

## PENDAHULUAN

Dunia bisnis mulai menyadari pentingnya *Work-Life Balance (WLB)* sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan (Peng, 2020). Berbagai penelitian telah menggambarkan hubungan yang kuat antara *WLB* dan kinerja karyawan (Kim, 2014; Smith *et al.*, 2016). *WLB* merupakan faktor penentu tingkat kepuasan kerja karyawan, hal ini bervariasi dari profesi ke profesi dan dari industri ke industri (Pandu dan Sankar, 2018). Delina dan Raya (2013) menyatakan bahwa karyawan *IT (Information Technology)* menghadapi tekanan tingkat tinggi dan *WLB* yang rendah di antara karyawan yang bekerja di beberapa sektor perusahaan, seperti *IT*, kesehatan, dan pendidikan. Perusahaan *IT* dilaporkan sebagai salah satu sektor utama dimana karyawan mengalami tekanan tinggi karena ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (Dash *et al.*, 2012). Dengan memberikan fleksibilitas kerja dapat meningkatkan *WLB* karyawan (Hayman, 2010). Perusahaan yang tidak memberikan fleksibilitas kerja cenderung berdampak negatif terhadap kinerja karyawan mereka, padahal dengan meningkatnya *WLB* karyawan dapat menguntungkan perusahaan (Kelly *et al.*, 2014).

*Supervisor Support (SS)* di tempat kerja dapat meningkatkan *WLB* karyawan dengan pemberian jadwal kerja yang fleksibel kepada karyawan, sehingga memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tanggung jawab antara pekerjaan dan non-pekerjaan (Russo *et al.*, 2015). Selain berdampak pada *WLB* karyawan, *SS* juga memberikan pengaruh yang besar terhadap pelaksanaan dan keberhasilan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan (Fiksenbaum, 2014). Ketika karyawan percaya bahwa atasan mereka peduli dengan kebutuhan keluarga mereka, mereka dapat merespons dengan persepsi yang lebih positif tentang lingkungan kerja mereka, kepuasan kerja meningkat, dan kemauan yang lebih besar untuk tetap bekerja pada perusahaan itu (Talukder *et al.*, 2018).

Globalisasi dan meningkatnya persaingan membuat karyawan berada di bawah tekanan yang terus meningkat untuk mempercepat waktu respons dan memenuhi tenggat waktu (Salanova *et al.*, 2002). Beban pekerjaan yang semakin meningkat juga berdampak pada kehidupan pribadi karyawan dan aspek kehidupan lainnya (Kaushal, 2019). Hayman (2010) menemukan korelasi yang positif antara jadwal kerja yang fleksibel dan *WLB*, yaitu mengurangi stres dan kelebihan kerja serta meningkatkan kepuasan kerja. *WLB* dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Greenhaus dan Powell, 2006). Ketika *WLB* tinggi maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat (Singh dan Dubey, 2016). *WLB* juga berpengaruh dalam menguatkan komitmen organisasional karyawan (Kim, 2014). Peningkatan kepuasan kerja dan menguatnya komitmen organisasional akan mendorong peningkatan kinerja karyawan (Abdirahman *et al.*, 2020).

Banyak peneliti sebelumnya yang telah mengeksplorasi tentang *WLB* karyawan *IT*, seperti Mohan *et al.* (2010), Dash *et al.* (2012), Syrek *et al.* (2013), Warriar (2013), Walia (2015), Semlali dan Hassi (2016), Pandita dan Singhal (2017), Manasa dan Showry (2018), Pandu dan Sankar (2018), Sathyanarayana *et al.* (2018), Kaushal (2019), dan Pandu (2019a, 2019b). Beberapa penelitian terdahulu menjelaskan bahwa *Supervisor Support* sebagai bentuk kepedulian atasan yang dapat mempengaruhi *WLB* karyawannya (Eisenberger *et al.*, 2002; Fiksenbaum, 2014; Russo *et al.*, 2015; Talukder *et al.*, 2018). Peneliti lainnya juga telah mengeksplorasi tentang kekuatan *WLB* yang berpengaruh terhadap tingkat

kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan (Crede *et al.*, 2007; Muse *et al.*, 2008; Casper *et al.*, 2011; Talukder *et al.*, 2018). Studi lain menemukan kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang dapat mendorong kinerja karyawan (Shore dan Martin, 1989; Sutanto, 1999; Talukder *et al.*, 2018; Zain dan Setiawati, 2019; Abdirahman *et al.*, 2020). Namun demikian, masih jarang ditemukan penelitian yang menguji tentang *WLB* karyawan *IT* yang dikaitkan dengan pengaruh dari *Supervisor Support* dan *WLB* terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan *IT* yang dimoderasi oleh usia, *gender*, pendidikan, dan status pernikahan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh *Supervisor Support*, *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh usia, *gender*, pendidikan, dan status pernikahan pada karyawan *IT*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perkembangan ilmu pengetahuan manajemen organisasi serta memberikan implikasi manajerial yang positif bagi banyak pihak.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Supervisor Support***

Eisenberger *et al.* (2002) menyatakan definisi *supervisor support* sebagai pandangan karyawan tentang apakah atasan mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Tindakan seperti mendengarkan perselisihan, menginformasikan karyawan tentang keputusan, menerapkan praktik yang berfokus pada karyawan (Domínguez-Falcón *et al.*, 2016), dan mengomunikasikan informasi perusahaan dapat dilihat oleh karyawan sebagai bentuk *supervisor support* (Karatepe dan Kaviti, 2016). Karyawan dapat memberikan dukungan kepada atasannya dengan memberikan kinerja yang lebih baik untuk membalas budi (Zhou *et al.*, 2016). Gilbreath dan Benson (2004) menemukan perilaku atasan secara langsung berhubungan dengan kesejahteraan karyawan, mempengaruhi kesehatan fisik dan mental. Atasan yang memberikan suasana kesejahteraan positif dapat meningkatkan kinerja tim di tempat kerja (Han *et al.*, 2016).

### ***Work-Life Balance***

*Work-Life Balance (WLB)* adalah istilah yang mengacu pada tidak adanya konflik antara peran kerja dan peran keluarga (Frone, 2003). Menurut Soomro *et al.* (2018), *WLB* adalah pembagian waktu karyawan untuk pekerjaan dan keluarganya. Kaushal (2019) menyatakan bahwa *WLB* adalah keadaan yang seimbang dimana seorang individu berhasil mengelola tuntutan peran pekerjaan dan peran pribadi dengan baik. Setiap peran memiliki serangkaian tuntutan yang berbeda dan ketika tuntutan dari kedua peran tersebut tidak sesuai, dapat timbul banyak masalah yang mengarah pada tekanan di antara karyawan (Kaushal, 2019).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja bermakna sebagai respons emosional dalam lingkungan kerja (Armstrong, 2006 dalam Cic *et al.*, 2018). Ezeja *et al.* (2010); Jayasuriya *et al.* (2012) mengartikan kepuasan kerja sebagai reaksi emosional yang menyenangkan dan positif terhadap persepsi individu tentang pekerjaannya, dan itu penting terutama dalam persepsi internal tentang