

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Sukses, seimbang dan berjalan dengan selaras didalam pekerjaan, kehidupan pribadi dan sosial merupakan tujuan utama seseorang dalam meraih aktualisasi diri terhadap potensi yang dimiliki (Hasibuan, 2010).

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah tercapainya loyalitas kerja pada karyawan. Loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Husni, 2018). Karyawan dengan loyalitas yang tinggi selalu mempunyai semangat, dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu berpikir untuk memajukan organisasi semaksimal mungkin, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki loyalitas akan cenderung kurang bertanggung jawab serta tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak setia pada organisasi (Gomes dan Sutanto, 2017).

Loyalitas pada karyawan merupakan hal penting yang harus ditinjau oleh sebuah perusahaan. Dengan tingginya loyalitas yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan berdampak pada berjalannya visi misi perusahaan dan tentunya akan berdampak pada performa dari karyawan itu sendiri. Hasibuan (2017) berpendapat bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

Loyalitas pada seorang karyawan sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, Simamora (2013) berpendapat bahwa bahwasannya terdapat 3 alasan dasar yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu faktor rasional, faktor

emosional dan faktor spiritual. Perasaan emosional yang dirasakan oleh karyawan ketika bekerja sangatlah berpengaruh terhadap performa dan juga loyalitas nya. Faktor emosional pada karyawan dapat berupa rasa puas terhadap kondisi pekerjaannya dan juga perasaannya secara pribadi terkait pekerjaannya. Nasution dan Hidayat (2019) berpendapat bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kepuasan karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena dengan rasa puas yang dirasakan karyawan saat berkerja dapat berdampak pada performa dan juga tingkat loyalitas nya kepada perusahaan. Robbins and Judge (2012) berpendapat bahwa Kepuasan Kerja Karyawan merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dapat berdampak pada loyalitas karyawannya.

Perasaan puas yang dirasakan karyawan dalam kondisi kerja menjadi salah satu tantangan bagi sebuah perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Larastrini dan Adyani (2019) berpendapat bahwa bahwasannya perasaan puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya berpengaruh positif signifikan terhadap tingginya loyalitas pada karyawan yang akan terjadi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution dan Hidayat (2019) yang juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pada karyawan. Selain adanya kepuasan kerja yang dapat berdampak pada tingginya loyalitas karyawan, terdapat salah satu faktor emosional lainnya yaitu *work-life balance*.

Work-life balance sendiri merupakan kondisi perasaan karyawan yang mengindikasikan keseimbangan antara kehidupan kerjanya dan juga kehidupan pribadinya. Keseimbangan yang dirasakan karyawan terhadap kehidupan kerja dan pribadinya merupakan hal penting yang perlu ditinjau oleh sebuah perusahaan kepada karyawannya. Lockwood (2014) berpendapat bahwa *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *work- life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di

perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja.

Kondisi emosional yang dirasakan oleh karyawan tentunya sangat berdampak pada performanya dan juga perasaan puas terhadap kondisi pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan Nadeak dan Simanjorang (2021) berpendapat bahwasannya *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution dan Hidayat (2019) yang juga membuktikan bahwasannya *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitiin Hawa dan Nurtjahjanti (2019) membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.

Jika dilihat dari kehidupan orang yang bekerja di kota-kota besar seperti Jakarta dan salah satunya juga di Malang, terlihat bahwa pekerja yang bekerja sampai malam hari sudah merupakan bagian dari gaya hidup. Bahkan ada sebagian karyawan yang rela untuk bekerja menyelesaikan jobdesk atau pekerjaannya di perusahaan dengan tidak memperdulikan kehidupan sosialnya. Oleh karena terlalu banyak bekerja sampai dengan larut malam membuat pekerja kadang kehilangan momen atau peristiwa yang menyenangkan untuk kehidupan pribadi serta keluarga. Hal ini terlihat tidak baik dan kita perlu untuk dapat mengetahui bahwa kebanyakan orang dapat sukses dalam karirnya adalah karena didorong oleh kemampuan untuk dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan juga pekerjaannya (Workshared, 2014).

PT. Indomarco Prismatama atau biasa dikenal dengan Indomaret merupakan salah satu perusahaan retail yang menjual berbagai macam kebutuhan primer maupun sekunder dari konsumen. Dalam hal ini, peneliti melakukan penelitian pada PT. Indomarco Prismatama pusat yang melakukan control terhadap outlet outlet yang tersebar. Untuk dapat mengetahui kondisi loyalitas pada karyawan yang terjadi, peneliti melakukan interview kepada pihak HRD PT. Indomarco Prismatama. Didapati hasil interview bahwa rata-rata banyak karyawan baru yang bekerja di PT. Indomarco Prismatama dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun. Didapati data terkait jumlah karyawan dan juga lama bekerja sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Lama Bekerja Karyawan

Lama Bekerja	Jumlah Karyawan	Prsentase
<1 Tahun	18	28%
2-3 Tahun	12	19%
4-5 Tahun	16	25%
6-7 Tahun	9	14%
>7 Tahun	9	14%
Total	64	100%

Sumber : Data PT. Indomarco Prismatama (2023)

Berdasarkan data pada tabel 1.1, terlihat bahwasannya karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun paling banyak sebesar 28%, sedangkan karyawan paling lama yang bekerja lebih dari 7 tahun hanya sebesar 14%. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HR juga didapati bahwa banyak karyawan yang kurang mematuhi SOP ataupun peraturan yang ada seperti halnya jam kerja dan juga absensi pada karaywan. Rendahnya loyalitas pada karyawan menjadi hal yang penting untuk diteliti agar dapat mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhinya. Untuk mengetahui hal tersebut, peneliti melakukan interview dengan beberapa karyawan PT. Indomarco Prismatama. Didapati hasil terkait keluhan yang dirasakan karyawan saat bekerja sebagai berikut pada tabel 1.2 :

Tabel 1.2 Data Keluhan karyawan

No.	Nama	Keluhan
1	Clara Adinda	Gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang harus diselesaikan.
2	Siti Aisyah	Tumpukan pekerjaan yang banyak sehingga mengganggu waktu pribadi saya setelah bekerja.
3	Puji Santoso	Kunjungan keluar kota secara mendadak yang kerap terjadi sehingga mengganggu waktu bersama keluarga.
4	Andre Islami	Lingkungan kerja yang kurang supportif dalam bekerja.
5	Wahyu Pratama	Jam kerja yang mengharuskan untuk adanya lembur pada setiap bulannya yang dapat mengganggu waktu pribadi.

Sumber : Data Primer (2023)

Dari tabel 1.2 tersebut dapat terlihat bahwasannya ada beberapa keluhan dari setiap karyawan yang dilakukan interview. Karyawan mengeluhkan terkait tingginya tekanan kerja sehingga sering menambah waktu kerja diluar jam kerja seperti seharusnya. Dengan keluhan tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa waktu pribadinya terganggu dengan tuntutan pekerjaan yang mereka

dapatkan. Tidak jarang juga PT. Indomarco Prismatama melakukan kunjungan keluar kota secara mendadak sehingga berdampak pada waktu pribadi yang dimiliki oleh karyawan.

Keseimbangan antara dunia kerja dan juga kehidupan pribadi pada seorang karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan sebuah perusahaan. Pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan salah seorang karyawan terkait kondisi keseimbangan yang dirasakannya selama bekerja. Dari hasil wawancara tersebut, didapati bahwa karyawan ini merasa sangat kelelahan ketika pulang kerja sehingga tidak punya waktu lebih untuk dinikmati Bersama kolega maupun keluarga. Karyawan tersebut menyatakan bahwa seringkali merubah jadwal disaat *weekend* karena ada tuntutan pekerjaan dadakan dari kantor. Adanya hal tersebut membuat karyawan ini merasa tuntutan pekerjaannya memakan waktu pribadi yang seharusnya dapat dinikmati.

Permasalahan yang dialami karyawan tersebut dapat mengindikasikan ketidak seimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi dari karyawannya (*Work-life balance*). Dalam hal ini peneliti mendapatkan cerita dari beberapa karyawan yang mengatakan bahwa selama jam kerja, banyak hal yang mempengaruhi tingkat emosional yang dimiliki karyawan dalam hal baik maupun buruk. Setelah pulang kerja pun mereka harus menghadapi kondisi rumah tangga yang memungkinkan terjadi masalah dan berdampak pada tingkat emosional yang dimilikinya. Adanya hal tersebut dikatakan karyawan dapat mempengaruhi semangatnya dalam bekerja di esok harinya, karena di rumah tangga sendiri sudah terdapat masalah dan harus bekerja kembali dimana terdapat juga beberapa permasalahan dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, peneliti tertarik untuk meneliti faktor apa saja yang mempengaruhi loyalitas pada karyawan PT. Indomarco Prismatama dengan menggunakan variabel *work-life balance* dan kepuasan kerja. Oleh karenanya peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti mengangkat lima pokok permasalahan, yang akan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana kondisi *work-life balance*, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pada PT Indomarco Prismatama?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan?
3. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap Loyalitas karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti memiliki empat tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui bagaimana kondisi *work-life balance*, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pada PT Indomarco Prismatama.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap Loyalitas karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap Loyalitas karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh mediasi kepuasan kerja pada pengaruh *work-life balance* terhadap Loyalitas karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, berikut penjabarannya :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat secara teoritis, dimana manfaat ini dapat digunakan pembaca untuk mengetahui lebih jauh mengenai teori-teori yang berhubungan dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai dampak *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Harapannya nantinya penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi manager personalia/SDM dalam mengoptimalkan loyalitas karyawannya dan juga memaksimalkan kepuasan kerja pada karyawannya. Dengan memperkuat dan juga meningkatkan kualitas dari *work-life balance* pada setiap karyawannya.

