

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang terpenting dalam suatu organisasi baik dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. *Quality of Work Life* dan *Work Life Balance* menjadi perhatian oleh para penelitian di bidang organisasi perilaku dan manajemen sumber daya manusia. Organisasi saat ini harus bersaing untuk mendapatkan bakat terbaik untuk karyawan yang berharap dapat berhasil mengelola peran pekerjaan dan non-kerja mereka. Karyawan adalah sumber dasar manfaat dan keunggulan kompetitif dalam organisasi mana pun. Dengan kata lain, kelangsungan hidup dan efisiensi organisasi berpengaruh terhadap kelangsungan hidup dan produktivitas kinerja karyawan (Abdirahman, Najeemdeen, Abidemi, & Ahmad, 2018). Penelitian yang masih ada mendukung bahwa *Quality of Work Life* mengurangi pergantian karyawan dan meningkatkan komitmen organisasi. Ada yang berkembang dengan adanya bukti penelitian bahwa kondisi kerja yang buruk, peningkatan beban kerja, ketidakseimbangan pekerjaan, kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan hubungan yang buruk dengan supervisor adalah hal utama hambatan dalam peningkatan

*Quality of Work Life* dalam organisasi (Aruldoss, Kowalski, & Parayitam, 2020). Di sisi lain, keseimbangan kehidupan kerja memiliki saran tentang perilaku, perilaku, kesejahteraan pekerja serta kecukupan organisasi. Selain itu, *Work Life Balance* didefinisikan sebagai titik ekuilibrium antara jumlah waktu dan usaha yang dihabiskan oleh seseorang dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

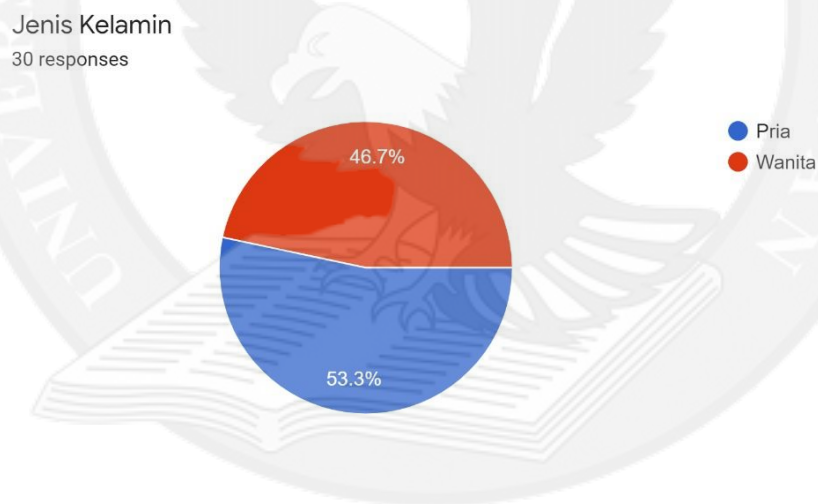
Dalam penelitian ini, yang berhubungan dengan kesejahteraan pekerjaan dan kesejahteraan di tempat kerja digunakan secara bergantian. Kesejahteraan terkait pekerjaan lebih berdampak daripada tidak adanya kesenjangan dan ditandai dengan kepuasan kerja, keterlibatan, stres, manfaat keseimbangan kehidupan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kebahagiaan di tempat kerja. Itu membuat karyawan termotivasi, berkomitmen, terlibat, dan puas dengan pekerjaan mereka (Singh & Chaudhary, 2019). Waktu kerja yang inovatif dan kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang berorientasi pada *Work Life Balance* mungkin dapat mengarah pada hal yang positif dampak pada tingkat organisasi yang dapat mencakup peningkatan kinerja karyawan, pengurangan tingkat ketidakhadiran, potensi rekrutmen dan retensi yang lebih baik serta efisiensi waktu keseluruhan yang lebih besar. Kemajuan penelitian kontemporer telah dibuat dalam memajukan kekakuan konseptual dan empiris perhatian untuk *Work Life Balance* karena konstruk ini menawarkan organisasi untuk membantu meningkatkan kepuasan kerja di antara karyawan dan pencapaian karir secara kolektif (Pradhan, Jena, & Kumari, 2016).

