

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya, setiap perusahaan memiliki struktur organisasi tersendiri yang mana untuk jenisnya sendiri biasanya disesuaikan dengan karakteristik hierarki yang ada pada masing-masing perusahaan. Dalam struktur organisasi yang ada pada suatu perusahaan biasanya terdiri dari berbagai divisi yang secara garis besar memiliki kegunaannya masing-masing untuk melakukan pengelolaan dalam rangka menjalankan suatu bisnis yang ada sesuai dengan arahan dari perusahaan.

Salah satu divisi yang bertugas dalam pengelolaan bisnis suatu perusahaan selain dari elemen operasional yang perlu diperhatikan dan dianggap penting adalah divisi Sumber Daya Manusia (SDM) atau dikenal dengan *Human Resources* (HR). Dalam divisi ini memiliki kegunaan atau peran penting yaitu untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu perusahaan mulai dari sumber daya manusia yang ada dengan tujuan untuk memajukan perusahaan melalui sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini juga didukung oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Susan (2019) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sesuatu yang sangat penting serta harus dimiliki dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan perusahaan mauapun organisasi karena pada dasarnya sumber daya manusia merupakan suatu elemen utama dalam organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal ataupun teknologi sebab manusia pada dasarnya yang mengendalikan faktor lain yang ada tersebut. Oleh karena itu, sumber daya dapat disimpulkan memiliki suatu peran yang sangat krusial atau penting dalam bentuk interaksinya terhadap faktor material, modal, metode, serta mesin dalam suatu perusahaan.

PT XYZ adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam hutan tanam industri yang termasuk terbesar di Indonesia. Perusahaan ini dalam operasionalnya memiliki suatu sudut pandang global dalam mempersiapkan suatu kesempatan serta

tantangan dari pengelolaan hutan lestari serta pula memiliki prioritas tanggung jawab sosial yang mencakup di seluruh wilayah kerjanya. PT XYZ bisa dikatakan sebagai suatu anak perusahaan yang memiliki fungsi untuk menjadi pemasok bahan baku utama pabrik *pulp* dan kertas di daerah Sumatera dan Kalimantan yang mana perusahaannya menerapkan suatu prinsip pengelolaan hutan yang sifatnya berkelanjutan meliputi pengelolaan hutan lestari secara menyeluruh, harmonis dengan lingkungan sosial, serta memiliki konsep ramah lingkungan dalam rangka menjamin suatu legalitas asal usul dan keberlanjutan dari pasokan kayunya.

Dalam hal ini, seperti yang diketahui PT XYZ juga memiliki divisi Sumber Daya Manusia (SDM) atau yang dikenal *Human Resources* (HR). Peran pada divisi ini sendiri terutama melalui *Human Resources Development* (HRD) adalah menurut Farwitawati (2019) menyatakan bahwa HRD memiliki tugas untuk melakukan proses rekrutmen, menyeleksi karyawan, melakukan pengembangan, melakukan *training*. Yang mana dengan adanya peran HRD tersebut diharapkan dapat memelihara suatu kondisi kerja yang kondusif dalam suatu perusahaan yang mana diharapkan berpengaruh terhadap kemajuan dan produktivitas performa karyawan dalam suatu perusahaan. Selain itu pula, menurut Damiyana & Maroghy (2020) HRD/SDM memiliki fungsi – fungsi yaitu sebagai berikut:

1. Melakukan suatu perencanaan yang mana dalam hal ini memiliki fungsi yaitu merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan dari suatu perusahaan dalam rangka mencapai mewujudkan suatu tujuan yang mana dapat dilakukan dengan menetapkan suatu program kepegawaian sesuai dengan fungsi-fungsi yang dimiliki oleh HRD.
2. Melakukan pengorganisasian yang mana dalam hal ini memiliki fungsi untuk melakukan organisir terhadap semua karyawan yang dapat dilakukan melalui suatu penepatan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian atau pembagian wewenang, intergritas, serta melakukan koordinasi dalam suatu skema organisasi.
3. Melakukan pengarahan yang mana dalam hal ini memiliki fungsi untuk mengarahkan semua karyawan supaya bersedia dalam bekerja sama, bekerja

secara efektif dan efisien dalam upaya membantu tercapainya suatu tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat.

