

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Kota Bandung merupakan kota dengan jumlah penduduk perempuan dan laki-laki hampir setara. Sensus Penduduk tahun 2020 menunjukkan bahwa dari jumlah penduduk Kota Bandung sebanyak 2,44 juta jiwa, sebanyak 2,23 juta jiwa (50,37%) berjenis kelamin laki-laki dan 1,21 juta jiwa (49,63%) perempuan (Katadata.co.id, 2021). Oleh karena itu, data ini mendukung untuk menjadikan perempuan atau wanita sebagai objek penelitian.

Berdasarkan Data BPS Kota Bandung 2022, jumlah wanita di atas usia 15 tahun yang bekerja sebagai karyawan atau buruh masih mendominasi dibandingkan status pekerjaan lainnya. Karyawan wanita di Kota Bandung memiliki jumlah yang tinggi dan bertahan sebagai status pekerjaan paling banyak setiap tahunnya, sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 1. 1**

**Jumlah Wanita Berusia 15 Tahun ke Atas Berdasarkan Status Pekerjaan  
Utamanya Tahun 2021**

<b>Status Pekerjaan Utama</b>	<b>Jumlah Orang</b>
Berusaha Sendiri	130.205
Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap/Buruh Tidak Dibayar	28.407
Berusaha Dibantu Buruh Tetap/Buruh Dibayar	8.692
Karyawan/ Pegawai	220.254
Pekerja Bebas Di Pertanian	0
Pekerja Bebas Di Non Pertanian	9.255
Pekerja Tak Dibayar	56.572

Jumlah	453.385
--------	---------

*Sumber: Badan Pusat Statistika Kota Bandung (2021)*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, jumlah wanita 15 tahun keatas yang bekerja di Kota Bandung pada tahun 2021 adalah sebanyak 453.385 orang dengan 220.254 orang diantaranya bekerja sebagai karyawan/pegawai.

Karyawan wanita yang sudah menikah menjadi fokus objek pada penelitian ini. Hal ini dikarenakan jumlah wanita yang sudah menikah di Kota Bandung sangatlah banyak dan mendominasi dibandingkan kategori lainnya sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 1. 2**

**Jumlah Wanita Berusia 15 Tahun ke Atas Berdasarkan Status Perkawinan pada Tahun 2021**

<b>Status Perkawinan</b>	<b>Jumlah Orang</b>
Belum Kawin	320.837
Kawin	572.496
Cerai	55.608
Jumlah	948.941

*Sumber: Badan Pusat Statistika Kota Bandung (2021)*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah wanita 15 tahun keatas yang berstatus menikah di Kota Bandung pada tahun 2021 adalah sebanyak 572.496 orang dan 220.254 orang wanita lainnya berstatus sudah bercerai.

Wanita yang sudah menikah memiliki peran ganda di keluarga dan di tempat kerja. Akbar (2017) menyebutkan bahwa karyawan wanita yang sudah menikah memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat jika dibandingkan dengan karyawan wanita yang belum menikah. Karyawan wanita yang sudah menikah memiliki peran ganda yang memungkinkan munculnya konflik pekerjaan-keluarga yang dapat menghasilkan berbagai dampak termasuk bagi usaha dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kota Bandung merupakan kota besar dengan pertumbuhan industri yang pesat. Industri pada Kota Bandung terdiri dari berbagai kategori. Adapun unit usaha di Kota Bandung masih didominasi oleh industri pakaian jadi, kemudian industri tekstil, serta industri makanan. Hal ini sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 1. 3**  
**Jumlah Perusahaan Industri berdasarkan Kategori Bahan Baku di Kota Bandung pada Tahun 2021**

Kategori Industri	Unit Usaha
Industri Makanan	167
Industri Minuman	38
Industri Pengolahan Tembakau	0
Industri Tekstil	218
Industri Pakaian Jadi	503
Industri Kulit, Barang dari Kulit, dan Alas Kaki	77
Industri Kayu, Barang-barang Dari Kayu (Tidak termasuk Furnitur), dan Barang-barang Anyaman dari Rotan, Bambum dan Sejenisnya	0
Industri Kertas, Barang dari Kertas	1
Industri Percetakan dan Reproduksi Media Rekaman	104
Industri dari Prosuk Batu Bara dan Pengilangan Minyak Bumi	0
Industri Kimia dan Barang dari Bahan Kimia	28
Industri Farmasi, Prosuk Obat Kimia dan Obat Tradisional	0
Industri Karet, Barang dari karet dan plastik	79
Industri Barang Galian Bukan Logam	0
Industri logam Dasar	57
Industri Barang dari Logam, bkan mesin dan peralatannya	0
Industri Komputer, Barang Elektronik dan Optik	30

Industri Peralatan Listrik	30
Industri Mesin, dan Perlengkapannya, Ytdl	18
Industri Kendaraan Bermotor, Trailer dan Semi Trailer	31
Industri Alat Angkut Lainnya	0
Industri Furnitur	11
Industri Pengolahan Lainnya	40
Jasa Reparasi dan Pemasangan Mesin dan Peralatan	0

*Sumber: Badan Pusat Statistika Kota Bandung, 2021*

Berdasarkan data jumlah unit usaha pada perusahaan industri kategori bahan baku di Kota Bandung tahun 2021 pada tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa industri pakaian jadi merupakan industri yang paling banyak di Kota Bandung yaitu sebanyak 503 unit usaha. Industri tekstil merupakan industri yang paling banyak setelah industri pakaian jadi yaitu sebanyak 218 unit usaha dan industri yang terbanyak setelahnya adalah industri makanan sebanyak 167 unit usaha.

## **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Menjadi wanita profesional adalah dambaan hampir setiap wanita. Selain wanita lajang, wanita yang sudah menikah juga ingin seperti ini, memiliki pekerjaan yang menggiurkan dan posisi di sebuah perusahaan. Keadaan ini sejalan dengan konsep emansipasi, selain tuntutan hidup yang semakin meningkat, perempuan juga ingin diberikan perhatian yang sama dengan laki-laki. Kepuasan kerja dicapai ketika seseorang mampu mencapai dirinya sendiri, yang berarti terpenuhinya kebutuhan seseorang untuk mengeluarkan yang terbaik dalam dirinya sesuai dengan potensi dan kemampuannya (Akbar, 2017:35).

Sumbangan wanita dalam pembangunan ekonomi terlihat dari kecenderungan partisipasi wanita dalam angkatan kerja. Partisipasi wanita menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi yaitu perempuan sebagai istri, ibu dan pengurus rumah. Sedangkan peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat, dan manusia pembangunan. Menurut temuan, perempuan ingin terus bekerja karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi dirinya sendiri dimulai dengan dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, mencapai kompetensi, memberikan harga diri dan

kemandirian, dan membiarkan subjek pemenuhan keinginan. Kecenderungan wanita untuk bekerja menimbulkan banyak implikasi, antara lain merenggangnya ikatan keluarga, meningkatnya kenakalan remaja dan implikasi lain (Akbar, 2017:33).

Akbar (2017:37) menjabarkan bahwa wanita pekerja memiliki peran yang sulit antara memenuhi kepentingan keluarga dan pekerjaan. Dijelaskan bahwa terdapat tiga tugas utama wanita dalam rumah tangga yaitu membimbing keluarga yang bahagia, sebagai pendidik untuk pembina generasi muda, dan sebagai ibu rumah tangga. Konflik peran ganda muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga. Greenhaus dan Beutell menyatakan ada tiga macam konflik peran ganda yaitu:

1. *Time-based conflict* yaitu waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan akan menghambat pengerjaan tuntutan yang lainnya.
2. *Strain-based conflict* yaitu tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya
3. *Behavior-based conflict* yaitu berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian

Memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan pekerja tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah berumah tangga memiliki tanggung jawab lebih dibandingkan wanita yang belum menikah. Ketidakseimbangan dari peran ganda tersebut dalam menimbulkan konflik peran ganda wanita antara keluarga dan pekerjaan. Kinerja karyawan dapat terpengaruhi oleh konflik kerja. Hal ini yang nantinya akan merugikan perusahaan karena menimbulkan penurunan kinerja akibat adanya stress dan konflik dalam lingkungan kerja. Sama halnya dengan konflik peran ganda wanita pekerja, perusahaan perlu mengetahui dan mengambil tindakan pencegahan (Akbar, 2017:40).

Tuntutan mendukung ekonomi menjadi salah satu alasan wanita bekerja. Berperan sebagai ibu rumah tangga dan wanita karir serta keinginan untuk mampu menjalaninya dengan sempurna pasti menjadi tugas yang sangat berat dan terkadang bertentangan satu sama lain. Hal ini yang dapat menimbulkan stress kerja sehingga konflik peran ganda karyawan wanita ini semakin meningkat. Oleh karena

itu perusahaan dianjurkan lebih memperhatikan jam kerja wanita sehingga wanita lebih bisa membagi waktu untuk perannya dikeluarga serta dapat bekerja dengan lebih baik. Perusahaan juga dianjurkan memperhatikan kondisi psikologis para pekerja wanitanya (Akbar, 2017:46).