Para peneliti telah menyarankan bahwa *Quality of Work Life* berhubungan negative terhadap stres kerja, dan secara positif terkait dengan kepuasan kerja dan komitmen. Beberapa dokumentasi mengatakan bahwa hasil *Work Life Balance* dalam sosialisasi karyawan dengan masyarakat, meningkatkan produktivitas mengikuti hipotesis tradisional bahwa “pekerja yang bahagia adalah produktif pekerja”. Bukti empiris yang tersedia menunjukkan bahwa karyawan mengalami kualitas kehidupan kerja yang lebih tinggi, mengurangi stres di tempat kerja, yang pada akhirnya meningkat kepuasan kerja dan kepuasan (Aruldoss, Kowalski, & Parayitam, 2020). Sementara studi sebelumnya telah membahas pentingnya dan konsekuensi dari *Work Life Balance*, ada celah yang cukup besar dalam menghubungkan kedua konstruksi *Work Life Balance* dan *Quality of Work Life*.

Penelitian ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan dalam meneliti hubungan antara *Work Life Balance* dan *Quality of Work Life* dengan mengembangkan dan menguji model konseptual. Subjek yang digunakan untuk penelitian ini adalah karyawan PT. Asuransi A dengan minimal sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Terdapat alasan mengapa penelitian dilakukan terhadap karyawan PT. Asuransi A. Yaitu karena menurut seorang Human Resource Development (HRD) PT. Asuransi A mengatakan bahwa terdapat masalah internal di dalam perusahaan berupa keseimbangan kehidupan kerja.

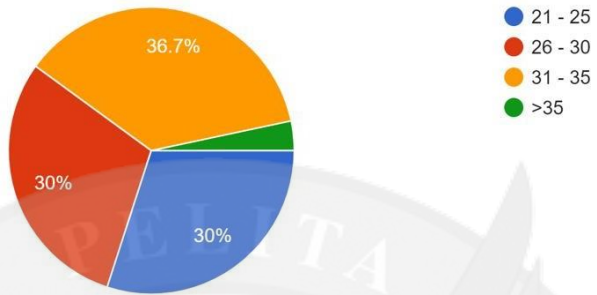
Subjek yang digunakan untuk penelitian ini adalah karyawan pada PT. Asuransi A di Jakarta yang telah bekerja minimal 1 tahun. Penelitian ini memilih

Kota Jakarta karena menurut Muhammad Diheim Biru (CNNIndo, 2019) sebagai peneliti *center for Indonesia policy*, Jakarta merupakan pusat perekonomian di Indonesia. Pada penelitian ini menggunakan pertanyaan *eksplorasi*, untuk dapat mengetahui fenomena yang akan diteliti. Pertanyaan penelitian *eksplorasi* dilakukan ketika tidak banyak orang yang diketahui mengenai fenomena yang akan diteliti, topiknya sangat kompleks, atau teori tidak cukup tersedia dalam mengembangkan penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Studi *eksplorasi* dilakukan pada karyawan PT. Asuransi A dengan penyebaran sebanyak 30 responden dan hasil yang diperoleh dilampirkan di *percent chart*



Gambar 1. 1 Chart Pie Jenis Kelamin Responden

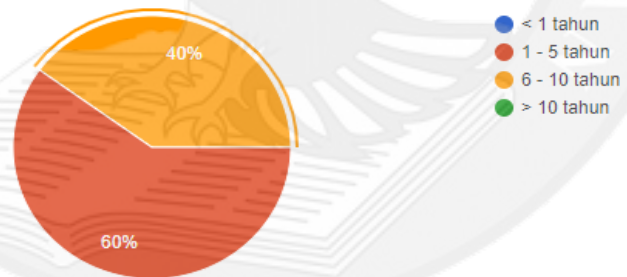
Usia  
30 responses



Gambar 1. 2 Chart Pie Usia Responden

Berapa lama Anda sebagai karyawan diperusahaan saat ini bekerja ?