4. Melakukan pengendalian yang mana dalam hal ini memiliki fungsi yaitu mengendalikan seluruh karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan dari perusahaan yang berlaku serta diharapkan mampu bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditentukan oleh perusahaan.
5. Melakukan rekrutmen yang mana dalam hal ini memiliki fungsi yaitu untuk melakukan proses seleksi serta penarikan, maupun penempatan dalam guna mendapatkan sosok karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.
6. Melakukan pengembangan yang mana dalam hal ini memiliki fungsi yaitu untuk melakukan suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, serta moral karyawan yang dapat dilakukan melalui pendidikan dan *training* (pelatihan) yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun mengikuti kebutuhan pekerja di masa yang akan datang.
7. Memberikan kompensasi yang mana dalam hal ini memiliki fungsi yaitu HRD menentukan pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung seperti barang atau uang sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan oleh perusahaan dengan menerapkan prinsip yang adil serta layak. Yang mana adil karena disesuaikan dengan prestasi kerja karyawan serta layak karena dapat memenuhi suatu kebutuhan primer karyawan yang mana berpedoman seminimal-minimalnya sama dengan batas upah minimum yang sudah ditentukan oleh pemerintah.
8. Melakukan pengintegrasian yang mana dalam hal ini memiliki fungsi yaitu melaksanakan aktivitas dalam rangka untuk mempersatukan suatu kepentingan perusahaan serta kebutuhan karyawan dengan harapan agar tercipta suatu kerja sama yang serasi, sinergasi, dan saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan.
9. Melakukan pemeliharaan yang mana dalam hal ini memiliki fungsi untuk menciptakan aktivitas dalam guna meningkatkan atau menjaga suatu kondisi fisik, mental, serta loyalitas karyawan dengan tujuan agar para karyawan tetap

mau bekerja sama sampai dengan pensiun tiba melalui program kesejahteraan karyawan.

10. Menerapkan kedisiplinan dalam hal ini merupakan fungsi yang terpenting karena untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal.
11. Melakukan pemberhentian dalam hal ini HRD memiliki fungsi untuk melakukan pemutusan hubungan kerja yang mana terjadi dilatar belakang oleh berbagai sebab. Seperti contohnya dipengaruhi oleh keinginan perusahaan, keinginan karyawan, adanya kontrak kerja yang berakhir, maupun pensiun, dan sebagainya.

Berdasarkan dari tugas dan fungsi divisi Sumber Daya Manusia (SDM) atau *Human Resources* (HR) yang dipaparkan secara *general* atau keseluruhan di atas tersebut dapat disimpulkan tugas dan fungsi dari divisi Sumber Daya Manusia (SDM) atau *Human Resources* (HR) adalah terpusat untuk mengelola karyawan dalam suatu perusahaan yang meliputi berbagai aspek. Oleh karena itu, setelah menelisik melihat data secara lebih jauh dari divisi Sumber Daya Manusia (SDM) atau *Human Resources* (HR) PT XYZ, salah satunya penulis menemukan data yang menunjukkan mengenai informasi jatah absensi (cuti) karyawan tetap pada PT XYZ. Jatah absensi (cuti) karyawan pada dasarnya dibuat oleh HR PT XYZ disesuaikan dengan regulasi peraturan pemerintah Indonesia yang berlaku. Yang mana dalam data yang didapatkan ini isinya secara garis besar memiliki fungsi untuk memantau kehadiran dari karyawan PT XYZ serta akan berpengaruh terhadap perhitungan gaji tiap karyawan XYZ dengan asumsi jatah absensi (cuti) karyawan digunakan melebihi jatah yang sudah diberikan sesuai dengan masa kerja setiap karyawan tetap seperti pada gambar yang tertera pada gambar 1.1 mengikuti peraturan baru yang dapat terlihat pada kolom kotak biru.

U N I V E R S I T A S  
M U L T I M E D I A  
N U S A N T A R A

Masa Kerja	Lama	Baru
< 5 tahun	12 hari kerja	12 hari kerja
≥ 5 tahun sampai < 10 tahun	12 hari kerja	15 hari kerja
≥ 10 tahun sampai < 15 tahun	12 hari kerja	17 hari kerja
≥ 15 tahun	12 hari kerja	19 hari kerja

Gambar 1.1 Informasi Jatah Absensi (Cuti) Karyawan PT XYZ

Sumber: Data Perusahaan, 2023

Data yang terlihat pada Gambar 1.1 tersebut menunjukkan jatah absensi (cuti) karyawan tetap PT XYZ selama 1 tahun yang mana terbagi dalam 4 (empat) ketentuan berbeda menyesuaikan dari masa kerja tiap karyawan. Semakin lama masa kerja karyawan pada PT XYZ akan berdampak pada jatah absensi (cuti) tahunan yang didapatkan akan meningkat. Absensi (cuti) yang digunakan bisa mencakup berbagai keperluan dari karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Karyawan pada PT XYZ pada dasarnya memiliki rekapitulasi terkait absensi tahunan meliputi jatah absensi berupa cuti ataupun karyawan yang melakukan absensi tanpa keterangan apapun yang dibuat oleh HRD. Untuk informasi, pada PT XYZ jika jatah absensi tahunan karyawan tetap PT XYZ tersebut tidak dipakai secara keseluruhan dan masih karyawan dinyatakan masih memiliki sisa absensi (cuti), maka absensi (cuti) tersebut akan diakumulasikan untuk diganti dengan kompensasi berupa uang dan diterima pada akhir masa jabatan dari tiap karyawan tetap PT XYZ. Sedangkan untuk absensi yang dilakukan oleh karyawan tanpa keterangan yang dilakukan oleh karyawan PT XYZ akan secara otomatis dipotong dari jumlah cuti yang ada (jika masih ada) dan akan memotong cuti selama 1 tahun selanjutnya (cuti pinjam) apabila absensi yang dilakukan tanpa keterangan dimuka sudah melebihi jatah absensi (cuti) tahunan yang dimiliki. Pada data mengenai rekapitulasi absensi tahunan karyawan tetap PT XYZ ditemukan persentasi rata-rata terkait data absensi karyawan tetap terutama yang mencakup mengenai absensi tanpa keterangan dari beberapa karyawan yang ada yang memotong cuti dimuka PT

XYZ selama 2 tahun terakhir yakni meliputi tahun 2021 dan 2022 seperti yang terlihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.1 Tabel Absensi Tanpa Keterangan Yang Menggunakan Cuti Dimuka Karyawan Tetap PT XYZ

Tahun	Cuti Dimuka
2021	4%
2022	8%

Sumber : Data Perusahaan, 2023

Pada data yang sudah diolah tersebut, dapat dilihat bahwa terjadi kenaikan persentase absensi tanpa keterangan beberapa karyawan yang menggunakan cuti dimuka dari tahun 2021 ke tahun 2022 yang cukup signifikan yaitu sebesar 4%. Perlu diketahui pada tahun 2021 merupakan tahun yang masih diselimuti dengan dinamika penyebaran virus Covid-19. Sedangkan pada tahun 2022 sendiri merupakan era menyongsong *new normal* melawan penyebaran virus Covid-19. Berdasarkan hal tersebut, jika menelisik ke belakang sesuai dengan kebijakan pemerintah pada saat masa PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) tahun 2021 dikutip dari berita Kompas.Com yang ditulis oleh Muhammad Idris menyatakan terdapat 16 rincian atau poin mengenai aturan PPKM darurat yang mana salah satunya dengan menerapkan kebijakan *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah secara 100 persen bagi seluruh perusahaan dalam guna mencegah interaksi kontak langsung antar individu yang satu dengan individu yang lain.