Pekerja wanita juga memiliki hak dasar untuk cuti saat mengandung dan melahirkan yang diatur oleh UU Hak Asasi Manusia No 39 Tahun 1999 Pasal 10 tentang Hak Berkeluarga dan Melanjutkan Keturunan. Terdapat beberapa ketentuan sebagai berikut:

1. Waktu cuti 3 bulan yang diatur dalam Pasal 82 ayat (1) bahwa pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
2. Cuti dapat diperpanjang menurut keterangan dokter yang dijelaskan pada Pasal 82 ayat (1) menerangkan bahwa lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun setelah melahirkan.
3. Cuti melahirkan dibayar penuh yang dijelaskan Pasal 84 bahwa setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh
4. Pengajuan dan pengaturan cuti bersifat fleksibel yang menyatakan bahwa karyawan boleh menjalani cuti 1 bulan sebelum dan 2 bulan sesudah melahirkan atau setengah bulan sebelum dan 2,5 bulan sesudah, asalkan secara akumulatif 3 bulan.
5. Perusahaan tidak bisa melakukan PHK karyawan yang melahirkan yang diatur Pasal 153 ayat (1) huruf e dan ayat (2) menjelaskan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya. PHK yang dilakukan dengan alasan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

6. Sanksi atas pelanggaran terhadap hak cuti yaitu pengusaha yang mengabaikan hak cuti melahirkan yang disebutkan dalam Pasal 82, misalnya memberikan istirahat kerja kurang dari 3 bulan, menurut Pasal 185 dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan. Sanksinya adalah pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 400 juta.

Pemerintah juga mengusahakan RUU KIA mengenai cuti hamil 6 bulan sebagai bentuk *organizational justice* bagi perempuan. Pada era modern saat ini, perusahaan dituntut untuk memiliki sumberdaya yang tidak hanya sekedar memiliki kemampuan saja, namun juga memiliki keterikatan secara emosional terhadap perusahaan (Samsidar, 2019). Keterikatan ini dicerminkan dengan baik secara emosional maupun sikap berupa usaha karyawan dalam melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan disebut juga dengan istilah *work engagement*. *Work engagement* juga dapat dicerminkan melalui keadaan mental karyawan yang senantiasa positif, bersemangat, dan berdedikasi penuh dalam pekerjaannya (Chrisnatalia & Farren, 2020). Sejalan dengan ini, Wardani & Werinussa (2021) menyebutkan bahwa konsep *work engagement* menghasilkan individu karyawan yang merasa aman dalam bekerja, bersemangat, antusias, serta tekun dalam menjalankan tugas-tugas kerjanya.

Berdasarkan laporan Gallup (2022) mengenai State of The Global Workplace, disebutkan bahwa dari 160 negara di seluruh dunia, pekerja yang merasa memiliki keterikatan atau *engaged* serta antusias terhadap pekerjaannya hanya sebesar 22%. Adapun pada laporan Gallup tersebut, disebutkan juga bahwa karyawan yang merasa *engaged* di Indonesia hanya sebesar 24%. Tingkat *engaged* karyawan di Indonesia berdasarkan jenis kelamin adalah sebesar 22% untuk karyawan wanita dan 25% untuk karyawan laki-laki. Hal ini berarti bahwa tingkat *work engagement* di Indonesia masih tergolong rendah, terlebih pada karyawan perempuan.

*Work engagement* pada karyawan wanita, terutama wanita yang sudah menikah, merupakan salah satu topik dalam bidang sumberdaya yang menarik untuk dibahas di era modern ini. Hal ini mengingat terdapat pemahaman pada

masyarakat Indonesia terkait perbedaan peran pria dan wanita, sehingga, wanita yang bekerja memiliki peran ganda dalam pekerjaan dan mengurus rumah tangga (Fataron, 2017). Terlebih, terdapat stigma bahwa budaya patriarki menjadikan peran wanita pekerja dengan peran dalam keluarga bertentangan, sehingga dapat menimbulkan konflik dan rendahnya keterikatan terhadap pekerjaan (Rizqi & Sami'an, 2018).