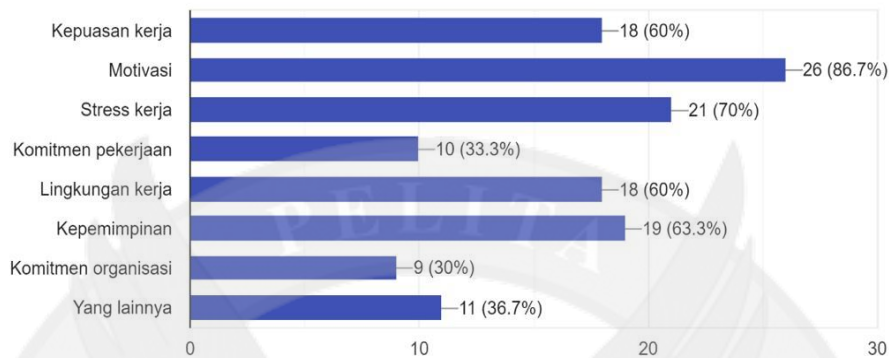
30 responses



Gambar 1. 3 Chart Pie Lama Bekerja

Menurut anda variable apa saja dibawah ini yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja \*Dapat lebih dari satu\*

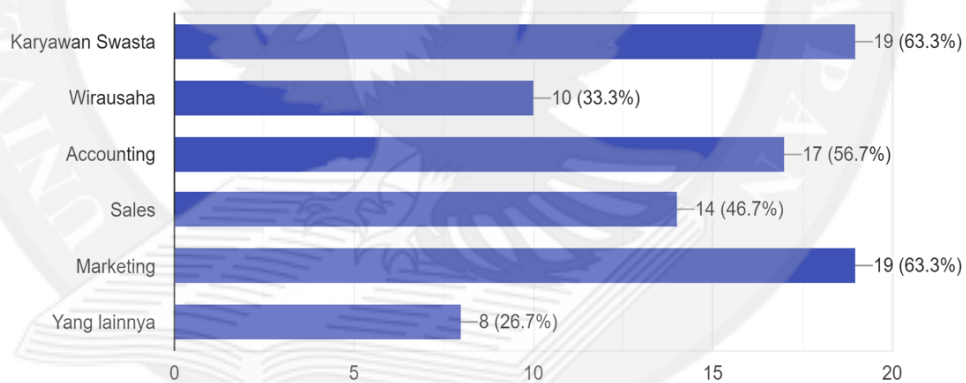
30 responses



Gambar 1. 4 Percent Chart niat profesi setelah lulus perguruan tinggi

Profesi apa yang niat anda jalankan setelah lulus dari perguruan tinggi ?

30 responses



Gambar 1. 5 Hasil Studi Eksplorasi karyawan PT. Asuransi A.

Hasil dari eksplorasi yang digambarkan pada 1.5 menunjukkan bahwa menurut 30 responden karyawan PT. Asuransi A adalah Kepuasan kerja 18 responden dengan persentase 60%, Motivasi sebanyak 26 responden dengan

persentase 86,7%, Stress kerja sebanyak 21 responden dengan persentase 70%, Komitmen pekerjaan 10 responden dengan persentase 33,3%, Lingkungan kerja sebanyak 18 responden dengan persentase 60%, Kepemimpinan 19 responden dengan persentasi 63,3%, Komitmen organisai sebanyak 9 responden dengan persentase 30% dan memilih yang lainya sebanyak 11 responden dengan persentase 36,7%. Berdasarkan gambar 1.5 menjelaskan bahwa hasil studi eksplorasi yang dilakukan penelitian ini terhadap karyawan PT. Asuransi A menunjukkan bahwa variabel motivasi, stress kerja, dan kepemimpinan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja di PT. Asuransi A.

