



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

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, 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 Penelitian**

Dalam perkembangan ekonomi di suatu negara, industri perbankan mempunyai peranan yang sangat penting. Tanpa disadari sistem perbankan dapat mengatur keuangan di suatu negara. Perbankan di Indonesia sendiri sudah ada sejak zaman pemerintahan Hindia Belanda yang bertujuan sebagai fasilitas dalam kegiatan jual beli pada saat itu Wicaksono (2021). Dalam aktifitas perekonomian, perbankan mempunyai peranan sangat krusial sejak dulu di suatu negara. Bank juga dapat dikatakan sebagai lembaga keuangan, yang merupakan badan usaha untuk melakukan penghimpunan dana, menyalurkan dana kepada masyarakat, dan memberikan biaya investasi pembangunan yang berkaitan dengan peredaran uang di masyarakat Prabandari (2021). Seiring berjalannya waktu terdapat dua lembaga keuangan yaitu lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan bukan bank. Secara garis umum lembaga keuangan bank mempunyai fungsi untuk menghimpun dana, transfer dana dari penabung, atau unit surplus kepada peminjam. Sedangkan untuk lembaga keuangan bukan bank bertujuan untuk memberikan modal pinjaman kepada masyarakat namun disertai dengan jaminan berupa barang atau surat berharga Kusuma (2019).

Lembaga keuangan bank di Indonesia pada umumnya dibedakan berdasarkan fungsinya yaitu bank sentral, bank umum, dan bank perkreditan rakyat. Sedangkan lembaga keuangan bukan bank di Indonesia dibedakan berdasarkan fungsinya yaitu perusahaan asuransi, perusahaan koperasi simpan pinjam, dan perusahaan modal ventura Kasmir (2014). Untuk fungsinya sendiri dari bank sentral merupakan bank yang mengatur peredaran uang, mengatur perbankan, mengatur perkreditan, menjaga stabilitas nilai mata uang negara, dan mengatur ekonomi secara menyeluruh. Kemudian, bank umum merupakan lembaga keuangan yang menawarkan kegiatan usaha barang atau jasa seperti menghimpun dana, menyalurkan dana, memberikan kredit pinjaman kepada masyarakat yang membutuhkan, dan menyimpan uang berupa tabungan giro. Dan yang terakhir bank

perkreditan rakyat merupakan bank yang dibuat untuk menunjang wilayah operasional yang terbatas dan kegiatan simpan uang masyarakat umum, menyediakan pembiayaan dengan bagi hasil, memberikan kredit yang terbatas Prabandari (2021). Sedangkan untuk fungsi dari perusahaan asuransi merupakan kegiatan usaha yang memberikan asuransi kepada anggotanya dan anggota wajib membayar iuran yang telah disepakati secara rutin untuk menjamin jika terjadi berbagai kondisi yang menimpa anggota. Lalu, perusahaan koperasi simpan pinjam merupakan kegiatan menghimpun dana dari anggotanya kemudian disalurkan kembali kepada masyarakat umum atau anggota koperasi tersebut. Dan terakhir perusahaan modal ventura merupakan pembiayaan atau pinjaman modal yang dilakukan oleh perusahaan kepada perusahaan rintisan atau usaha mikro kecil menengah untuk menjalankan usahanya Dewi (2020).

Lembaga keuangan pada umumnya memiliki peran untuk meningkatkan ekonomi masyarakat. Pemerintah membentuk lembaga keuangan bukan bank seperti perusahaan modal ventura untuk melakukan pembiayaan yang di fokuskan kepada sektor unit usaha mikro kecil menengah atau *start up*, tujuan pembiayaan ini dilakukan untuk mengembangkan usaha level menengah kebawah agar terus berkembang dan mempercepat laju perekonomian negara Kusuma (2019). Pembiayaan yang dilakukan perusahaan modal ventura sebagai mana tertuang dalam peraturan OJK Nomor 35/POJK.05/2015 tentang penyelenggaraan usaha perusahaan modal ventura, terdapat jenis pembiayaan modal ventura seperti penyertaan saham, penyertaan obligasi, penyertaan pembagian atas hasil usaha yang telah dijalankan Dewi (2020).

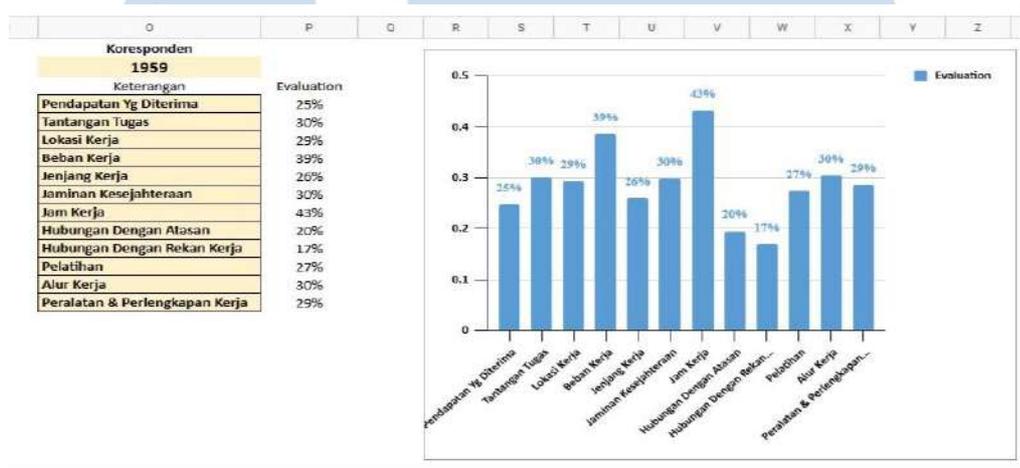
Pembiayaan modal ventura pada umumnya mendapatkan keuntungan dari bagi hasil usaha. Dari transaksi pembiayaan perusahaan modal ventura untuk perusahaan rintisan atau *start up* berkurang yang membuat penghasilan dari bagi hasil usaha menjadi berkurang juga. Hal ini terjadi sejak pandemi COVID-19 pada awal tahun 2020 yang terjadi di Indonesia. Dari hasil transaksi pembiayaan tahun 2018, tercatat 71 transaksi pembiayaan dari perusahaan modal ventura untuk perusahaan *start up*. Pada tahun 2019, sempat meningkat menjadi 113 transaksi.

Sementara itu pada tahun 2020 menurun menjadi 52 transaksi pembiayaan usaha *start up* dari perusahaan modal ventura Nugraha (2020). Terbukti dengan keadaan pandemi COVID-19, perusahaan rintisan atau *start up* menurunkan intensitas pinjaman modal untuk mengurangi risiko gagal bayar terhadap perusahaan modal ventura pada masa pandemi. Untuk perusahaan modal ventura, sebagian besar berasal dari luar negeri yang membuat beberapa perusahaan modal ventura asing tersebut mundur dan memilih untuk lebih fokus melakukan pembiayaan modal di negara asalnya. Maka dari itu, perusahaan modal ventura lokal mulai mengembangkan pembiayaan modal terhadap perusahaan rintisan atau *start up*, untuk mendorong bisnis *start up* tetap melakukan pinjaman modal terhadap modal ventura lokal di masa pandemi ini Aipassa (2020).

PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak dibidang lembaga keuangan bukan bank dengan sistem modal ventura. Tujuan berdirinya perusahaan PT XYZ untuk memberikan layanan permodalan yang praktis dan cepat prosesnya kepada masyarakat, khususnya pada perusahaan rintisan atau UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) Esta Dana Ventura (2019). Untuk pembiayaan pinjaman modal kepada perusahaan rintisan atau UMKM, PT XYZ memberikan bunga berkisar 3% sampai 4% per bulan dan cukup kompetitif dibandingkan dengan produk lembaga pembiayaan yang lain, selain itu PT XYZ membantu anggotanya untuk mendapatkan program BPUM (Banpres Produktif Usaha Mikro) akibat dampak dari COVID-19 dan diharapkan untuk perekonomian tetap terus berjalan dengan baik Detik (2020).