Ketika seorang wanita yang sudah menikah bekerja, tanggung jawab yang ia milikipun semakin bertambah. Oleh karena itu, seorang karyawan wanita perlu memiliki kemampuan dalam mengatur dan membagi waktu dengan baik antara mengurus keluarga (rumah tangga) dan pekerjaan (Latif, Juhaepa & Tawuloa, 2018). Di sisi lain, perlu adanya dukungan dari perusahaan dalam menjaga *work engagement* pada karyawan wanita yang sudah menikah. Perhatian perusahaan terhadap *work engagement* karyawan dapat menghasilkan adanya perasaan cinta terhadap pekerjaan yang berdampak pada meningkatnya produktivitas karyawan (Belinda, Adziani, Suhariadi & Sugiarti, 2021).

*Quality of work life* merupakan faktor penting dalam menjaga *work engagement* karyawan. *Quality of work life* dalam perusahaan sangatlah penting diperhatikan karena berkaitan erat dengan kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan pada akhirnya berdampak pada komitmen terhadap perusahaan (Setyawati, Latukau, Woelandari & Yunita, 2020). Adapun Walton (1980) dalam Nugraha & Suhariadi (2021) mendefinisikan *quality of work life* sebagai strategi perusahaan dalam menjaga kualitas kondisi kerja dan para karyawan guna memberikan keuntungan baik bagi perusahaan maupun karyawannya.

Fenomena *quality of work life* pada karyawan perempuan di Indonesia saat ini masih menggambarkan kualitas kehidupan kerja yang kurang baik. Alinea.id menyebutkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Scoop Asia dan Never Okay di Indonesia pada tahun 2018 menemukan bahwa 44% perempuan mengaku pernah mengalami pelecehan seksual di tempat kerja (Hutari, 2021). 89,84% dari pelecehan tersebut berupa pelecehan lisan, 87,98% berupa pelecehan fisik, serta 70,65% berupa pelecehan isyarat. Dampak dari pelecehan ini pun menyebabkan 35,48% karyawan merasa takut dan tidak nyaman, serta 2,66% karyawan berpikir



ingin bunuh diri. Artinya, dimensi *occupational stress* dan *social support* pada *quality of work life* karyawan perempuan di Indonesia masih kurang baik.

Terlebih pada karyawan perempuan yang sudah menikah, *quality of work life* di Indonesia tergolong sangat kurang. Survei Perempuan Mahardika sebagaimana pada [wageindicator.com](http://wageindicator.com) menyebutkan bahwa perusahaan di Indonesia cenderung mengabaikan hak buruh perempuan yang sedang hamil. 25,4% buruh perempuan tetap diharuskan lembur saat sedang hamil, 35,6% buruh perempuan tidak mendapatkan izin untuk melakukan pemeriksaan kandungan, serta 23% buruh perempuan yang mengalami keguguran tidak mendapatkan cuti keguguran. Hal ini menggambarkan adanya pengabaian pada dimensi *occupational stress* dan *social support* yang dapat menurunkan *quality of work life* karyawan perempuan menikah di Indonesia.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap *work engagement*. Dani & Makmur (2017) bahkan menemukan bahwa ketika *quality of work life* karyawan meningkat, maka *work engagement* juga akan meningkat sebesar 61%. Adapun penelitian lainnya yang dilakukan oleh Pertiwi, Harding & Yanuarti (2021), persentase pengaruh *quality of work life* terhadap *work engagement* mencapai 51% dan 46% pada penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Utami & Ahmad (2020).

Konsep *quality of work life* menggambarkan sejauh mana seorang karyawan dapat memenuhi kebutuhan individunya termasuk rasa aman, keadilan, kebanggaan, demokrasi, dan fleksibilitas (Setyawati et al., 2020). Kualitas kehidupan kerja seorang karyawan yang baik akan berpengaruh dalam baik pulanya performa kerjanya (Febianti, Wahyuni, Anggraeni, & Kurniawan, 2021). Perusahaan yang memberikan perhatian pada *quality of work life* karyawan dapat menjaga dan mempertahankan karyawan terbaiknya dan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Sari, Archa, & Tanuwijaya, 2022). Pada karyawan wanita yang sudah menikah, perhatian manajemen terhadap kehidupan kerjanya sangat penting karena karyawan wanita yang sudah menikah menjalani kehidupan yang tidak mudah dan tidak jarang mengalami konflik peran gandanya (Pratiwi, 2020).