Berdasarkan fenomena *gap* yang diperoleh dari hasil studi ekplorasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja di PT. Asuransi A menjelaskan hasil dari studi eksplorasi. Maka berdasarkan uraian diatas penelitian ini ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Work Life Balance* dengan *Job Stress*, *Job Satisfaction*, dan *Job Commitment* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Asuransi A”.

Berikut Tabel 1.1 dibawah ini yang menjelaskan mengenai penelitian sebelumnya dan menunjukan beberapa variabel yang sudah pernah diteliti sebelumnya.

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

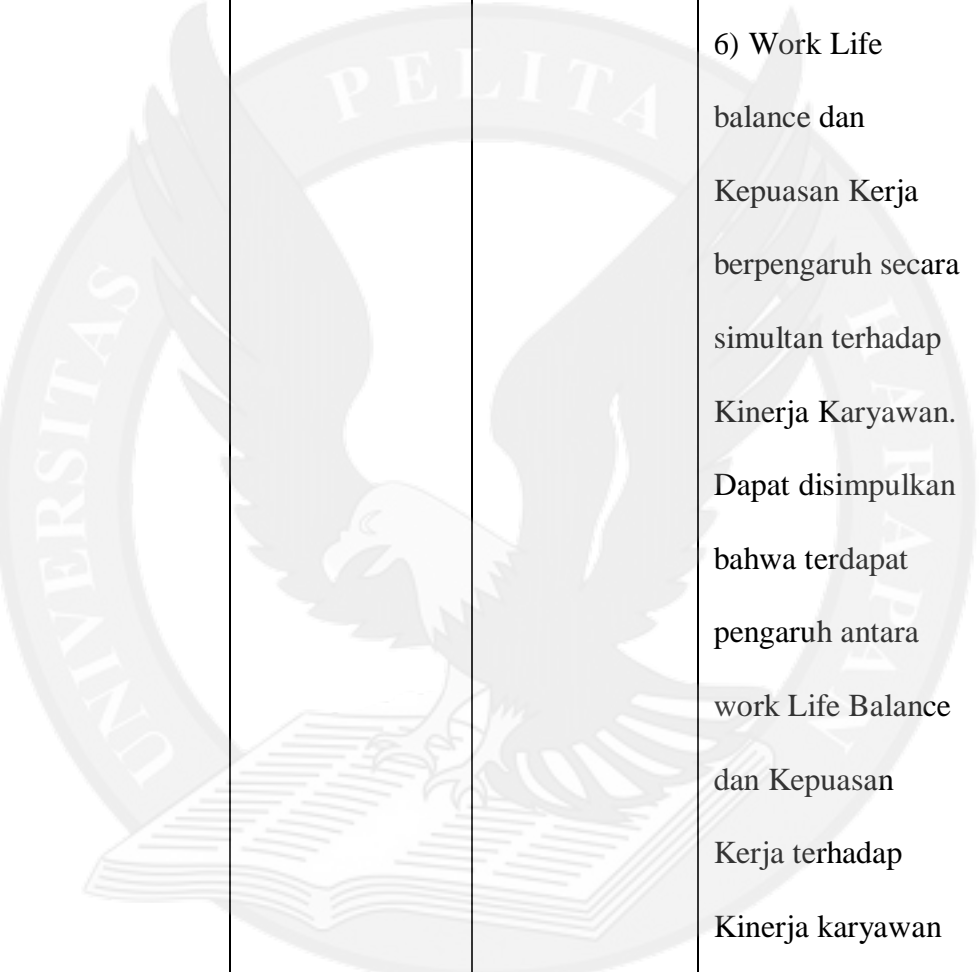
<b>Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil</b>
Widi Yuliani (2011)	Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivita s Kerja Karyawan Pada Pt Pasar Raya Sri Ratu Semarang	Variabel independen : Kualitas kerja, Pengawasa n kerja, Kedisiplina n kerja Variabel dependen: Produktivit as Kerja Karyawan	Variabel Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja dan Kedisiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan , hasil uji F menyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
Risna, Ambo Sakka, Irma	Pengaruh Work-Life Balance (Keseimban	Variabel independen: Keseimbang an Waktu,	Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variable



<p>Yunawati (2016)</p>	<p>gan Kehidupan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Tenaga Kerja Perawat Di Badan Layanan Umum Daerah (Blud) Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016</p>	<p>Keseimbang an Kehidupan Kerja, keseimbang an kepuasan, keseimbang an keterlibatan Variabel dependen: Keseimbang an Kerja</p>	<p>keseimbangan waktu terhadap variable kepuasan kerja perawat. Ada pengaruh yang signifikan antara variable keseimbangan keterlibatan dan variable keseimbangan kepuasan terhadap variable kepuasan kerja perawat.</p>
<p>I Made Devan</p>	<p>Pengaruh Work-Life Balance</p>	<p>Variabel independen:</p>	<p><i>Work-Life Balance</i> berpengaruh secara simultan terhadap</p>

<p>Ganapathi (2016)</p>	<p>Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bio Farma Persero)</p>	<p>Keseimbang an Waktu, Keseimbang an Keterlibatan , Keseimbang an Kepuasan  Variabel dependen: Kepuasan Kerja</p>	<p>kepuasan kerja karyawan dan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Secara parsial, keseimbangan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>
-----------------------------	--	--	---

<p>Ayu Sutriani Lingga (2020)</p>	<p>Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Variabel independen: Keseimbangan kehidupan kerja, Kepuasan kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan,</p>	<p>1) Work Life Balance pada PT. Neuronworks Indonesia termasuk kategori Sedang. 2) Kepuasan Kerja pada PT. Neuronworks Indonesia Sedang 3) Kinerja Karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia termasuk kategori Sedang. 4) Work Life Balance secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
-----------------------------------	--	---	---



			<p>5) Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>6) Work Life balance dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT Neuronworks Indonesia</p>
--	--	--	---

<p>Jonathans (2014)</p>	<p>Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Konflik Pekerjaan- Keluarga, dan Stress Kerja terhadap kepuasan Kerja untuk Meningkatk an Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang</p>	<p>Variabel independen: Kualitas kehidupan kerja, Konflik pekerjaan- keluarga, Stress kerja, Variabel dependen: Kepuasan kerja, Kinerja karyawan</p>	<p>Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperbaiki atau meningkatkan kepuasan kerja dengan pengelolaan stress kerja melalui kualitas kehidupan kerja dan konflik pekerjaan- keluarga.</p>
-----------------------------	---	--	--

	Jawa Tengah)		
Ernita Yusnani & Arif Partono Prasetio (2018)	Kontribusi <i>Wok Life</i> <i>Balance</i> Terhadap <i>Job</i> <i>Satisfaction</i> pada Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	Variabel independen: <i>Work Life</i> <i>Balance</i> Variabel dependen: <i>Job</i> <i>Satisfaction</i>	Adanya pengaruh signifikan positif dari variabel <i>Work</i> <i>Life Balance</i> terhadap variabel <i>Job Satisfaction</i> karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil YZ
Nafiudin, Andari, & Gentari, (2018)	Mengukur Perbedaan Work -Life Balance Dan Employee Engagement Pada Karyawan	Variabel independen: <i>Work-life</i> <i>Balance</i> Variabel dependen:	Variabel <i>Work-life</i> <i>balance</i> antara karyawan generasi Y yang bekerja di wilayah cikupa dan cikande dirasakan berbeda, Namun yang

	<p>Generasi Y Di Perusahaan Wilayah Cikande Modern Serang Banten Dan Wilayah Cikupa Mas Tangerang Banten.</p>	<p>Employee <i>Engagemen</i> <i>t</i></p>	<p>terjadi pada variabel <i>Employee</i> <i>Engagement</i> antara karyawan yang bekerja di wilayah Cikupa dan Cikande tidak mengalami perbedaan</p>
<p>Yusuf Wildan Setiyadi, Sri Wartini (2016)</p>	<p>Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja</p>	<p>Variabel independen: Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja  Variabel dependen:</p>	<p>Variabel Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan;</p>

	<p>Sebagai Variabel Intervening</p>	<p>Kinerja Karyawan</p>	<p>variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; dan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Saran bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar memperhatikan aspek kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan yang</p>
--	---	-----------------------------	--



			<p>terbukti</p> <p>berpengaruh</p> <p>terhadap kinerja</p> <p>karyawan.</p>
<p>Ramadhoan,</p> <p>Stie Yapis</p> <p>Dompu</p> <p>(2015)</p>	<p>Kualitas</p> <p>Kehidupan</p> <p>Kerja</p> <p>Terhadap</p> <p>Kinerja</p> <p>Karyawan</p> <p>Melalui</p> <p>Komitmen</p> <p>Organisasi</p> <p>dan</p> <p>Kepuasan</p> <p>Kerja</p> <p>sebagai</p> <p>Variabel</p> <p>antara (</p> <p><i>Intervening</i></p> <p><i>Variable</i> )</p>	<p>Variabel</p> <p>independen:</p> <p>Kualitas</p> <p>Kehidupan</p> <p>Kerja,</p> <p>komitmen</p> <p>Organisasi,</p> <p>Kepuasan</p> <p>Kerja</p> <p>Variabel</p> <p>dependen:</p> <p>Kinerja</p> <p>Karyawan</p>	<p>Bahwa terdapat</p> <p>pengaruh langsung</p> <p>negative variabel</p> <p>Kualitas</p> <p>Kehidupan Kerja</p> <p>terhadap Kinerja</p> <p>Karyawan,</p> <p>terdapat pengaruh</p> <p>langsung positif</p> <p>variable Kualitas</p> <p>Kehidupan Kerja</p> <p>terhadap</p> <p>Komitmen</p> <p>Organisasi dan</p> <p>Kepuasan Kerja,</p> <p>terdapat pengaruh</p> <p>tidak langsung</p> <p>Kualitas</p>

			Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai variable antara
Yudiar Alwan Munandar & Wachid Fuady R (2017)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dengan Kepemimpinan	Variabel independen: Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional	kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik. Kepemimpinan transformasional memoderasi positif

<p>Transformasional</p> <p>Sebagai Variabel Moderasi</p>	<p>Variabel dependen:</p> <p>Kinerja Tenaga Pendidik</p>	<p>pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja terbukti.</p> <p>Kepemimpinan transformasional memoderasi positif pengaruh komitmen terhadap kinerja tenaga pendidik.</p> <p>Kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini sebagai variabel moderasi yang digunakan untuk menjembatani antara komitmen organisasional terhadap kinerja</p>
--	--	---

			<p>tenaga pendidik.</p> <p>Secara empirik ditemukan bahwa variabel komitmen organisasional terhadap kinerja tenaga pendidik dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi.</p>
<p>Achmat Riffay (2019)</p>	<p>Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja</p>	<p>Variabel independen: <i>Work Life Balance</i>, Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel dependen:</p>	<p><i>Work life balance</i> berpengaruh langsung positif terhadap Comittment organization; Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap</p>

	<p>Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi</p>	<p>Komitmen Organisasi</p>	<p>Komitmen organisasi; <i>Work life balance</i> berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Perbaikan organisasi Comittment dapat dilakukan melalui peningkatan <i>Work life balance</i> dan job sastisfaction.</p>
<p>Farhan Rafsanjani, Idayanti Nursyamsi &amp; Maat Pono (2019)</p>	<p>Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Dan</p>	<p>Variabel independen: <i>Work Life Balance</i>, Kepuasan Kerja, Stres Kerja</p>	<p><i>Work life balance</i> juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan <i>Work life balance</i> tidak berpengaruh secara</p>

<p>Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</p>	<p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan</p>	<p>langsung terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>Work life balance</i> melalui stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan <i>Work life</i> <i>balance</i> melalui kepuasan kerja berpengaruh</p>
--	--	---

			positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	---

Sumber: Dibuat Untuk Penelitian Ini (2021)

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka manfaat penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh negatif terhadap stress kerja pada karyawan PT. Asuransi A?
2. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Asuransi A?
3. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap komitmen pekerjaan pada karyawan PT. Asuransi A?
4. Apakah *Job Stress* berpengaruh negatif terhadap *Work Life Balance* pada karyawan PT. Asuransi A?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Work Life Balance* pada karyawan PT. Asuransi A?
6. Apakah komitmen pekerjaan berpengaruh positif terhadap *Work Life Balance* pada karyawan PT. Asuransi A?
7. (a) Apakah variabel *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap variabel *Work Life Balance* melalui variabel Job Stress sebagai variabel mediasi?

- (b) Apakah variabel *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap variabel *Work Life Balance* melalui variabel Job Satisfaction sebagai variabel mediasi?
- (c) Apakah variabel *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap variabel *Work Life Balance* melalui variabel Job Commitment sebagai variabel mediasi?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan inti permasalahan yang telah diuraikan dalam perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh negatif *Quality of Work Life* terhadap stress kerja pada karyawan PT. Asuransi A.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh positif *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Asuransi A.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh positif *Quality of Work Life* terhadap komitmen pekerjaan pada karyawan PT. Asuransi A.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh negatif stress kerja terhadap *Work Life Balance* pada karyawan PT. Asuransi A
- 5) Untuk mengetahui pengaruh positif kepuasan kerja terhadap *Work Life Balance* pada karyawan PT. Asuransi A
- 6) Untuk mengetahui pengaruh positif komitmen pekerjaan terhadap *Work Life Balance* pada karyawan PT. Asuransi A



- 7) (a) Untuk mengetahui pengaruh positif antara variabel *Quality of Work Life* terhadap variabel Work Life Balance melalui variabel Job Stress sebagai variabel mediasi
- (b) Untuk mengetahui pengaruh positif antara variabel *Quality of Work Life* terhadap variabel Work Life Balance melalui variabel Job Satisfaction sebagai variabel mediasi
- (c) Untuk mengetahui pengaruh positif antara variabel *Quality of Work Life* terhadap variabel Work Life Balance melalui variabel Job Commitment sebagai variabel mediasi

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk akademis dan praktisi sebagai tambahan referensi dan juga wawasan dengan penjabarannya sebagai berikut:

##### **1.4.1 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan dan ilmu yang baru dalam bidang manajemen bisnis khususnya manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberi pemahaman baru khususnya terkait materi kualitas kehidupan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, stress kerja, kepuasan kerja dan komitmen pekerjaan di perusahaan asuransi.

#### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini ditujukan bagi karyawan bank di Indonesia, khususnya PT. Asuransi A untuk dapat digunakan dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti stress kerja, kepuasan kerja, dan komitmen pekerjaan. Dalam penelitian ini diharapkan karyawan PT. Asuransi A sebagai masukan dalam peningkatan kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini dibagi kedalam beberapa tahapan sistematika penulisan diantaranya sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini dibahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam landasan teori dibahas mengenai teori-teori yang telah dikemukakan oleh para ahli melalui jurnal-jurnal untuk digunakan dalam menyusun penelitian ini.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang membahas tentang teknik pengumpulan data, analisis pengumpulan data, menentukan objek dan subjek yang diteliti, memilih lokasi penelitian, serta melakukan uji validitas dan reliabilitas.

### **BAB IV ANALISIS PEMBAHASAN**

Dalam bagian analisis pembahasan ini akan dibahas tentang hasil penelitian dari data-data yang telah diperoleh dan juga akan memaparkan hasil dari jawaban permasalahan penelitian ini.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab terakhir ini akan dibahas hal-hal yang penting yang terdapat dalam penelitian ini, serta saran untuk objek agar dapat memberikan hasil yang lebih baik lagi.