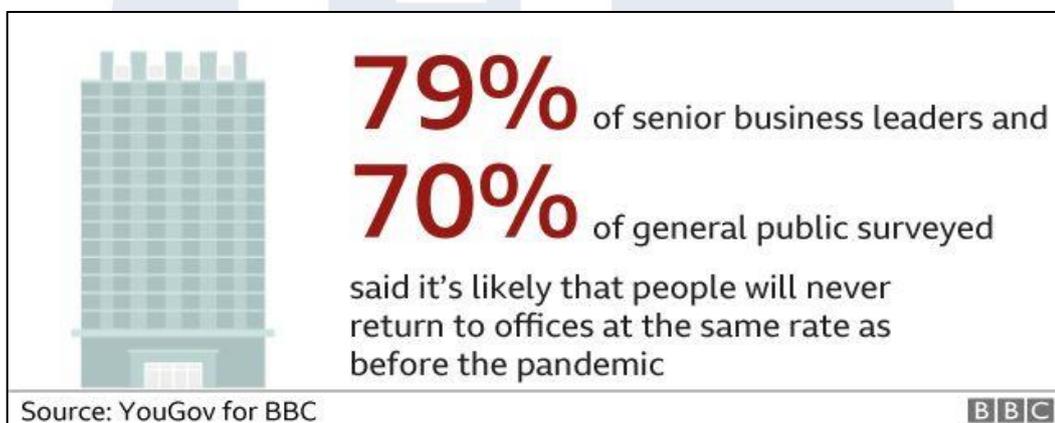
Selain itu juga, diketahui pada tahun ini juga menjadi suatu cikal bakal mulai diterapkan salah satu pola bekerja *Work From Anywhere* (WFA) yang memungkinkan terciptanya fleksibilitas karyawan ketika pandemi berangsur mereda dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan yang berlaku. Sedangkan jika meninjau pada tahun 2022 yang mulai ditetapkan kebijakan *Hybrid Working* hingga menjumpai keadaanya sepenuhnya diwajibkan untuk *Work From Office* (WFO) karena status dari PPKM darurat yang mulai menurun. Dalam 2 tahun terakhir tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan tetap pada PT XYZ mengalami masa transisi dari pandemi ke era *new normal*.

Akibat dari transisi pandemi tersebut, dianggap sangat berdampak pada *job satisfaction* yang dirasakan oleh para karyawan. Karena pada dasarnya menurut Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa *job satisfaction* memiliki hubungan dengan beberapa variabel seperti tingkat absensi, *turnover*, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi dari suatu perusahaan. *Job satisfaction* atau kepuasan kerja menurut Wiliandari (2015) merupakan “suatu keadaan emosional yang sifatnya menyenangkan atau tidak menyenangkan tergantung dengan cara pekerja atau karyawan memandang pekerjaan mereka”. Dalam kata lain *job satisfaction* merupakan suatu keadaan yang menyenangkan atau suatu emosi positif yang didapatkan dari suatu penilaian kinerja pekerjaan atau didapatkan dari pengalaman kerja seseorang.

Perlu diketahui pada dasarnya transisi pandemi ini berpengaruh terhadap perubahan rutinitas tiap karyawan yang merubah beberapa kebiasaan karyawan. Alasannya dikarenakan beberapa karyawan yang sudah terbiasa dengan pola kerja pada masa pandemi memungkinkan timbul kelelahan akibat tidak terbiasanya dengan pola kerja setelah pandemi serta merasa banyak waktu dari mereka tersita untuk berkumpul dengan keluarga. Hal ini didukung dengan hasil survei pendapat YouGov untuk *BBC* yang dikutip dari *bbc.com* yang ditulis oleh Lora Jones & Rebecca Wearn (2021) menyatakan bahwa sebanyak 70% dari total 1.684 orang yang disurvei menyatakan bahwa sebagai pekerja mereka merasa lebih suka bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) yang dilakukan secara *full* atau setidaknya beberapa waktu yang diselingi dengan *Work From Office* (WFO) (Gambar 1.2).

Alasan mereka memilih hal tersebut ternyata karena mereka merasa kesehatan dan jejak karbon dari mereka berada dalam posisi terbaik yang mana mereka belum pernah rasakan sebelumnya. Serta mereka merasakan dengan mengurangi mobilitas harian membuat mereka semakin produktif. Yang mana dengan adanya hasil survei ini dapat disimpulkan peningkatan absensi tanpa keterangan yang menggunakan cuti pinjam yang terjadi merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur atau melihat *job satisfaction* dari

karyawan PT XYZ. Peningkatan absensi tanpa keterangan yang menggunakan cuti pinjam yang terjadi pada PT XYZ dianggap dipengaruhi oleh *job satisfaction* para karyawan akibat adanya perubahan pola kerja pada masa transisi yang menjadi salah satu faktor memicunya kenaikan tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan atau absensi yang cukup signifikan dari tahun 2021 – tahun 2022. Dengan adanya tingkat absensi tanpa keterangan yang meningkat juga nyatanya ini dapat menjadi salah satu masalah yang berpengaruh terhadap tingkat produktivitas yang diberikan oleh karyawan terhadap suatu perusahaan.



Gambar 1.2 Data Survei Pekerja

Sumber: YouGov for BBC, 2021

Selain melakukan survei, untuk mengetahui tingkat *job satisfaction* dari karyawan PT XYZ penulis juga melakukan *in-depth interview* terhadap 10 orang karyawan tetap yang berasal dari beragam divisi antara lain seperti *Ceo-Office*, *Human Resource*, dan *Digital Automation* pada PT XYZ tempat penulis melaksanakan magang menyatakan bahwa mereka merasakan adanya dampak dari transisi pandemi ke era *new normal* terutama terkait dengan *job satisfaction* karena beberapa alasan terkait yaitu mengenai banyak waktu yang tersita untuk mobilitas mereka sehingga merasa banyak waktu dari mereka tersita untuk berkumpul dengan keluarga. Karena alasan tersebut mereka sebagai karyawan dari PT XYZ merasa lebih suka bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) yang dilakukan secara *full* atau setidaknya beberapa waktu. Dengan melihat kedua hal tersebut hasil survei dan *in depth interview*, dapat dilihat bahwa para karyawan tetap pada PT XYZ rata – rata mengalami peningkatan absensi tanpa keterangan yang menggunakan cuti

pinjam dimungkinkan didukung karena memiliki kecenderungan untuk mempertahankan *job satisfaction* mereka sebagai karyawan.

Disisi lain juga, setelah melakukan *in-depth interview* terhadap satu karyawan inti tetap yang berstatus *top management* dengan memiliki peran yang besar untuk target PT XYZ, ditemukan selama masa transisi pandemi terhitung dari tahun 2021 hingga tahun 2022 akibat efek pandemi yang terjadi berpengaruh juga terhadap penghasilan yang didapatkan, karena berdasarkan *in-depth interview* yang dilakukan didapatkan informasi walaupun terhitung tetap mengalami kenaikan namun untuk nominal atau persentase kenaikannya terhitung lebih sedikit dibandingkan dengan tahun sebelum pandemi. Yang mana berdasarkan hal tersebut mempengaruhi *job satisfaction*. Karena sesuai dengan yang dinyatakan oleh Liem & Sutanto (2019) yang menyatakan bahwa faktor penting yang mempengaruhi *job satisfaction* adalah kepuasan kepada penghasilan (gaji). Sehingga dalam hal ini adanya kenaikan penghasilan yang terhitung lebih sedikit mempengaruhi *job satisfaction* dari karyawan inti yang menjabat *top management* PT XYZ.

Selain *job satisfaction* yang menjadi salah satu penyebab peningkatan absensi tanpa keterangan serta adanya kenaikan gaji yang dirasakan oleh karyawan inti *top management* yang dianggap sedikit. Adanya peningkatan absensi tanpa keterangan yang terjadi dapat dipengaruhi juga oleh yaitu *job stress* atau stres kerja. Selain itu pula, adanya peningkatan gaji yang dianggap sedikit dapat didukung juga dengan adanya *job stress* yang terjadi yang contohnya memberikan dampak tidak mampu mendukung pemenuhan target dari salah satu karyawan inti tetap dari *top management* tersebut sehingga berdampak pada kenaikan gaji sedikit yang dirasakan selain diluar dari faktor alam yang ada (pandemi). Karena seperti yang diketahui *job stress* atau yang dikenal stres kerja merupakan suatu kondisi yang ketika karyawan mengalami ketegangan yang mana mampu menciptakan suatu adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis dari karyawan, yang mana dengan adanya hal ini mempengaruhi suatu emosi, proses berpikir, serta kondisi dari seorang karyawan menurut King (dalam Asih et al., 2018). *Job stress* dapat terjadi jika ada tekanan yang dihadapi oleh seseorang atau karyawan baik di rumah

maupun di tempat kerja. Yang mana hal tersebut didukung dengan pernyataan terkait faktor terjadinya *job stress* menurut Fajrini et al., (2022) antara lain adalah faktor lingkungan, faktor individu atau personal, faktor organisasi, kelelahan, karakteristik individual seperti umur, tingkat pendidikan, status pernikahan, masa kerja, serta lokasi dari tempat tinggal. Selain itu juga, adanya *job stress* menurut Fahmi (2013) menyatakan bahwa implikasi dari *job stress* dapat berpengaruh terhadap terjadinya penurunan produktivitas dalam suatu organisasi. Yang mana dalam hal ini dapat diartikan ketika suatu perusahaan mengalami peningkatan jumlah absensi seperti contohnya absensi tanpa keterangan memungkinkan juga terjadi akibat *job stress* dan terjadinya kenaikan gaji yang dihitung sedikit juga pada dasarnya dapat didukung dengan *job stress* yang ada karena pada dasarnya berdampak pada penurunan produktivitas terhadap suatu perusahaan.

Faktor lain yang mungkin menyebabkan permasalahan dalam suatu perusahaan adapun yaitu *job commitment* yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. Karena dalam bekerja, setiap pekerja pada dasarnya memerlukan *job commitment* atau komitmen kerja. *Job commitment* dianggap penting karena dapat membantu mendorong mencapai suatu tujuan perusahaan. *Job commitment* menurut Robbins & Judge (2015) merupakan suatu keadaan ketika karyawan yang memihak pada suatu organisasi maupun perusahaan tertentu dan memiliki tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam suatu perusahaan atau organisasi. Dengan adanya *job commitment* dapat memotivasi individu untuk dapat loyal terhadap suatu perusahaan (Aruldoss et al., 2020). Selain itu pula, dengan adanya komitmen kerja yang tinggi dari pekerja akan membantu mencegah menimbulkan perilaku dalam suatu perusahaan yang negatif dan membantu memberikan motivasi bagi karyawan dalam bekerja. Yang mana jika dihubungkan dengan dengan permasalahan peningkatan absensi tanpa keterangan yang menggunakan cuti pinjam yang terjadi pada PT XYZ dari tahun 2021 – tahun 2022 di atas dipengaruhi juga oleh *job commitment*. Karena pada dasarnya menurut Tutupoho & Fasak (2021) menyatakan bahwa seseorang yang tidak merasa puas pada suatu pekerjaannya dan seseorang yang kebutuhannya merasa tidak terpenuhi akan memiliki suatu *job commitment* yang rendah di sisi lain rendahnya *job*

*commitment* ini dapat dilihat dari adanya peningkatan terhadap absensi karyawan yang terjadi. Selain itu pula, jika dikaitkan dengan kenaikan gaji yang sedikit yang dirasakan oleh karyawan inti tetap dari *top management* PT XYZ dapat disebabkan juga dengan turunnya *job commitment* pada masa era transisi pandemi.

Dengan adanya ketiga faktor tersebut dalam suatu pekerjaan pada suatu perusahaan dapat mendukung mencapai suatu *work-life balance*. *Work-life balance* sendiri adalah suatu kondisi yang mengacu pada hubungan antara aspek pekerjaan dan non-pekerjaan dari suatu kehidupan individu yang mana dalam kondisi ini ketika mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang memuaskan ketika diikuti dengan dilakukannya aksi membatasi satu sisi (seperti bekerja) yang mana dalam rangka untuk memiliki banyak waktu untuk kegiatan lainnya (Keliliher et al., 2019). Dalam kata lain *work-life balance* merupakan suatu kondisi ketika terjadi keseimbangan antara pekerjaan dengan hal yang tidak memiliki kaitan dengan pekerjaan. Dengan adanya *job satisfaction*, *job commitment*, dan *job stress* yang dirasakan oleh tiap karyawan pada dasarnya dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif terhadap *work-life balance* yang tercipta.

Untuk mencapai serta menciptakan *work-life balance* tentunya diperlukan keselarasan atau pengaruh yang sifatnya searah contohnya meliputi *job satisfaction* maupun *job commitment* dari tiap karyawan Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Rahmawati (2016) mengemukakan bahwa *work-life balance* dan *job satisfaction* memiliki pengaruh positif. Sedangkan untuk *job commitment* penelitian yang dilakukan oleh Pradhan, Jena, & Kumari (2016) telah membuktikan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh secara signifikan atau mempunyai pengaruh positif juga terhadap komitmen organisasi. Namun kebalikan dengan *job stress*, karena untuk menciptakan *work-life balance* perlu diketahui bahwa harus didukung juga dengan adanya *job stress* yang rendah yang dirasakan oleh karyawan. Yang mana hal ini menunjukkan diperlukannya pengaruh negatif antara *work-life balance* dengan *job stress* untuk menciptakan suatu keseimbangan yang memuaskan. Hal ini didukung juga dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wirawan (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh

negatif dengan *job stress*. Oleh karena itu, berdasarkan dengan paparan fenomena pada latar belakang yang telah ditemukan tersebut pada PT XYZ ketika mencapai *job satisfaction* terdapat beberapa pengaruh antara lain dengan *work-life balance*, *job stress* dan *job commitment*. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Work-Life Balance, Job Stress, Job Commitment terhadap Job Satisfaction pada Karyawan PT XYZ”**.

### **1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, pada penelitian ini ditemukan beberapa masalah yang dapat dirumuskan antara lain sebagai berikut:

1. Apakah *Work-life balance* mempunyai pengaruh negatif terhadap *job stress*?
2. Apakah *Work-life balance* mempunyai pengaruh positif dengan *job commitment*?
3. Apakah *Job stress* mempunyai pengaruh negatif dengan *job satisfaction*?
4. Apakah *Work-life balance* mempunyai pengaruh positif dengan *job satisfaction*?
5. Apakah *Job commitment* mempunyai pengaruh positif dengan *job satisfaction*?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap *job stress*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap *job commitment*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *job stress* terhadap *job satisfaction*.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction*.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *job commitment* terhadap *job satisfaction*.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu manfaat yang positif di masa yang akan datang. Adapun manfaat penelitian yang ada yaitu sebagai berikut:

### **1.4.1. Manfaat Akademis**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu wawasan dan informasi yang berguna kepada para pembaca terutama mengenai pengaruh *work-life balance*, *job stress*, *job commitment* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT XYZ.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu wawasan dan informasi yang berguna kepada perusahaan di hutan tanam industri terutama mengenai pengaruh pengaruh *work-life balance*, *job stress*, *job commitment* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT XYZ.

## **1.5 Batasan Penelitian**

Berikut merupakan ruang lingkup batasan dalam penelitian ini adalah yaitu sebagai berikut:

1. Responden atau objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT XYZ.
2. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap dari PT XYZ dengan lama kerja minimal 1 tahun dihitung dari 2021.
3. Responden dalam penelitian ini berasal dari seluruh divisi yang ada pada PT XYZ.
4. Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah *work life balance*, *job commitment*, *job stress*, dan *job satisfaction*.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam rangka memahami secara lebih jelas mengenai penelitian ini, dalam penelitian ini terdapat suatu prosedur penulisan yang digunakan dalam rangka

memudahkan peneliti dalam penyusunan skripsi ini. Adapun penulisan laporan skripsi ini terdiri atas materi-materi yang dikelompokkan menjadi beberapa sub-bab dengan ketentuan serta prosedur sebagai berikut:

### **BAB I Pendahuluan**

Dalam bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan laporan.

### **BAB II Landasan Teori**

Dalam bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian, variabel yang akan diteliti, model penelitian, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III Metodologi Penelitian**

Dalam bab ini membahas tentang metodologi penelitian yang akan digunakan peneliti dalam melakukan penelitian. Yang mana berisi mengenai penjelasan akan penelitian, populasi, dan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik pengujian instrumen penelitian, serta analisis data yang akan digunakan dalam penelitian.

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

Dalam bab ini membahas tentang analisis dan pembahasan dari hasil pengolahan data penelitian yang telah dilakukan. Dan juga pada bab ini terdapat deskripsi dari suatu hasil kuisioner yang didasarkan pada metodologi penelitian yang digunakan.

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

Dalam bab ini merupakan bagian penutup dari laporan penelitian yang telah dibuat. Pada bagian ini membahas tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan membahas tentang saran untuk perusahaan maupun penelitian selanjutnya.