*Organizational justice* juga menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam menjaga *work engagement* karyawan wanita yang sudah menikah. *Organizational justice* sangat penting untuk dirasakan oleh karyawan karena dapat menyebabkan karyawan merasa telah diperlakukan dengan adil oleh perusahaan (Santika & Wibawa, 2017). Greenberg (1990) dalam Yuwono, Novitasari, Hutagalung, Sasono & Silitonga (2020) mendefinisikan *organizational justice* sebagai persepsi karyawan terkait keadilan yang diterapkan dalam perusahaan yang menunjukkan dedikasi dari manajemen perusahaan melalui keberadaan moral dan standar etika, agama, serta hukum.

Fenomena *organizational justice* pada karyawan perempuan di Indonesia saat ini masih menggambarkan keadilan organisasional yang kurang baik. Data dari Indeks Ketimpangan Gender (IKG) yang dikeluarkan oleh BPS (2020) menyebutkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) laki-laki dan perempuan di Indonesia masih mengalami ketimpangan. TPAK 2020 pada laki-laki adalah sebesar 82,4% sedangkan pada perempuan hanya sebesar 53,1%. Meskipun mengalami peningkatan setiap tahun, namun TPAK pada perempuan masih tergolong rendah dan timpang dibandingkan TPAK pada laki-laki.

Terkait dimensi *distributive justice*, diskriminasi atau ketidakadilan terkait gaji juga masih terjadi di Indonesia. Sebagaimana dalam infid.org, disebutkan bahwa pada survei yang dilakukan oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO) pada tahun 2020 menemukan bahwa karyawan perempuan di Indonesia menerima gaji 23% lebih rendah dari karyawan laki-laki. Selain itu, jumlah karyawan perempuan di Indonesia yang bekerja menempati posisi strategis pada perusahaan hanya sebesar 30% saja (Infid.com, 2021).

Berdasarkan artikel hasil penelitian-penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa *organizational justice* memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap *work engagement*. Hermanto & Srimulyani (2022) bahkan menemukan bahwa peningkatan *organizational justice* dapat meningkatkan *work engagement* karyawan sebesar 98%. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Chrysopraxe & Santoso (2022), persentase pengaruh *organizational justice* terhadap *work*

*engagement* mencapai 89% dan 49% pada penelitian yang dilakukan oleh Anggraini, Nainggolan & Muslikah (2020).

*Organizational justice* yang dirasakan oleh karyawan dapat menghasilkan dampak berupa keterikatan karyawan terhadap perusahaan akan semakin tinggi (Noor, Robiansyah & Syaharuddin, 2020). Seluruh individu karyawan pasti menginginkan keseimbangan antara usaha yang diberikan dan imbalan yang diterima dari perusahaan sehingga konsep ini sangat penting untuk diperhatikan (Hadiyani, Zahreni & Ananda 2018). Terlebih, karyawan wanita pada perusahaan cenderung rentan terhadap ketidakadilan organisasi (Yuliar, 2019). Perusahaan perlu memperhatikan agar tidak terjadi bias gender dan memberikan keadilan berupa kesetaraan bagi karyawan pria maupun wanita sehingga tercipta komitmen organisasi yang kuat pada karyawan wanita.

Penelitian Hadiyani et al. (2018) menemukan bahwa *organizational justice* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Noor et al. (2020) yang menemukan bahwa keadilan organisasi berpengaruh secara langsung terhadap *work engagement*. Adapun terkait *quality of work life*, Nurendra & Purnamasari (2017) menemukan bahwa *quality of work life* memiliki hubungan yang positif dengan *work engagement*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nugraha & Suhariadi (2021) yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara langsung terhadap *work engagement*. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah penelitian ini menggabungkan kedua variabel yaitu *organizational justice* dan *quality of work life* dalam satu penelitian.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam menjaga *engagement* kerja pada wanita yang sudah menikah sehingga dapat menjaga kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan saran bagi karyawan wanita yang sudah menikah di Kota Bandung dalam memperhatikan *organizational justice* dan *quality of work life* pada pekerjaannya.

Atas dasar latar belakang tersebut, penulis tertarik meneliti dengan judul, “Pengaruh *Organizational Justice* dan *Quality of Work Life* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Wanita yang Sudah Menikah di Kota Bandung”.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Karyawan wanita yang sudah menikah memiliki peran ganda serta tanggung jawab yang lebih berat jika dibandingkan dengan karyawan wanita yang belum menikah (Akbar, 2017). Peran ganda ini memungkinkan munculnya konflik pekerjaan-keluarga yang dapat menghasilkan berbagai dampak termasuk menjadi hambatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian dan dukungan terhadap karyawan wanita yang sudah menikah, termasuk dalam hal keterikatan kerjanya atau *work engagement*.

*Work engagement* merupakan keadaan mental karyawan yang senantiasa positif, bersemangat, dan berdedikasi penuh dalam pekerjaannya (Chrisnatalia & Farren, 2020). Pada karyawan wanita yang sudah menikah, *work engagement* sangatlah penting diperhatikan karena terdapat pemahaman pada masyarakat Indonesia terkait perbedaan peran pria dan wanita serta stigma terkait budaya patriarki yang menjadikan peran wanita pekerja mengalami pertentangan dengan peran dalam keluarga bertentangan (Rizqi & Sami'an, 2018).

*Organizational justice* merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam menjaga *work engagement* karyawan wanita yang sudah menikah. Yuwono et al., (2020) menggambarkan *organizational justice* sebagai adanya penerapan moral, etika, agama, serta hukum dalam perusahaan yang menimbulkan perasaan keadilan pada karyawan. Selain itu, faktor penting lainnya adalah *quality of work life* juga yang berkaitan erat dengan kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan (Setyawati et al., 2020). Adapun *quality of work life* sebagai usaha perusahaan dalam memberikan kondisi kerja yang berkualitas sehingga memberikan kenyamanan bagi karyawannya.

Penelitian terkait faktor-faktor tersebut telah dilakukan sebelumnya. Hadiyani et al. (2018) dan Noor et al., (2020) menemukan bahwa *organizational justice* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan. Begitu pula terkait *quality of work life*, Nurendra & Purnamasari (2017)

dan Nugraha & Suhariadi (2021) menemukan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan *work engagement*. Namun, penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya karena menggabungkan kedua variabel yaitu *organizational justice* dan *quality of work life* dalam satu penelitian dan meneliti pengaruhnya terhadap *work engagement*.

Berdasarkan latar belakang serta perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi adanya pertanyaan bagi penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana *organizational justice* pada karyawan wanita yang sudah menikah di Kota Bandung?
- 2) Bagaimana *quality of work life* pada karyawan wanita yang sudah menikah di Kota Bandung?
- 3) Bagaimana *work engagement* pada karyawan wanita yang sudah menikah di Kota Bandung?
- 4) Bagaimana pengaruh *organizational justice* dan *quality of work life* terhadap *work engagement* pada karyawan wanita yang sudah menikah di Kota Bandung secara simultan dan parsial?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui *organizational justice* pada karyawan wanita yang sudah menikah di Kota Bandung.
- 2) Untuk mengetahui *quality of work life* pada karyawan wanita yang sudah menikah di Kota Bandung.
- 3) Untuk mengetahui *work engagement* pada karyawan wanita yang sudah menikah di Kota Bandung.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh *organizational justice* dan *quality of work life* terhadap *work engagement* pada karyawan wanita yang sudah menikah di Kota Bandung secara simultan dan parsial.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai topik *organizational justice*, *quality of work life*, dan *work engagement*, serta hasil, saran ataupun keterbatasan pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

- 1) Perusahaan-perusahaan di Kota Bandung. Bagi perusahaan-perusahaan, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menjaga *work engagement* pada karyawan wanita yang sudah menikah dengan memperhatikan *organizational justice* yang diterapkan serta memelihara keseimbangan *quality of work life* karyawan.
- 2) Karyawan wanita di Kota Bandung. Bagi karyawan wanita, diharapkan dapat menjadi acuan dalam menjaga *work engagement*-nya di perusahaan dengan memperhatikan kebaikan dari *quality of work life* yang dijalaninya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini berjudul “Pengaruh *Organizational Justice* dan *Quality of Work Life* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Wanita Yang Sudah Menikah di Kota Bandung”. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

### 1) BAB I: PENDAHULUAN

Berisi terkait gambaran objek, latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### 2) BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Berisi terkait landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian.

### 3) BAB III: METODE PENELITIAN

Berisi terkait karakteristik, variabel, variabel operasional, skala pengukuran, tahapan-tahapan, populasi dan sampel, pengumpulan data, serta teknik analisis data pada penelitian.

4) BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi terkait karakteristik responden dari berbagai aspek, jawaban atas perumusan masalah, serta hasil dari olah data penelitian.

5) BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi terkait kesimpulan dari hasil olah data dan analisis serta saran baik secara teoritis maupun praktis.

**HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN**