

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan ingin seluruh karyawannya merasa bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka karena hal ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan menjadi lebih baik. Dalam hal ini otonomi kerja sangat penting diberikan kepada karyawan di perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan hasil yang positif bagi perusahaan. Karyawan dengan otonomi kerja yang tinggi akan merasa bahwa dia dipercaya untuk melakukan pekerjaan tersebut, dimana hal ini akan berdampak positif untuk motivasi intrinsik karyawan dan efektivitas dalam bekerja. Otonomi kerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan substansial, kemandirian dan keleluasaan untuk individu dalam pekerjaan penjadwalan dan dalam menentukan prosedur yang digunakan dalam melaksanakannya (Saragih, 2011 dalam Sugiyarti & Meiliana, 2018).

Work – life balance dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work – life balance* merupakan tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan dan merasa nyaman di tempat kerja mereka. Namun pada umumnya karyawan sulit untuk mengatur waktu dengan seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarganya, hal ini biasanya dikarenakan *deadline* tugas yang diberikan oleh Perusahaan sehingga karyawan harus bekerja lebih dari jam yang telah ditentukan. Ini menunjukkan *work – life balance* pada suatu perusahaan sangatlah penting dimana perusahaan harus memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawannya sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan produktivitas meningkat (Aseptia & Maruno, 2017).

Penelitian Stefanovska *et al.* (2019) menunjukkan bahwa *work- life balance* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja. Sejalan dengan itu, disarankan bahwa perilaku manajer terhadap karyawan menentukan dukungan atau hambatan yang dialami. Di penelitian lainnya, Wenno (2018) menemukan bahwa *work – life balance* berhubungan positif dengan kepuasan kerja pada karyawan di salah satu Perusahaan BUMN. Mereka berpendapat bahwa karyawan yang dapat menjalani *work – life balance* dapat mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi dan berkontribusi lebih banyak bagi keberhasilan Perusahaan, Begitu pula dengan penelitian yang disampaikan Varatharaj & Vasantha (2016) yang mengidentifikasi bahwa *work-life balance* sebagai sumber kepuasan kerja dalam layanan sektor jasa.

Gulbahar *et al.* (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *work - life balance* dengan komitmen organisasional. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sakthivel & Jayakrishnan (2012) yang menyatakan bahwa *work - life balance* dan komitmen organisasional memiliki hubungan yang positif. Karyawan yang memiliki *work - life balance* yang baik, mereka akan lebih berkomitmen dengan organisasi tempat dia bekerja. Organisasi harus memperlakukan karyawannya sebagai klien dan secara aktif berupaya meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja karyawan serta mengurangi sumber stress baik di tempat kerja maupun kehidupan keluarga melalui kebijakan *work - life balance*.

Penelitian mengenai otonomi kerja, *work - life balance*, kepuasan kerja dan komitmen organisasional sudah banyak dilakukan, tetapi masih banyak yang belum meneliti hubungan antara otonomi Kerja dan *work – life balance* dengan komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan di perusahaan yang bergerak dibidang asuransi jiwa yang menyediakan berbagai produk kebutuhan asuransi seperti asuransi jiwa, kesehatan, jaminan pensiun, asuransi pendidikan dan asuransi jiwa syariah yang perkembangannya sangat dinamis dalam memenuhi kebutuhan setiap nasabahnya untuk mendapatkan manfaat dan perlindungan yang terbaik. Persaingan ketat di industri asuransi jiwa menuntut karyawannya harus bekerja lebih *smart*, kreatif dan harus bisa cepat beradaptasi dengan perkembangan yang ada. Perusahaan dituntut untuk bisa memberikan dukungan pada karyawan agar lebih bersemangat dan produktif pada saat bekerja dengan diterapkannya program *work-life balance* tersebut. Penulis melakukan penelitian disalah satu perusahaan asuransi jiwa yang berdasarkan pengamatan didapatkan bahwa program *work-life balance* dan penerapan otonomi kerja masih kurang maksimal dilakukan. Programnya sudah ada namun kurang dikembangkan seiring dengan perkembangan era digital 4.0. Penelitian yang mengaitkan antara otonomi kerja dan *work – life balance* bagi karyawan di industri Asuransi Jiwa belum banyak dilakukan selama tiga tahun terakhir ini. Berdasarkan kesenjangan tersebut tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah memberikan penjelasan tentang pengaruh otonomi kerja dan *work – life balance* dengan komitmen organisasi melalui kepuasan karyawan di industri Asuransi Jiwa yang bisa memberikan *feedback* positif di tempat penelitian.