

PENDAHULUAN

Work-life balance menjadi elemen penting dalam mempertahankan dan mencapai keseimbangan antara kehidupan individu dan kehidupan kerja. Meskipun *work-life balance* telah mendapat perhatian luas, namun masih banyak organisasi yang belum menerapkan strategi yang tepat untuk meminimalkan konflik kehidupan kerja dan mencapai *work-life balance* (Dizaho *et al.*, 2017). Seperti dalam skenario global saat ini, perubahan budaya kerja terjadi dengan sangat cepat. Perubahan ini menyulitkan karyawan untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka. *Work-life balance* merupakan salah satu masalah bagi karyawan dan organisasi, karena tuntutan bersaing yang tinggi dapat menyebabkan produktivitas yang rendah pada organisasi (Pandey & Khare, 2013). *Work-life balance* adalah prioritas yang tepat antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi, namun demikian kebutuhan organisasi sering mengabaikan kebutuhan pribadi karyawan. Permintaan pekerjaan menjadi berlebihan dengan terus meningkatnya persaingan dan globalisasi, sehingga karyawan harus bekerja lebih keras dari sebelumnya untuk memenuhi persyaratan organisasi (Ashima, 2015).

Waktu kerja dan sumber daya manusia yang inovatif dengan orientasi pada *work-life balance* mungkin dapat mengarah pada dampak positif di tingkat organisasi yang dapat mencakup peningkatan kinerja karyawan, tingkat absensi yang berkurang dan perekrutan yang lebih baik sebagai efisiensi waktu keseluruhan yang lebih besar. Adanya kemajuan penelitian kontemporer terhadap *work-life balance* disebabkan karena konstruk ini menawarkan organisasi untuk pencapaian karir karyawan secara kolektif dan meningkatkan kepuasan kerja. Dalam konteks komitmen organisasional, diyakini bahwa ketika strategi manajemen mengurangi gangguan pada pekerjaan seorang karyawan, tuntutan kehidupan keluarga mungkin lebih baik dipenuhi sehingga pekerjaan menjadi tidak terganggu, karena tujuan akhir *work-life balance* adalah untuk memiliki integrasi yang harmonis dan holistik antara pekerjaan dan keluarga (Pradhan *et al.*, 2016).

Varatharaj & Vasantha (2016) telah mengidentifikasi *work-life balance* sebagai sumber kepuasan kerja dalam layanan sektor-sektor seperti perbankan, pendidikan dan organisasi pemerintah. Mereka berpendapat bahwa karyawan yang dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, dapat mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi dan berkontribusi lebih banyak bagi keberhasilan organisasi. Keberhasilan organisasi tergantung pada karyawan dan komitmen mereka terhadap serangkaian nilai, prinsip, atau kepercayaan. Prinsip-prinsip ini menentukan keunikan organisasi. Komitmen karyawan terhadap visi dan tujuan bersama sangat penting untuk efektivitas organisasi. Karyawan yang berkomitmen memiliki rasa integritas pribadi dan kepercayaan diri yang kuat, mengarah pada kesediaan untuk berbagi penghargaan atas keberhasilan. Kombinasi dari komitmen yang kuat dan positif pada karyawan dengan serangkaian prinsip membuat organisasi menjadi lebih bermanfaat, di mana komitmen secara langsung berkaitan dengan kinerja, kepuasan, kebahagiaan, gaji, ketidakhadiran, dan sikap karyawan (Gulbahar *et al.*, 2014).

Parkes & Langford (2008) menemukan bahwa kepuasan kerja dengan *work-life balance* berhubungan positif dengan kepuasan terhadap penghargaan dan pengakuan. Pradhan *et al.* (2016) menemukan adanya hubungan positif antara *work-life balance* dengan komitmen organisasional. *Work-life balance* memiliki hubungan positif meskipun tidak signifikan secara statistik dengan komitmen organisasional (Rasheed *et al.*, 2017). Di sisi lain, Silva *et al.* (2015) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* dengan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Kepuasan kerja adalah penentu komitmen organisasional, karena kepuasan kerja adalah variabel yang memiliki nada “afektif” dan dianggap terbaik terkait dengan komitmen afektif (Meyer *et al.*, 2002).

Komitmen organisasional memiliki dampak yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Adekola, 2012). Dimensi kepuasan kerja sebagai pekerjaan itu sendiri, kualitas pengawasan dan gaji memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan (Suma & Lesha, 2013). Ketika karyawan berpikir bahwa manajer mereka memiliki kualitas kepemimpinan karismatik, mereka cenderung mengaitkan motif organisasi, yang pada gilirannya secara positif terkait dengan kepuasan kerja (Vlachos *et al.*, 2013). Di sisi lain, Zehir *et al.* (2011) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan karismatik dan kepuasan kerja untuk persepsi karyawan tentang organisasi. Yucel & Bektas (2012) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasional.

Shastri *et al.* (2010) memajukan pemahaman tentang hubungan kepemimpinan karismatik dan komitmen organisasional pada beberapa organisasi di daerah India timur dan utara dengan hasil yang menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik memiliki dampak yang positif terhadap komitmen organisasional. Namun demikian, penelitian Shastri *et al.* (2010) terhadap beberapa organisasi di India dengan variabel kepemimpinan karismatik dan komitmen organisasional menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik memiliki dampak yang positif terhadap komitmen organisasional, akan tetapi penelitian ini tidak mengaitkan kepemimpinan karismatik dengan kepuasan kerja dan *work-life balance*. Penelitian pada industri manufaktur terhadap budaya organisasi, dimensi-dimensi kepuasan kerja dan *work-life balance* menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja, namun penelitian tersebut tidak mengaitkan *work-life balance* dengan kepemimpinan karismatik dan komitmen organisasional (Stefanovska *et al.*, 2019).

Di sisi lain, Sethi (2014) menemukan bahwa faktor-faktor organisasi yang lebih baik akan mendukung untuk mempertahankan *work-life balance* yang lebih baik sehingga mengarah pada komitmen organisasional yang lebih baik terhadap karyawan wanita yang bekerja di sektor bank publik maupun bank swasta dengan variabel *work-life balance* dan komitmen organisasional. Akan tetapi, penelitian ini tidak ada keterkaitannya dengan variabel kepuasan kerja dan kepemimpinan karismatik. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zehir *et al.* (2011) dengan variabel kepemimpinan karismatik, *ethical climate*, kepuasan kerja dan komitmen organisasional menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan karismatik dan kepuasan kerja untuk persepsi karyawan tentang organisasi, akan tetapi penelitian ini tidak dilakukan di industri *broadcasting*.

Namun sayangnya, penelitian terdahulu mengenai kepemimpinan karismatik, *work-life balance*, kepuasan kerja dan komitmen organisasional sudah banyak dilakukan, namun hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah belum banyak penelitian yang menggunakan variabel kepemimpinan karismatik dan *work-life balance* secara bersamaan dalam satu penelitian. Penelitian mengenai kepemimpinan karismatik yang dilakukan di industri *broadcasting* masih jarang diteliti selama tiga tahun terakhir. Perbedaan lain yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pengukuran variabel kepuasan kerja yang menggunakan dimensi dari Weiss *et al.* (1967).

Berdasarkan kesenjangan penelitian di atas maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah memberikan penjelasan tentang pengaruh kepemimpinan karismatik dan *work-life balance* terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja karyawan pada industri *broadcasting*.