



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Era globalisasi membuat persaingan antar usaha semakin ketat seiring dengan keinginan masing-masing perusahaan untuk menjadi pemimpin pasar dan memperoleh keuntungan sebesar-besarnya. Untuk menguasai pasar tentunya perusahaan membutuhkan berbagai aset sehingga perusahaan dapat menciptakan nilai tambah dibandingkan dengan kompetitor.

Salah satu aset terbesar di dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia sangat penting dikarenakan mereka merupakan penggerak perubahan dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat terus dikembangkan dan ditingkatkan dari segi *knowledge*, *skill*, dan *ability* mereka melalui berbagai macam pelatihan dan pengembangan. Agar perusahaan dapat bersaing dengan kompetitor, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang unggul, berkomitmen, dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hariandja (2002) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal. Sumber daya manusia harus dapat dimanfaatkan dan dikelola secara teratur sehingga perusahaan dapat meningkatkan performanya melalui karyawan dengan tingkat intelektual yang tinggi. Kinerja karyawan ini harus digunakan secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk memaksimalkan kinerja karyawan serta komitmennya terhadap perusahaan, maka diperlukan berbagai penyeimbang agar karyawan tidak merasa jenuh dan terbebani oleh pekerjaan. Salah satu cara agar tercipta keseimbangan tersebut adalah dengan menerapkan *work-life balance* dalam perusahaan.



Sumber: JobPlanet (2016)

### Gambar 1.1. Kepuasan Kerja Karyawan

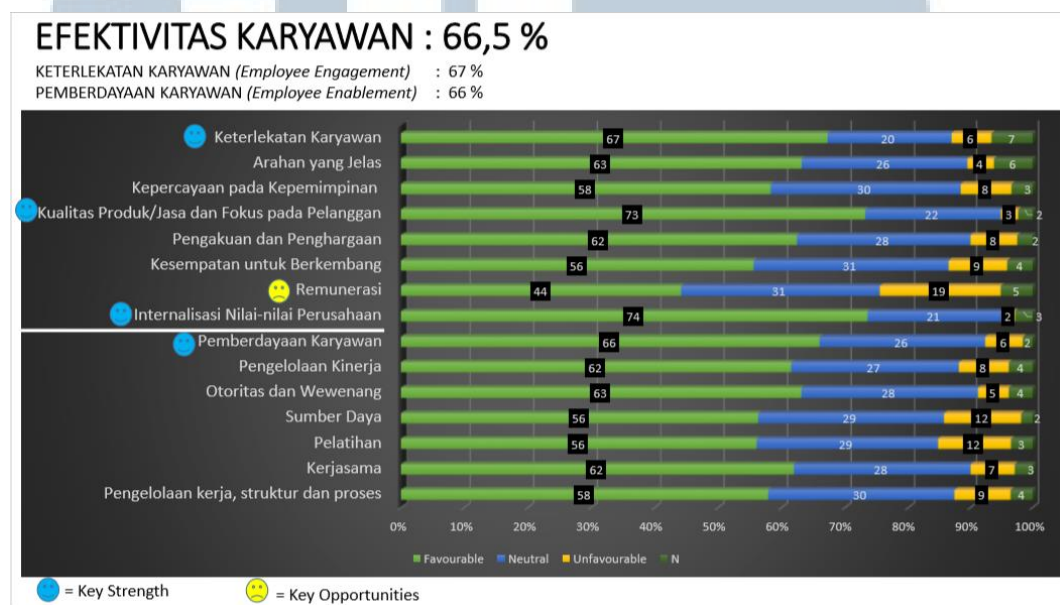
Berdasarkan data dari infografis di atas, terdapat 6 aspek yang dinilai yaitu secara umum, jenjang karier, manajemen, budaya perusahaan, gaji & tunjangan, dan *work-life balance*. Dapat dilihat bahwa secara umum karyawan merasa cukup puas dengan pekerjaan mereka. Meskipun begitu, terdapat beberapa aspek yang

perlu diperhatikan. Pertama, dari segi jenjang karier karyawan dengan rentang umur 26-35 merasa tidak puas, sedangkan karyawan umur 21-25 dan di atas 35 tahun merasa cukup puas. Kedua, dari segi manajemen mayoritas karyawan merasa tidak puas. Ketiga, dari segi budaya perusahaan, gaji dan tunjangan, dan *work-life balance*, karyawan merasa cukup puas. Berkaitan dengan hal-hal tersebut, perusahaan perlu untuk lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan terutama di segi manajemen yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah. Perusahaan tentunya menginginkan para karyawan merasa puas di segala aspek perusahaan. Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan cenderung untuk memberikan kinerja terbaiknya dan menciptakan nilai tambah bagi perusahaan.

*Job satisfaction* merupakan hal penting yang perlu diperhatikan perusahaan terhadap para karyawannya. Menurut Crossman dan Abou-Zaki (2003), *job satisfaction* adalah salah satu kriteria untuk menilai apakah suatu perusahaan sehat atau tidak. Dengan terciptanya *job satisfaction*, karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja di suatu perusahaan dan dapat dijadikan indikator untuk mengukur loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan.

*Job satisfaction* perlu diperhatikan karena apabila karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, maka tidak menutup kemungkinan kinerja mereka dapat menurun. Berkaitan dengan hal tersebut, perusahaan diharapkan dapat memperhatikan berbagai faktor yang berpengaruh terhadap *job satisfaction*.

Menurut artikel yang terdapat pada *website* Kompas (2013) mengatakan bahwa *job satisfaction* dapat dicapai apabila perusahaan tahu bagaimana cara menghargai karyawan dalam segala hal. Perusahaan dinilai perlu untuk mendengar aspirasi karyawan dan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga *job satisfaction* dapat tercapai dengan baik.



Sumber: Data Perusahaan (2014)

**Gambar 1.2. Survei Efektivitas Karyawan**

Gambar 1.2. di atas menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang memberikan jawaban *unfavourable* pada indikator kesempatan untuk berkembang, kepercayaan pada kepemimpinan, dan juga pengakuan dan penghargaan. Dapat diartikan bahwa masih terdapat beberapa indikator yang dapat ditingkatkan sehingga efektivitas karyawan dapat meningkat. Selain itu, otoritas dan wewenang yang diberikan kepada karyawan juga masih dapat ditingkatkan dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang memberikan jawaban *unfavourable* pada indikator otoritas dan wewenang.

Berdasarkan hasil *in depth interview* yang dilakukan penulis terhadap sepuluh karyawan Kompas Gramedia, tujuh dari sepuluh karyawan mengaku masih merasakan beberapa hal yang membuat *job satisfaction* belum tercapai dengan sempurna. Hal utama yang dirasakan yaitu mengenai kesibukan kerja yang membuat karyawan terlalu berfokus terhadap pekerjaan saja. *Workload* yang tinggi menuntut karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline* yang telah ditentukan. Lalu hal kedua yaitu mengenai suasana kantor yang masih kubikel. Karyawan menginginkan suasana kantor yang lebih fleksibel sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaan mereka dengan lebih nyaman.

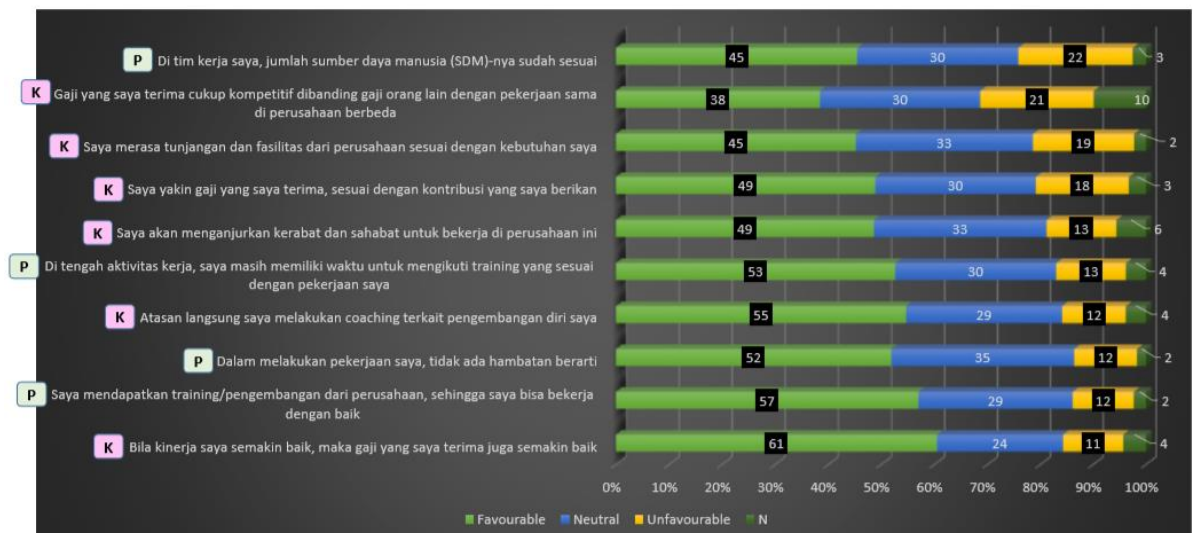
Selain dua hal diatas, dalam menyelesaikan pekerjaan, masih ada beberapa divisi yang kurang mendukung satu sama lain karena perbedaan pendapat. Berdasarkan hasil *in depth interview* yang dilakukan penulis, enam dari sepuluh karyawan merasa cukup sering terjadi perbedaan pendapat antara karyawan dengan atasan mereka. Selain itu seringkali terjadi perbedaan pendapat antar divisi seperti contohnya divisi *marketing* dan *finance*. Hal ini dinilai dapat menghambat proses kerja sedang dilakukan.

Salah satu hal yang dinilai memiliki dampak terhadap *job satisfaction* adalah *organizational pride* (Arnett, Laverie, & Mclane, 2002). Menurut Kramer & Gouthier (2014), *organizational pride* memainkan peran utama dalam perusahaan. Dalam hal ini, *organizational pride* dirasa dapat meningkatkan ketahanan terhadap stres dan dapat mengurangi *turnover intentions*. Dari sisi lain, menurut Appleberg (2005), *organizational pride* secara positif mempengaruhi

keputusan untuk bertahan di suatu perusahaan dan menciptakan *employee commitment*.

Gouthier dan Rhein (2011) mengatakan bahwa *organizational pride* dianggap sebagai penggerak penting yang berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Dengan adanya *organizational pride*, karyawan akan setia kepada perusahaan dan merasa memiliki peranan penting yang berujung kepada *job satisfaction*. Gunter dan Furnham (1996) mengatakan bahwa *organizational pride* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

### 10 Pernyataan dengan *Unfavorable* Tertinggi (Most Non Favorable Questions)



Sumber: Data Perusahaan (2014)

**Gambar 1.3. Survei Efektivitas Karyawan**

Berdasarkan data survei pada gambar 1.3. di atas, indikator “saya akan menganjurkan kerabat dan sahabat untuk bekerja di perusahaan ini” masuk ke dalam pernyataan dengan jawaban *unfavourable* tertinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk memperhatikan tingkat *organizational pride* karyawan sehingga karyawan dapat merasa bangga dengan pekerjaan mereka.

Menurut artikel yang terdapat pada *website* Dream (2015), beberapa cara untuk membuat karyawan merasa bangga terhadap perusahaan yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor yang dibutuhkan karyawan seperti contohnya *work-life balance*, peningkatan karier, hubungan kerja, dan reputasi perusahaan. Apabila faktor-faktor tersebut diperhatikan, maka karyawan diharapkan akan merasa bangga terhadap perusahaan. *Work-life balance* dirasa sangat berpengaruh terhadap kebanggaan karyawan karena menyangkut aspek lain dari karyawan seperti keluarga, hobi, dan sebagainya.

Berdasarkan hasil *in depth interview* yang penulis lakukan dengan sepuluh orang karyawan Kompas Gramedia, penulis menemukan tujuh dari sepuluh karyawan merasakan adanya tekanan yang disebabkan oleh kebijakan perusahaan, contohnya mengenai *meeting* yang harus dilakukan di kantor. Karyawan merasa jenuh jika selalu melakukan *meeting* di kantor karena dirasa membosankan. Hal lain yang membuat karyawan merasa kurang cocok dengan kebijakan perusahaan yaitu jam kerja "*office hour*".

Lalu berdasarkan hasil *in depth interview* yang dilakukan penulis, delapan dari sepuluh karyawan merasa perusahaan kurang peka terhadap inovasi dan terkesan lambat, walaupun saat ini perusahaan sudah mulai mengarah ke digitalisasi. Karyawan berharap perusahaan lebih dinamis sehingga dapat bersaing dibandingkan dengan kompetitor. Berkaitan dengan hasil *in depth interview* tersebut, untuk dapat mewujudkan *organizational pride*, diperlukan adanya berbagai faktor yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, salah satunya yaitu *work-life balance*.



*Work-life balance* berarti karyawan dapat bekerja secara fleksibel dan tetap dapat melakukan hal lain diluar pekerjaan seperti hobi, keluarga, dan sebagainya. Menurut Dipura & Kakar (2013), *work-life balance* adalah mencari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dan merasa nyaman dengan komitmen pada pekerjaan maupun keluarga. Untuk dapat memperoleh *work-life balance*, banyak faktor yang perlu diperhatikan perusahaan sehingga karyawan merasa tidak terbebani oleh pekerjaan yang ada.

Berdasarkan artikel pada *website* Kompas (2017), terdapat survei yang menyatakan sebanyak 61% pekerja di Indonesia ingin berganti pekerjaan karena alasan *work-life balance* yang belum maksimal. Lalu menurut artikel berbeda di *website* Kompas.com, *work-life balance* adalah penentu utama kesuksesan bagi lebih dari setengah laki-laki dan perempuan.

Lalu menurut hasil *in depth interview* yang dilakukan penulis dengan sepuluh orang karyawan Kompas, tujuh dari sepuluh karyawan mengaku masih ada beberapa kebijakan perusahaan yang membuat *work-life balance* belum tercapai dengan baik. Salah satu contohnya yaitu *workload* yang seringkali menumpuk, baik dari pekerjaan pribadi maupun tambahan pekerjaan yang diberikan sehingga karyawan kurang memiliki waktu untuk kegiatan pribadi. Hal berikutnya yaitu terkait jam lembur. Tujuh dari sepuluh tersebut mengaku seringkali bekerja hingga diluar jam kantor dikarenakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan.

Selain itu, berdasarkan hasil *in depth interview* yang dilakukan, terdapat delapan dari sepuluh karyawan yang merasa *workspace* di kantor kurang dinamis.

Karyawan menginginkan ruangan bersantai seperti sofa dan ruangan untuk bermain sejenak sehingga sesama karyawan dapat lebih menyatu dan juga dapat menghilangkan kejenuhan.

Berkaitan dengan *work-life balance* karyawan, salah satu faktor yang dirasa perlu untuk diperhatikan yaitu adanya dukungan dari *supervisor* atau atasan (Baral & Bhargava, 2012). Adanya dukungan dari atasan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan diakui di dalam sebuah perusahaan. Dengan terciptanya *work-life balance* maka karyawan diharapkan bisa memiliki waktu luang tersendiri untuk melepas kejenuhan dan bersenang-senang tanpa harus merasa stres dengan pekerjaan mereka sehari-hari. Apabila hal ini tercapai, karyawan juga diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Dalam artikel yang terdapat di *website* Liputan6 (2018), Joshua Siregar selaku Director National Marketing Dale Carnegie Indonesia mengatakan bahwa *job satisfaction* dipengaruhi oleh perilaku atasan di tempat karyawan tersebut bekerja. Lalu berdasarkan artikel yang terdapat di *website* Kompas, hubungan buruk dengan manajer juga mempengaruhi karyawan untuk berpindah kerja ke tempat lain.

Menurut hasil *in depth interview* yang penulis lakukan dengan sepuluh karyawan Kompas Gramedia, delapan dari sepuluh karyawan merasa sudah diberikan dukungan dari atasan, hanya saja mereka tidak diberikan arahan mengenai tugas-tugas yang diberikan. Hal tersebut menyebabkan karyawan menjadi bingung mengenai tugas yang diberikan. Delapan dari sepuluh orang

tersebut ingin dipandu terutama apabila diberikan tugas yang sedikit menyimpang dari *jobdesc* yang biasanya dilakukan.

Selain itu, berdasarkan hasil *in depth interview* yang dilakukan, tujuh dari sepuluh karyawan mengatakan bahwa terkadang *brief* dari atasan kurang jelas, dan seringkali terjadi miss komunikasi antara karyawan dengan *supervisor*.

Faktor lain yang dapat mewujudkan *work-life balance* selain dukungan dari atasan adalah adanya *autonomy* dalam perusahaan (Morgeson *et al.*, 2005). *Autonomy* merupakan merancang pekerjaan dengan berbagai cara yang mana memberikan ruang lingkup yang luas kepada karyawan untuk menetapkan pekerjaan (Patterson, Griffin, West, 2005). Tingkat *autonomy* karyawan yang baik akan membuat karyawan menjadi lebih fleksibel dan merasa bebas dalam menentukan pekerjaan mereka sehari-hari.

*Autonomy* memiliki kaitan dengan *work-life balance* karena *autonomy* merupakan karakteristik yang relevan, memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan mereka secara lebih mudah dengan kegiatan social dan pribadi lainnya (Annik & den Dulk, 2012). Apabila *autonomy* dapat diperoleh karyawan dengan baik, diharapkan karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja karena selain diberikan kebebasan, karyawan juga merasa memiliki otoritas yang tinggi.

Menurut artikel yang terdapat pada *website* PortalHR (2014), *autonomy* merupakan salah satu faktor yang diinginkan karyawan dari perusahaannya. *Autonomy* dapat menghasilkan keterlibatan langsung, kepuasan, serta inovasi

karyawan sehingga perusahaan disarankan untuk dapat memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Sedangkan berdasarkan hasil *in depth interview* yang dilakukan penulis terhadap sepuluh orang karyawan Kompas, terdapat tujuh dari sepuluh karyawan yang merasa kurang diberikan keleluasaan dalam melakukan pekerjaan yang ada. Mereka masih memiliki batasan seperti *meeting* yang harus dilakukan di kantor, membuat mereka merasa suntuk dengan suasana yang ada. Lalu tidak semua karyawan memiliki kendali untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Selain itu, seringkali karyawan melakukan tugas ke luar kota dan cukup menyita waktu mereka. Berdasarkan hasil *in depth interview* yang dilakukan, enam dari sepuluh karyawan mengatakan tidak ada libur pengganti walaupun tugas tersebut berada diluar hari kerja.

Selain *autonomy*, dukungan dari perusahaan dan atasan merupakan hal penting dalam meningkatkan *work-life balance* karyawan. Dengan adanya dukungan dari perusahaan, karyawan akan merasa dihargai dan bernilai di perusahaan. Dua faktor ini diharapkan dapat meningkatkan tingkat *work-life balance* karyawan sehingga karyawan dapat tidak hanya selalu berfokus terhadap pekerjaan tetapi dapat memiliki waktu sendiri untuk melakukan sesuatu yang dapat melepas kejenuhan mereka. Ketika karyawan merasa sudah merasa tenang dan menikmati pekerjaannya, selanjutnya karyawan akan merasa bangga dan senang dengan apa yang dikerjakan sehari-hari.

Setelah *autonomy* dan *work-life balance* karyawan tercapai, diharapkan karyawan dapat merasa bangga dan nyaman terhadap perusahaan di mana mereka

bekerja. *Organizational pride* dianggap berhubungan dengan harga diri dan *job satisfaction* dari karyawan itu sendiri. Dengan *work-life balance* yang baik, karyawan akan mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan karena perusahaan dianggap telah berhasil mempertahankan karyawan dengan cara yang baik.

Faktor-faktor di atas sangat penting untuk diterapkan dan diimplementasikan di setiap perusahaan dari berbagai industri. Salah satu industri yang ada di Indonesia yaitu industri media massa. Industri media massa di Indonesia merupakan industri yang diperlukan masyarakat untuk mencari berbagai informasi baik dari segi ekonomi, tren masa kini, kuliner, politik, dan sebagainya. Dengan adanya media, masyarakat dapat secara bebas mengakses informasi yang mereka butuhkan.

Sebagai salah satu sumber informasi masyarakat, perusahaan-perusahaan media dituntut untuk memiliki informasi yang terpercaya dan akurat, serta memiliki konten-konten yang baik dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Media di Indonesia sendiri terbagi menjadi berbagai macam seperti media *digital* atau *online*, media cetak, televisi, radio, dan sebagainya.

Berdasarkan artikel dari Tempo (2018), Indonesia memiliki jumlah media massa terbanyak di dunia. Ketua Dewan Pers Yosep Adi Prasetyo mengklaim bahwa Indonesia memiliki 47.000 media massa yang mana 2.000 dari jumlah tersebut merupakan media cetak, 674 adalah radio, 523 televisi lokal, dan selebihnya media *online*. Dengan banyaknya jumlah media massa tersebut, masih banyak terdapat media massa yang tidak kompeten. Maka dari itu diperlukan

media yang dapat dipercaya masyarakat dan dapat menjadi sumber informasi yang terpercaya. Media massa harus dapat menjadi sumber wawasan yang dapat memperluas pengetahuan sehingga pemikiran masyarakat dapat terus berkembang.

Kompas Gramedia merupakan salah satu media massa besar di Indonesia yang telah dikenal lama sebagai media massa yang dapat dipercaya masyarakat. Kompas Gramedia telah berkembang dari tahun ke tahun untuk terus mengikuti perkembangan yang ada hingga saat ini Kompas Gramedia telah memiliki berbagai macam anak perusahaan yang terdiri dari berbagai macam industri seperti perhotelan, majalah, pendidikan, televisi, dan sebagainya. Kompas Gramedia dikenal sebagai salah satu media besar di Indonesia berkat banyaknya penghargaan yang mereka raih. Contoh penghargaan terbaru yang diperoleh Kompas Gramedia menurut website [kompasgramedia.com](http://kompasgramedia.com) di tahun 2018 yaitu The Best Front Page National Newspaper, Indonesia Print Media Award, dan Indonesia Young Readers Reward.

Dengan segala penghargaan yang mereka raih, Kompas Gramedia butuh untuk terus menjaga kualitas dan keberlangsungan perusahaan dengan terus memperhatikan aspek-aspek yang menjadi alasan mengapa Kompas Gramedia dapat terus menjadi perusahaan media massa besar. Salah satu aspek tersebut adalah sumber daya manusia Kompas Gramedia yang memiliki inovasi dan ide-ide kreatif untuk mengembangkan perusahaan dan mengikuti tren yang ada.

Oleh karena itu, diperlukan adanya manajemen yang baik sehingga karyawan dapat merasa diperhatikan dan didukung dalam melakukan pekerjaan-

pekerjaan mereka yang akan berimbas kepada kebanggaan mereka terhadap perusahaan tempat di mana mereka bekerja. Setelah itu, mereka akan merasa puas akan pekerjaan mereka dan semakin berusaha untuk mengeluarkan ide – ide positif untuk membantu perusahaan berkembang dan terus menjadi industri media massa andalan masyarakat.

Kompas Gramedia saat ini telah mulai memasuki transformasi *digital* dalam bidang media. Informasi ini didapat dari hasil *interview* peneliti dengan beberapa karyawan Kompas Gramedia khususnya bagian *Corporate HR*. Peneliti mendapatkan informasi mengenai pentingnya kebebasan dan dukungan yang diberikan perusahaan agar karyawan merasa dihargai dan dipandang sebagai salah satu faktor penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Dengan faktor-faktor tersebut, karyawan dapat merasakan kebanggaan tersendiri dan dapat menciptakan *job satisfaction* dalam pekerjaan mereka.





Sumber: JobStreet (2014)

#### Gambar 1.4. Faktor Ketidakpuasan Karyawan

Berdasarkan infografis di atas, ternyata masih terdapat beberapa faktor yang menyebabkan karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka seperti tidak memiliki jenjang karier, atasan militer dan acuh, pekerjaan tidak sesuai, dan *work-life balance*. Salah satu faktor terbesar yaitu tidak memiliki *work-life balance* yaitu sebesar 85%. Oleh karena itu, menerapkan *work-life balance* dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor penting untuk menjaga agar karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Dengan menerapkan *work-life balance*, karyawan dapat menjalani pekerjaan mereka dengan baik dan tanpa merasa terbebani mengingat pekerjaan bukanlah satu-satunya hal yang dilakukan



oleh para karyawan, tetapi mereka juga memiliki keluarga, teman, dan kebutuhan pribadi.

Terkait dengan hal ini, Kompas Gramedia yang telah mulai memasuki transformasi *digital* harus dapat memperhatikan *work-life balance* karyawan mereka. Kompas Gramedia diharapkan dapat memandang bahwa sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan salah satu kunci penting dari proses bisnis yang dijalankan perusahaan.

Tentunya faktor-faktor seperti perilaku atasan, *work-life balance*, dan berbagai hal lainnya merupakan faktor yang dapat menciptakan *job satisfaction*. Berkaitan dengan hal tersebut, Kompas Gramedia perlu untuk memperhatikan berbagai faktor tersebut demi menciptakan *job satisfaction* karyawan sehingga dapat mempertahankan mereka. Karyawan yang puas diharapkan dapat memberikan kinerja terbaik sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai target dan *goals* yang ada.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk mencari tahu hubungan positif dari berbagai faktor yang ada. Peneliti ingin mencari tahu apakah perusahaan menyadari bahwa karyawan dan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan memperoleh *job satisfaction* dalam diri mereka masing-masing atau tidak. Hal ini dapat menjadi tantangan perusahaan untuk dapat menciptakan *job satisfaction* kepada para karyawan. Dengan latar belakang tersebut, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian yang berjudul “ANALISA PENGARUH *AUTONOMY* DAN *SUPERVISOR WORK-LIFE SUPPORT* TERHADAP *EMPLOYEE WORK-LIFE BALANCE*”

SERTA IMPLIKASINYA PADA *ORGANIZATIONAL PRIDE* DAN *JOB SATISFACTION*; TELAHAH PADA KOMPAS GRAMEDIA”.

### 1.2. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Masih terdapat beberapa karyawan Kompas Gramedia yang merasa belum memiliki kesempatan untuk berkembang, kurangnya kepercayaan pada kepemimpinan, serta merasa belum mendapatkan pengakuan dan penghargaan.

Untuk menyelesaikan masalah – masalah tersebut, maka harus dijawab beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *autonomy* memiliki pengaruh positif terhadap *employee work-life balance*?
2. Apakah *supervisor work-life balance support* memiliki pengaruh positif terhadap *employee work-life balance*?
3. Apakah *employee work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational pride*?
4. Apakah *organizational pride* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif *autonomy* terhadap *employee work-life balance* pada karyawan di Kompas Gramedia.

2. Untuk mengetahui pengaruh positif *supervisor work-life balance support* terhadap *employee work-life balance* pada karyawan di Kompas Gramedia.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif *employee work-life balance* terhadap *organizational pride* pada karyawan di Kompas Gramedia.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif *organizational pride* terhadap *job satisfaction* pada karyawan di Kompas Gramedia.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1. Manfaat Akademis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan baru kepada para pembaca mengenai pengaruh *autonomy* dan *supervisor work-life balance support* terhadap *employee work-life balance* dan implikasinya pada *organizational pride* dan *job satisfaction* pada Kompas Gramedia.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Dengan era globalisasi saat ini, penelitian ini menjadi penting karena telah banyak kompetitor di setiap usaha yang mana saling bersaing dengan menggunakan berbagai macam cara. Berkaitan dengan hal ini, perusahaan harus dapat memiliki nilai tambah sehingga memiliki keunggulan kompetitif dalam menghadapi kompetitor. Beberapa cara yang dapat dilakukan yaitu dengan meningkatkan *employee work-life balance* karyawan.

Penelitian ini juga bermanfaat bagi perusahaan-perusahaan di Indonesia agar lebih memperhatikan *work-life balance* karyawan sehingga karyawan merasa

nyaman berada di dalam perusahaan. Selain itu diharapkan juga karyawan dapat meningkatkan kinerja sehingga tercipta *job satisfaction* yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan tercapai dengan baik. *Autonomy* dan *supervisor work-life balance support* merupakan alat ukur yang dapat menilai tingkat *employee work-life balance* karyawan yang berdampak kepada *organizational pride* dan *job satisfaction* karyawan pada Kompas Gramedia.

### **1.5. Batasan Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki batasan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Penulis akan melakukan penelitian ini dengan objek Kompas Gramedia.
2. Responden penelitian ini adalah karyawan tetap di berbagai unit Kompas Gramedia yaitu Sonora, KompasTV, dan Kompas.com.
3. Responden penelitian ini adalah karyawan tetap yang telah bekerja minimal 2 tahun pada perusahaan Kompas Gramedia yaitu Sonora, KompasTV, dan Kompas.com.

### **1.6. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam skripsi ini dibagi menjadi lima bab dan memiliki kaitan di setiap bab nya. Sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu:

#### **BAB I: Pendahuluan**

Bab ini berisi mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

## **BAB II: Landasan Teori**

Pada bab ini berisi mengenai landasan teori dan penjelasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan skripsi, seperti teori-teori variabel yang diperoleh dari penelitian-penelitian sebelumnya yang dijadikan sebagai landasan penulis dalam menganalisis penelitian. Bab ini juga berisi mengenai pengertian *autonomy*, *supervisor work-life balance support*, *employee work-life balance*, *organizational pride*, dan *job satisfaction*.

## **BAB III: Metodologi Penelitian**

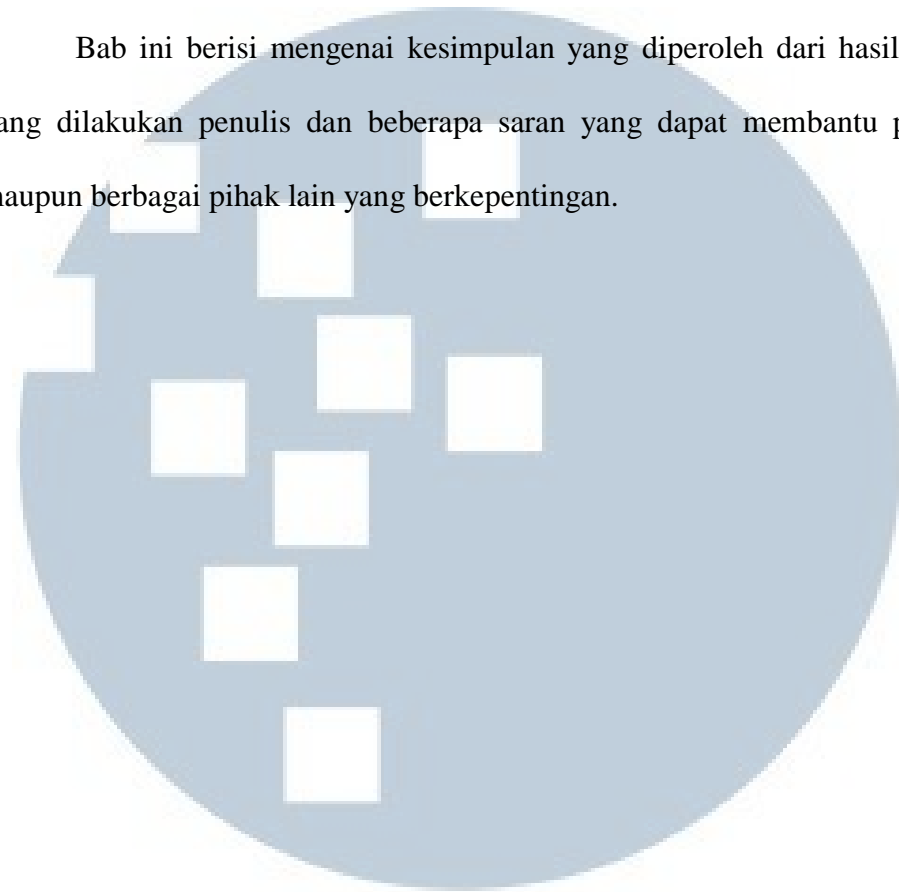
Bab ini berisi mengenai gambaran umum dari objek penelitian yaitu PT. Kompas Gramedia, metode pengumpulan data yang digunakan, teknik pengambilan sampel, metode penelitian yang digunakan, serta operasionalisasi variabel penelitian yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian.

## **BAB IV: Analisis dan Pembahasan**

Bab ini berisi mengenai hasil yang diperoleh penulis berdasarkan data yang didapat penulis melalui kuesioner yang sebelumnya telah dibagikan kepada responden dari objek penelitian penulis. Hasil data tersebut kemudian digunakan untuk dianalisis sehingga penulis dapat mendapat hasil pengujian.

## **BAB V: Kesimpulan dan Saran**

Bab ini berisi mengenai kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan penulis dan beberapa saran yang dapat membantu perusahaan maupun berbagai pihak lain yang berkepentingan.



UMMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA