital PT Varbel *Creative Works*", penulisan skripsi ini disusun ke dalam empat bab sebagai berikut:

- Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi uraian mengenai latar belakang penelitian yang menjelaskan pentingnya kajian mengenai hubungan antara *work-life balance* dan komitmen organisasi pada karyawan industri kreatif digital. Selain itu, bab ini memuat rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, kerangka konseptual, kerangka berpikir, serta hipotesis penelitian yang menjadi dasar dalam pelaksanaan penelitian.

- Bab II Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, operasionalisasi konsep, metode pengumpulan data, jenis data, serta teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hubungan antara *work-life balance* dan komitmen organisasi.

-Bab III Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menyajikan hasil pengolahan dan analisis data yang diperoleh dari penelitian. Pada bagian ini dipaparkan karakteristik responden, hasil uji instrumen, analisis deskriptif variabel penelitian, hasil pengujian hipotesis, serta pembahasan mengenai hubungan antara *work-life balance* dan komitmen organisasi berdasarkan temuan penelitian dan kajian teoritis yang relevan.

-Bab IV Penutup

Bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang berisi kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta jawaban atas rumusan masalah penelitian. Selain itu, bab ini juga memuat saran yang ditujukan bagi perusahaan, peneliti selanjutnya, maupun pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian.