

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

*Work life balance* merupakan hal yang sangat penting pada masa modern ini. Bouzari & Karatepe (2020), studi telah membuktikan bahwa dalam beberapa tahun terakhir, tepatnya pada tahun 2019, 2020 dan 2021 banyak orang telah memiliki minat untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi (A. Russo, 2018). *Work life balance* berarti seorang karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan, rumah dan peran kehidupan lainnya (Karthik, 2013; Soomro, 2018). *Work life balance* sendiri berakar pada kebutuhan karyawan untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara keinginan untuk berpartisipasi penuh di pasar tenaga kerja, tetapi juga memberikan yang terbaik untuk orang – orang yang dicintai seperti keluarga dan teman (Lavoie, 2014; Bhalerao, 2013). Dengan demikian, *work life balance* didefinisikan sebagai tingkat partisipasi yang dapat diterima oleh seseorang dalam berbagai peran kehidupan (Lingard et al., 2012). Kemudian oleh Skiba dan Wildman (2019), supervisor merupakan salah satu pihak yang berperan dalam membentuk *work life balance* karyawan.

Karyawan memandang *supervisor* sebagai perwakilan organisasi yang dapat mengarahkan mereka untuk merasakan kecocokan dengan lingkungan kerja yang positif dan negatif (Eisenberger et al., 2002). Salah

satu contoh pentingnya dukungan *supervisor* dalam *work life balance* karyawan dapat dilihat pada saat pandemi COVID – 19, yang telah mengganggu pola kerja yang menyebabkan ketidakseimbangan dalam kehidupan karyawan secara global (Anwer, 2020). Karyawan mengandalkan empati dan kesadaran *supervisor* untuk mempengaruhi persepsi karyawan terhadap organisasi dan *supervisor* itu sendiri yang akhirnya berdampak pada *work life balance* karyawan (Shanock & Eisenberger, 2006). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *supervisor* memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi karena dianggap sebagai sumber utama dukungan sosial untuk memberikan penghargaan, perlindungan, motivasi dan inspirasi bagi para karyawan (Phungsoonthorn & Charoensukmongkol, 2020). Dukungan tersebut membuat karyawan merasakan kesejahteraan di tempat kerja, sehingga dapat menjalankan tanggungjawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Lalu oleh Luca dan Diener (2009), asumsi pekerja yang bahagia dan produktif adalah karyawan yang sehat secara mental sehingga dapat bekerja dengan lebih baik (Wright & Cropanzano, 2004).

*Perceived supervisor support* dalam organisasi telah dibuktikan dapat meningkatkan tingkat *work life balance* dengan menyediakan bagi karyawan jadwal kerja yang fleksibel, yang memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan komitmen dan tanggung jawab antara pekerjaan dan bukan pekerjaan (Aryee et al., 2005; J. H. Greenhaus et al., 2012; Hutchins & Wang, 2008). Studi yang cukup banyak telah mengkonfirmasi bahwa

relevansi *perceived supervisor support* telah membantu pekerja mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan (M. Russo et al., 2016). Menurut Shanock & Eisenberger (2006), *perceived supervisor support* merupakan sebuah persepsi yang dirasakan oleh karyawan terhadap atasan di tempat kerja yang menghargai kontribusi yang diberikan oleh karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Ketika tempat kerja menjadi tidak pasti, seperti saat pandemic COVID-19 berlangsung, pemberi kerja dapat mengandalkan dukungan dari pengawas terhadap karyawan untuk mengatasi efek yang timbul dari krisis, disampaikan oleh (Tummers et al., 2018). Diperjelas oleh Cole et al., (2006), bahwa *perceived supervisor support* juga merupakan kunci dalam mendorong semangat kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan di tempat kerja. Kemudian, *perceived supervisor support* yang dirasakan membuktikan persepsi karyawan bahwa atasan menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan karyawan, (Shanock & Eisenberger, 2006).

Penelitian ini dilakukan di Koperasi CU Keling Kumang yang berlokasi di Sintang, Kalimantan Barat. Koperasi ini merupakan koperasi simpan pinjam yang mawadahi kebutuhan masyarakat. Karyawan di Koperasi CU Keling Kumang memiliki masalah dengan *work life balance* dimana setiap bulan harus bekerja lebih lama dari biasanya disebabkan ada pekerjaan yang harus diselesaikan setiap akhir bulan. Pekerjaan ini harus menempuh perjalanan yang cukup berat karena lokasi yang ditempuh terletak di daerah-daerah yang sulit dijangkau.

## 1.2. Rumusan Masalah / Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka dalam penelitian ini akan dirumuskan pada pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a) Apakah *perceived supervisor support* berpengaruh positif terhadap *work life balance* karyawan?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian yang hendak dicapai adalah:

- a) Untuk mengetahui pengaruh *perceived supervisor support* terhadap *work life balance* karyawan

## 1.4. Batasan Masalah

Batasan-batasan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a) Variabel Dependen pada penelitian adalah *work life balance* (Y). Menurut Clark (2000), *Work life balance* didefinisikan sebagai tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu karena berkurangnya konflik yang dialami saat menjalankan kewajiban di tempat kerja dan di rumah.
- b) Variabel Independen pada penelitian adalah *perceived supervisor support* (X). *Perceived supervisor support* merupakan persepsi karyawan tentang sejauh mana bantuan yang diberikan oleh atasannya (Maertz et al., 2007).

## 1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat teoritis dan manfaat praktis dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

### a) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dalam mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *perceived supervisor support* terhadap *work life balance* karyawan

### b) Manfaat Praktis

1) Penelitian ini diharapkan dapat membantu *supervisor* dalam memberikan dukungan kepada karyawan dalam mewujudkan *work life balance* karyawan

### 2) Bagi Pihak – Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti atau masyarakat yang memiliki minat untuk melakukan penelitian dalam bidang sejenisnya, khususnya terhadap pentingnya peran *supervisor* dalam *work life balance* karyawan.

## 1.6. Sistematika Penyajian Laporan

Sistematika penyajian dalam laporan ini terdiri dari lima bab sebagai berikut:

BAB I            PENDAHULUAN

Bab 1 ini akan menjelaskan latar belakang dari topik penelitian *perceived supervisor support* terhadap *work life balance* pada karyawan, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat teoritis dan praktis dari penelitian, dan sistematika dari penelitian.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab 2 memaparkan tentang teori dan pengertian dari *perceived supervisor support* dan *work life balance* dari berbagai perspektif para ahli serta memaparkan pengembangan dari hipotesis.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab 3 peneliti akan menyajikan lokasi penelitian, data, sumber data dan teknik pengumpulan penelitian, model penelitian, alat analisis dan batas operasional yang digunakan selama penelitian.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab 4 peneliti akan memaparkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan memberikan pembahasan yang terpadu dari hasil penelitian.

## BAB V KESIMPULAN

Bab 5 berisi kesimpulan, peneliti akan memaparkan kembali hasil dari penelitian dalam bentuk yang lebih singkat sehingga dapat dipahami dan saran yang dibuat oleh peneliti untuk perusahaan dan peneliti selanjutnya.