Dalam upaya untuk membantu perekonomian agar dapat terus berjalan dikondisi saat ini, PT XYZ memberlakukan kebijakan yang berubah-ubah kepada karyawannya karena mengikuti kebijakan dari pemerintah. Hal ini membuat karyawan merasa khawatir dikondisi yang tidak pasti seperti ini, perusahaan seharusnya memberikan kebijakan yang pasti dan rasa kepedulian yang tinggi terhadap karyawannya, hal ini penting dilakukan perusahaan pada masa pandemi untuk mencegah karyawan merasa tertekan atau frustrasi terhadap perusahaan yang mengakibatkan kondisi kerja menjadi buruk Yansyah (2021). Untuk mengantisipasi

terjadinya perubahan kebijakan di kondisi saat ini, diperlukan adanya *work life balance* pada karyawan. *Work life balance* diperlukan karyawan untuk mengatur keseimbangan dalam bekerja antara tuntutan emosional kerja, perilaku dan waktu bersama keluarga yang membuat karyawan lebih sehat secara mental dan fisik Aruldoss (2020).

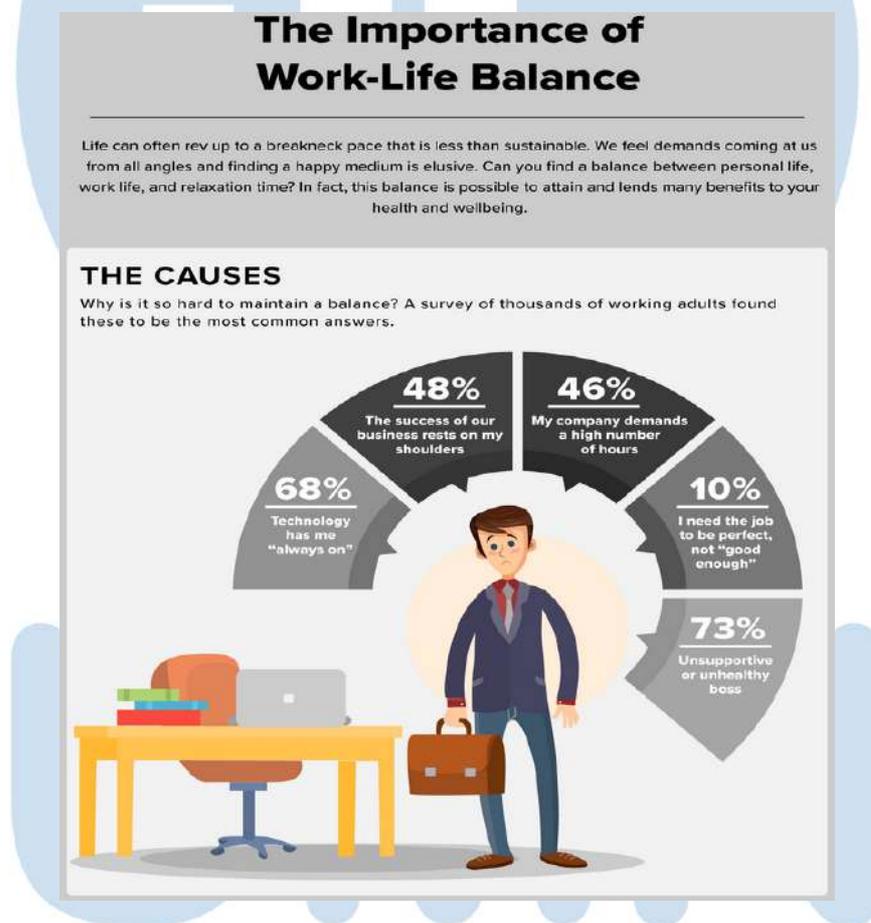


Gambar 1.1 Survei Evaluasi Karyawan

Sumber: Data Perusahaan, 2021.

Pada Gambar 1.1 merupakan survei yang dilakukan oleh perusahaan PT XYZ terhadap karyawan pada *form exit interview*. Terdapat fenomena yang menarik dimana karyawan memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya dikarenakan presentase jam kerja yang begitu tinggi mencapai 43% dan beban kerja mencapai 39% dari 1959 responden. Contoh pada fenomena tersebut menjelaskan bahwa jam kerja yang *overtime* karena beban kerja yang begitu banyak pada karyawan, dapat membuktikan bahwa *work life balance* didalam perusahaan belum tercipta dengan baik. *Work life balance* adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan membagi tanggung jawab antara tempat kerja dan tanggung jawab di luar pekerjaan dengan seimbang Mas-Machuca (2016). Dengan adanya *work life balance*, karyawan merasa lebih sehat secara mental dan fisik untuk menghadapi tuntutan pekerjaan dan mencegah karyawan menjadi stress, maka mereka akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, secara karyawan merasa termotivasi dan

merasa puas secara individu karena memiliki psikologis yang sehat. Selain itu, *work life balance* dapat memberikan kesejahteraan terhadap karyawan dan memberikan efek positif terhadap organisasi perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik Poulouse (2020). Sedangkan, tanpa adanya *work life balance* diyakini bahwa kinerja karyawan menjadi menurun karena buruknya kesehatan mental dan fisik karyawan, sehingga pentingnya organisasi untuk mendorong adanya *work life balance* Zheng (2015).



Gambar 1.2 Penyebab Sulit Terciptanya *Work Life Balance*

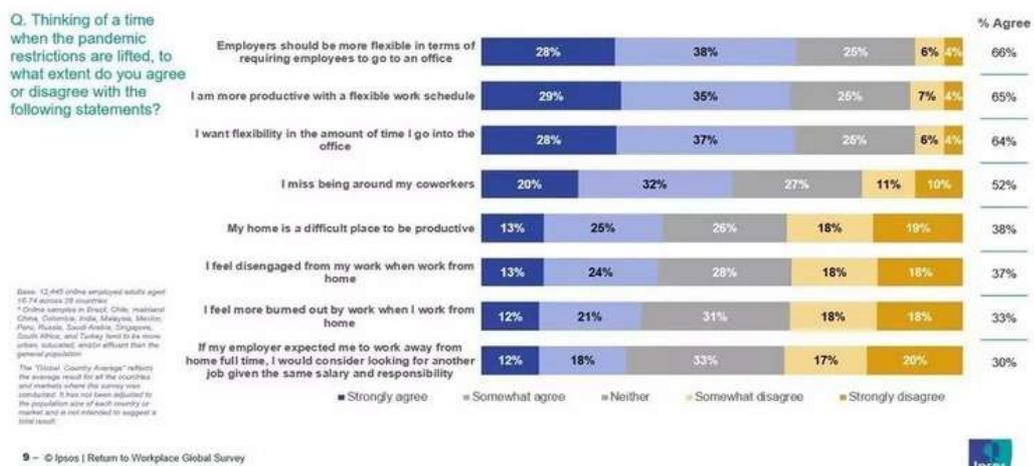
Sumber: Rewire, 2018.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* belum terlaksana dengan baik di dunia kerja, yaitu mengenai *quality of work life* yang tidak seimbang. Sehingga *quality of work life* dapat menyebabkan *work family conflict*

yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Soomro (2018). Menurut data survei yang telah dibuat oleh ILO (*International Labour Organization*) sebanyak 72,4% dari 2.700 pekerja menunjukkan bahwa kurangnya keseimbangan *work life balance* mempengaruhi kesehatan mental mereka selama pandemi COVID-19. Dari data tersebut menjelaskan bahwa pekerja merasa stres akibat pekerjaan yang terlalu banyak dan ketidakamanan dalam bekerja yang mengakibatkan produktivitas menurun Halim (2021). Hal ini menunjukkan bahwa kondisi mental *health* karyawan menjadi sumber masalah pada produktivitas pekerjaan.

Salah satu cara yang dilakukan perusahaan yaitu memberlakukan kebijakan *full* dan *partial Work From Home* (WFH) untuk membuat karyawannya merasa aman dalam bekerja Astuti (2021). Dalam dunia kerja lembaga keuangan bank dan bukan bank juga menerapkan kebijakan selama pandemi dengan sistem kerja dibagi menjadi tiga, yaitu *split Operation*, *shift Operations*, dan *work from home*. Sistem tersebut di terapkan sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan termasuk kantor cabang yang berbeda wilayah yang mengikuti intruksi pemerintah, Supriyatna (2020). Untuk tetap beroperasi dengan baik, perusahaan juga mengimplementasikan *partial* dimana 70% pegawai bekerja dari rumah sedangkan 30% pegawai *work from office* (WFO) untuk memastikan layanan di lembaga keuangan tetap berjalan dengan baik Hastuti (2020).

## GLOBAL SUMMARY



Gambar 1.3 Data Survei Pekerja

Sumber: World Economic Forum, 2021.

Menurut survei yang telah dilakukan Ipsos (2021) untuk forum ekonomi dunia di antara 12.500 orang yang bekerja di 29 negara mayoritas sekitar 66% menginginkan bekerja secara fleksibel. Mereka mengatakan bekerja secara penuh di rumah mengakibatkan kelelahan dan stres, begitu juga apabila bekerja secara penuh di kantor. Maka dari itu, mereka mengatakan bekerja secara fleksibel dengan masuk 3 hari di kantor dan 2 hari di rumah dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi dalam bekerja Broom (2021). Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh *Verywell Mind* (2021), sekitar 41% karyawan merasa stres karena bekerja *work from home* (WFH) dibandingkan 25% karyawan yang bekerja secara *work from office* (WFO).

## MIND THE WORKPLACE 2021

Mental Health America's (MHA) *Mind the Workplace 2021 Report* provides an opportunity to better understand the mental health challenges that employees across company size and industry are experiencing during the COVID-19 pandemic.

MHA's Work Health Survey findings show that that pandemic has amplified preexisting issues for employees, including, increased risk for workplace stress and burnout, degradation of employee mental health and well-being, and inadequate access to affordable healthcare.

### WORKPLACE STRESS

**9 IN 10**

EMPLOYEES REPORT THAT THEIR WORKPLACE STRESS AFFECTS THEIR MENTAL HEALTH.

**3 IN 5**

EMPLOYEES ARE NOT RECEIVING ADEQUATE SUPPORT FROM SUPERVISORS TO HELP MANAGE STRESS.

### EMPLOYEE BURNOUT

**4 IN 5**

EMPLOYEES FEEL EMOTIONALLY DRAINED FROM THEIR WORK, AN EARLY SIGN OF BURNOUT.

**56%** OF EMPLOYEES SPEND TIME LOOKING FOR A NEW POSITION, COMPARED TO **40%** OF EMPLOYEES IN 2018.

### WORK ENVIRONMENT

**65%** OF EMPLOYEES FIND IT DIFFICULT TO CONCENTRATE BECAUSE OF THEIR WORK ENVIRONMENT, COMPARED TO **46%** OF EMPLOYEES IN 2018.

**ONLY 5%** OF EMPLOYEES STRONGLY AGREED THAT THEIR EMPLOYER PROVIDES A SAFE ENVIRONMENT FOR EMPLOYEES WHO LIVE WITH MENTAL ILLNESS.

### FINANCIAL INSECURITY

**OVER 60%** OF EMPLOYEES ARE NOT PAID ENOUGH TO SAVE FOR AN EMERGENCY.

**1 IN 3** EMPLOYEES CANNOT AFFORD THEIR HEALTHCARE COSTS.

To learn more about the current national state of workplace mental health, download the full *Mind the Workplace 2021 Report* at [mhanational.org/2021mindtheworkplace](https://mhanational.org/2021mindtheworkplace).

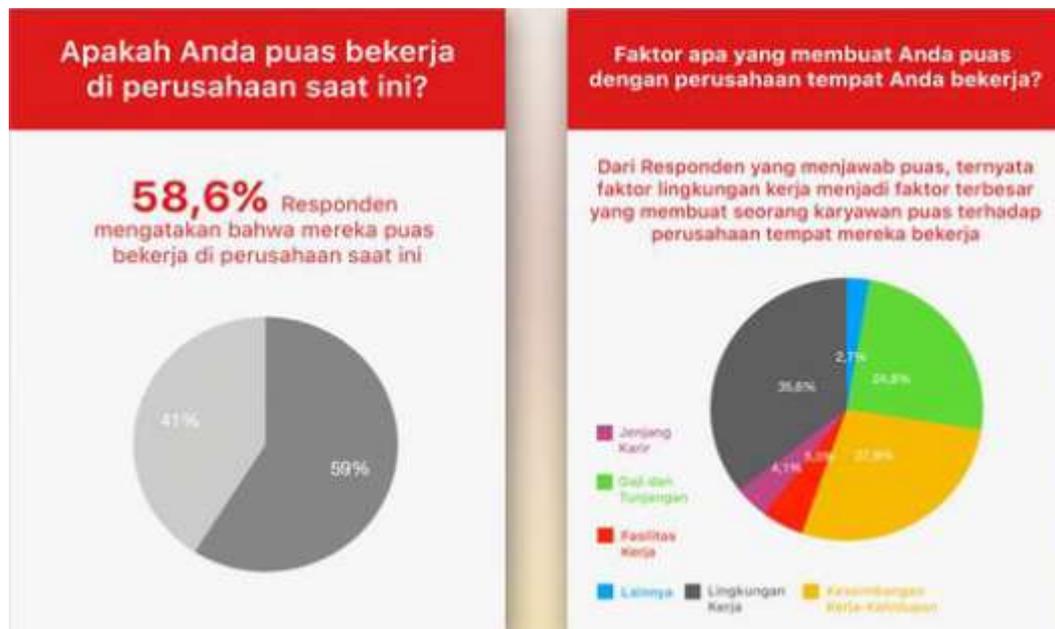
**MHA**  
Mental Health America

### Gambar 1.4 Contoh Efek COVID-19 Terhadap *Mental Health* Karyawan

Sumber: Mental Health America, 2021.

Selain dari dampak kebijakan yang berubah, pandemi COVID-19 membuat pekerja merasa stres dari tuntutan kerja selama pandemi yang berarti adanya kesenjangan dengan *work life balance*. Perubahan kebijakan yang terjadi selama COVID-19 membuat karyawan memiliki masalah dengan kesehatan mentalnya yang berdampak negatif dengan kurangnya istirahat atau tidur, mengakibatkan menurunnya produktivitas pada pekerjaan karena situasi tersebut karyawan menjadi kurang fokus dalam bekerja Bruce (2020). Seperti yang terlihat di Gambar 1.4, salah satu contoh efek COVID-19 yang mengakibatkan karyawan merasa lebih stres, kelelahan dan tempat kerja dirumah yang berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh negatif *job stress* kepada karyawan akibat adanya COVID-19. Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang telah dilakukan penulis terhadap beberapa karyawan PT XYZ, 10 dari 12 karyawan mengatakan bahwa selama adanya pandemi mereka tidak bisa membagi waktu kerja dan kehidupan mereka secara seimbang, mereka merasa bahwa lingkungan kerja dan perangkat kerja tidak berjalan optimal selama WFH.

*Job stress* adalah dipandang sebagai menghadirkan risiko bagi individu ketika ada tuntutan kerja yang berlebihan tetapi persediaan yang tidak memadai, mendorong meningkatnya ketegangan dalam diri suatu individu Saadeh (2020). Masalah dari *job stress* penting untuk ditindak lanjuti agar pengaruh buruk terhadap karyawan dapat diatasi dengan baik dan juga dapat menjaga *mental health* karyawan. Sebaliknya, apabila *job stress* tidak ditindak lanjuti dengan baik akan mengakibatkan karyawan merasa depresi serta mengalami kecemasan yang mempengaruhi emosional, proses berpikir, dan kondisi individu Sidhu (2020). Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang telah dilakukan penulis terhadap beberapa karyawan PT XYZ, 8 dari 12 karyawan mengatakan selama pandemi menjadi stres karena lingkungan kerja yang tidak memungkinkan, sehingga ada keinginan untuk bekerja secara fleksibel agar bekerja lebih produktif.



Gambar 1.5 Survei Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Qerja, 2018.

Adapun yang berpengaruh positif terhadap diri karyawan yaitu *job satisfaction*. Dengan adanya *job satisfaction*, karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, rasa senang yang muncul akibat pencapaian kerja yang terpenuhi oleh karyawan dan termotivasi untuk prospek yang lebih jauh terhadap karir mereka. Selain itu, karyawan merasa kepercayaan diri meningkat sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan Akgunduz (2020). *Job satisfaction* berhubungan dengan organisasi yang mendukung lingkungan kerja, agar tercipta perasaan emosional yang menyenangkan membuat karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan. Oleh karena itu, *job satisfaction* memiliki hubungan langsung keterkaitan dengan ketidakhadiran, komitmen, kinerja, dan produktivitas seiring dengan peningkatan tingkat retensi karyawan dan sehingga dapat mengurangi biaya perekrutan karyawan baru Dhir (2020). Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang telah dilakukan penulis terhadap beberapa karyawan PT XYZ, 8 dari 12 karyawan mengatakan bahwa mereka kurang puas terhadap kebijakan mengenai WFH yang ada di perusahaan, karena mereka merasa jam kerja jadi lebih banyak selama WFH dibandingkan WFO.

*Job commitment* juga dapat berpengaruh positif terhadap diri karyawan. *Job commitment* adalah keadaan psikologis yang mengikat individu untuk sebuah organisasi pekerjaan. Dalam sebuah organisasi memiliki tantangan untuk menarik karyawan dan memotivasi individu agar menjadi loyal terhadap perusahaan Aruldoss (2020). Memiliki keterkaitan antara *job commitment* dan *organizational commitment*, dimana *organizational commitment* adalah tingkat kesetiaan dari karyawan terhadap tujuan organisasi dan pengakuan serta penerimaan nilai. Dalam organisasi mengidentifikasi suatu individu terhadap keterlibatan dalam organisasi dan berperan penting untuk mendorong organisasi tersebut Gheitani (2018). Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang telah dilakukan penulis terhadap beberapa karyawan PT XYZ, 9 dari 12 karyawan mengatakan bahwa mereka tidak memiliki ketertarikan yang kuat terhadap perusahaan, karena tidak adanya keterbukaan antara karyawan dan perusahaan sehingga karyawan merasa kurang dilibatkan.

Berkaitan dengan fenomena pada latar belakang yang telah ditemukan pada PT XYZ, terdapat beberapa masalah yang telah terjadi pada karyawan selama pandemi COVID-19 di atas, mulai dari sulitnya tercipta *work life balance* selama bekerja di pandemi seperti ini, adanya masalah pada karyawan terkait *job stres* ketika berlakunya WFH, kurang puasnya karyawan terhadap kebijakan pekerjaan dari perusahaan terkait *job satisfaction*, serta kurangnya *job commitment* karyawan terhadap organisasi yang ada diperusahaan. Maka dari itu peneliti memutuskan untuk memilih topik **“Pengaruh *job stress*, *job satisfaction*, dan *job commitment* serta implikasinya terhadap *work life balance* karyawan PT XYZ.”**

## **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian diatas, penelitian ini memiliki rumusan masalah yang dapat dirumuskan. Antara lain sebagai berikut:

1. Apakah *job stress* terdapat memiliki pengaruh yang negatif terhadap *work life balance*?
2. Apakah *job satisfaction* terdapat memiliki pengaruh yang positif terhadap *work life balance*?

3. Apakah *job commitment* terdapat memiliki pengaruh yang positif terhadap *work life balance*?

### **I.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk dapat mengetahui bagaimana pengaruh antara *job stress* terhadap *work life balance* karyawan PT XYZ
2. Untuk dapat mengetahui bagaimana pengaruh antara *job satisfaction* terhadap *work life balance* karyawan PT XYZ
3. Untuk dapat mengetahui bagaimana pengaruh antara *job commitment* terhadap *work life balance* karyawan PT XYZ

### **I.4 Batasan Penelitian**

Penulis membatasi ruang lingkup penelitian agar memudahkan penelitian dengan

batasan sebagai berikut :

1. Dalam melakukan penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian terhadap karyawan PT XYZ
2. Responden penelitian ini adalah karyawan kontrak dan tetap PT XYZ yang telah memenuhi kriteria

### **I.5 Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap dengan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang berguna kedepannya. Terdapat manfaat yang diharapkan peneliti sebagai berikut:

#### **1.5.1 Manfaat Akademis**

Penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan informasi akademis yang tepat bagi pembaca, sehingga dapat bermanfaat bagi pembaca serta pemahaman mengenai Pengaruh *job stress*, *job satisfaction*, dan *job commitment* serta implikasinya terhadap *work life balance* karyawan PT XYZ.

#### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan informasi akademis yang tepat bagi pembaca, sehingga dapat bermanfaat bagi pembaca serta

pemahaman mengenai Pengaruh *job stress*, *job satisfaction*, dan *job commitment* serta implikasinya terhadap *work life balance* karyawan PT XYZ.

## **I.6 Sistematika Penelitian**

Sistematika penulisan yang digunakan ini terbagi menjadi lima bab yang diharapkan dapat menyajikan dan menjelaskan data penelitian ini untuk penulis, dengan sistem penyajian sebagai berikut:

### **BAB I Pendahuluan**

Pada bab ini merupakan penjelasan dari latar belakang fenomena penelitian, gambaran materi yang terdapat didalam penelitian, alasan mengapa memilih judul penelitian tersebut, manfaat dari penelitian, tujuan mengapa dilakukan penelitian tersebut dan batasan penelitian.

### **BAB II Landasan Teori**

Pada bab ini merupakan penjelasan mengenai konsep dari dasar kerangka teoritis penelitian, hubungan dan pengaruh antara variabel, menjelaskan penelitian terdahulu, menjelaskan model penelitian, dan kerangka pemikiran. Maksud dan tujuan penulisan pada bab ini merupakan untuk menjelaskan teori dasar agar pembaca memahami konsep dasar dari penelitian ini.

### **BAB III Metodologi Penelitian**

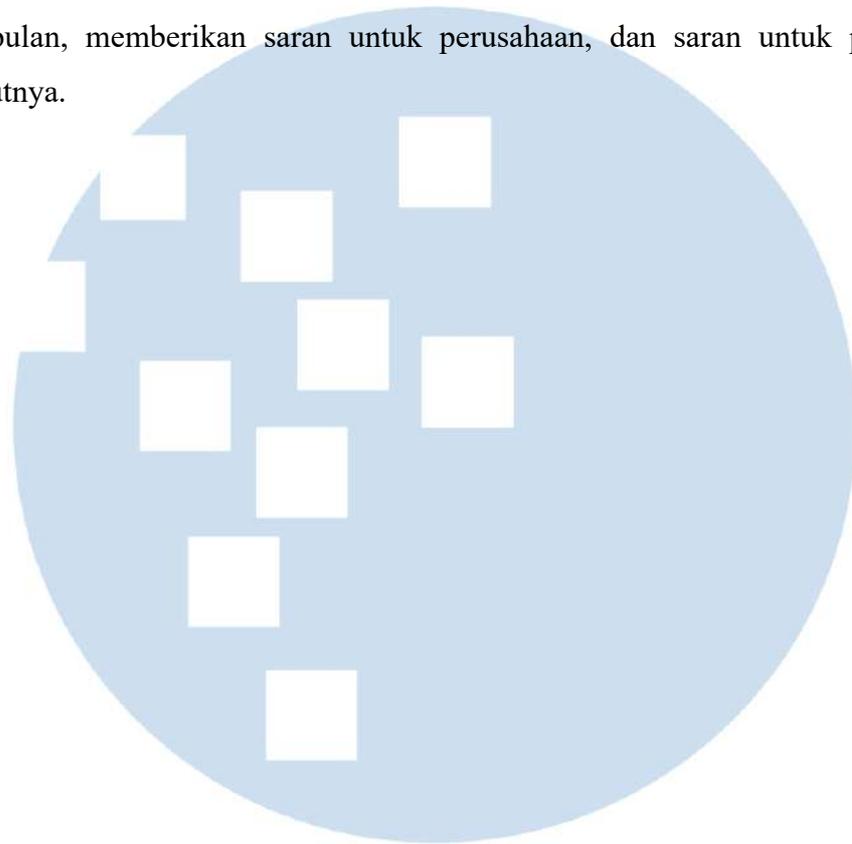
Pada bab ini menjelaskan gambaran dari suatu objek yang diteliti, analisis hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian untuk menjawab permasalahan yang ada pada penelitian.

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

Pada bab ini menjelaskan hasil dari pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti, menerapkan teknik untuk menjawab permasalahan dari penelitian, dan memberikan asumsi dari data yang telah diolah.

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

Pada bab terakhir ini menjelaskan dari pernyataan hasil dari penelitian, memberikan kesimpulan, memberikan saran untuk perusahaan, dan saran untuk penelitian selanjutnya.



# UMMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA