

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia. Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengelolaan yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang.

Sumber daya manusia menjadi salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, karyawan yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Karyawan bukan sebagai sumberdaya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar *H.R. (Human Resources)*, yaitu *H.C. atau Human Capital*.

Karyawan dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang dikembangkan, dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban, *cost*). Di sini perspektif karyawan sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemukakan. Salah satu masalah yang sering muncul tentang staff atau

karyawan adalah menurunnya kinerja karyawan yang bisa disebabkan oleh beberapa faktor, baik itu faktor dari dalam lingkungan perusahaan sendiri, maupun faktor dari luar perusahaan, dengan menurunnya kinerja karyawan tentu juga mengakibatkan menurun pula hasil serta kualitas produk yang dihasilkan, yang tentunya dapat menjadikan perusahaan tidak mampu bersaing dengan industri yang serupa yang ada di wilayah tersebut. Salah satu faktor adalah tidak diberlakukannya sistem *work life balance* atau keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.



Gambar 1.1 Data 10 Negara terbaik dengan sistem work life balance

Data diatas menjadi data pendukung karena berdasarkan negara-negara di dunia, Indonesia tidak menjadi 10 negara terbaik dengan system *work life balance* bahkan banyak perusahaan atau kantor-kantor di Indonesia yang tidak memberlakukan sama sekali system *work life balance* ini.

Negara-negara diatas sudah mengimplementasikan istilah “keseimbangan hidup” bagi masyarakatnya. Jadi para karyawan dan pegawainya tidak hanya produktif namun juga *enjoy* atau lebih bisa menikmati kehidupannya dengan keluarganya. Mereka ini memiliki jam kerja tahunan dengan total sebanyak 1.378 jam atau di bawah 28 jam per minggu, tidak hanya itu saja, para pekerjanya juga diberikan hak libur hingga 28 hari dan cuti melahirkan sampai 4 bulan, tentunya, gaji mereka tidak dipotong sepeser pun. Dari data ini pun mendapati sebuah *research gap* atau celah penelitian yang memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian baru yang mengisi kekosongan pengetahuan tersebut, memperluas pemahaman tentang topik tersebut, dan memberikan kontribusi baru untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Penurunan kinerja karyawan salah satunya disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *Work Life Balance*. Salah satu upaya menjagadan mempertahankan kinerja karyawan yang baik adalah dengan *system Work Life Balance*.

Berdasarkan observasi penulis dalam sebuah perusahaan logistik dan pengiriman barang yang berbasis di jakarta yang bernama PT. ID Express Logistik Indonesia terlihat bahwa perusahaan ini mempunyai bidang tugas staff yang cukup banyak seperti melakukan mendistribusikan dan menyimpan stok barang baik dari maupun ke gudang, melaksanakan serta mengendalikan proses penyimpanan barang, mendistribusikan produk sampai ke tangan konsumen dan juga melayani dan memberikan informasi terkait data inventaris gudang. Adapun penulis mewawancarai salah satu staff yang bekerja di perusahaan ini beliau menyatakan bahwa permasalahan dalam pegawai disini adalah kurangnya jam kerja yang tidak

teratur serta tuntutan pekerjaan yang berlebih membuat banyak karyawan yang mudah lelah, mengganggu waktu luang dan kehidupan pribadi bahkan sampai stres.

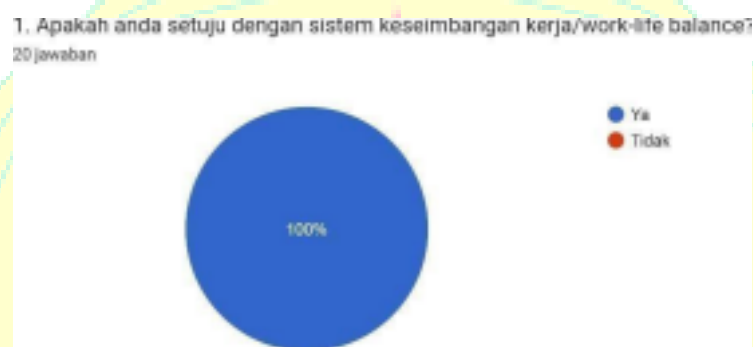


Tabel 1.2

Sumber: Jurnal UMJ gambaran tingkat stres karyawan DKI Jakarta 2021

Data diatas bisa jadi suatu gambaran bagaimana karyawan di wilayah DKI Jakarta mengalami stres yang diakibatkan oleh kurangnya waktu bersama keluarga. Mengingat pentingnya *Work Life Balance* ini, berdampak juga pada komitmen organisasi. Komitmen organisasi menurut (Badrianto & Ekhsan, 2021) adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Adanya *work life balance* yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. komitmen memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Sistem *Work Life Balance* pun berdampak baik terhadap hasil kinerja karyawan.

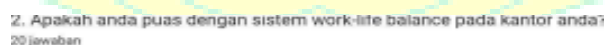
Hal ini dapat memberikan persepsi positif dari karyawan bahwa organisasi menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadinya selain hanya menuntut kewajiban karyawan atas pekerjaannya. Persepsi positif tersebutlah yang membentuk ikatan emosional karyawan bahwa organisasi peduli atas keseimbangan kehidupan dan pekerjaan karyawan.



Gambar

Data diolah oleh peneliti

Gambar diatas menunjukkan bahwa 100% pegawai menyetujui adanya sistem *work life balance* pada kantor. Pendapat ini diberikan karena para pegawai sudah mengetahui banyaknya manfaat dari pemberlakuan sistem *work life balance* ini. Adanya sistem ini diperkirakan akan membuat kinerja para karyawan semakin membaik kedepannya karena keseimbangan kerja mereka lebih diperhatikan.



Data diolah oleh peneliti.

Dari Kuisisioner *Google form* yang disebarkan kepada karyawan PT. ID

Express Logistik Indonesia sebanyak 20 orang, terlihat bahwa 100% pegawai sangat setuju dengan adanya *system work life balance* ini dan juga sebesar 65% mayoritas dari pegawai ini belum puas dengan system kerja di PT ID Express Logistik ini yang belum mengadakan *system work life balance* ini. Jadi perlu adanya riset lebih lanjut bagi peneliti untuk melanjutkan penelitian ini agar kedepan dapat berguna bagi semua pihak.

Serta berdasarkan teori dari fisher yang dikutip dalam (Soelton et al., 2021) yang menyatakan bahwa dalam *work life balance* merupakan stressor kerja yang meliputi empat komponen penting yaitu pertama adalah waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerja. Lalu perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.

Ketegangan meliputi kecemasan tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi. Energi, meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stress. Jadi dari tidak diberlakukannya *work life balance* ini mempunyai dampak yang cukup besar pada pegawai.

Melihat pembahasan dan permasalahan yang ada penulis tertarik ingin melakukan penelitian terhadap sistem *Work Life Balance* pada karyawan PT ID Express Logistik Indonesia. Maka dengan ini penulis mengambil judul dalam

penulisan skripsi yaitu

**“Analisis Sistem *Work Life Balance* pada Karyawan PT. ID Express Logistik Indonesia”**

## **B. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan dengan masalah yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah diatas, maka pertanyaan penelitian yang dapat diambil adalah **“Bagaimana sistem *work life balance* pada karyawan PT. ID Express Logistik Indonesia?”**

1. Bagaimana penerapan *work life balance* pada PT. ID Express Logistik Indonesia?
2. Bagaimana dampak positif dari penerapan *work life balance*?
3. Bagaimana sistem *work life balance* yang dibutuhkan karyawan PT ID Express Logistik Indonesia?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang terjadi diatas, maka tujuan penelitian adalah memahami sistem *work life balance* pada karyawan PT. ID Express Logistik Indonesia

1. Mengetahui penerapan *work life balance* yang ada di PT. ID Express Logistik Indonesia
2. Mengetahui dampak positif dari penerapan sistem *work life balance* yang benar
3. Mengetahui sistem *work life balance* yang dibutuhkan karyawan PT ID Express

Logistik Indonesia.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi 2 yaitu:

##### 1. Manfaat Teoritis

- a. Pengembangan pemahaman konseptual: Penelitian analisis sistem *work life balance* dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan pemahaman konseptual tentang *work life balance* sebagai suatu sistem yang kompleks. Penelitian ini dapat memperkaya dan memperdalam pemahaman kita tentang faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta dampaknya terhadap individu, organisasi, dan masyarakat.
- b. Konfirmasi atau pengembangan teori: Penelitian analisis sistem *work life balance* dapat menguji dan mengkonfirmasi teori-teori yang ada dalam konteks yang relevan. Selain itu, penelitian ini juga dapat mengembangkan teori baru yang lebih akurat dan komprehensif tentang *work life balance*. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan landasan teoritis yang kuat bagi pengembangan pengetahuan di bidang ini.
- c. Identifikasi faktor-faktor penting: Penelitian analisis sistem *work life balance* dapat membantu dalam mengidentifikasi faktor-faktor penting yang mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Melalui analisis yang mendalam, penelitian ini dapat membantu mengungkapkan hubungan kompleks antara faktor-faktor seperti



kebijakan perusahaan, lingkungan kerja, dukungan sosial, dan karakteristik individu dengan *work life balance*.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Informasi panduan kebijakan: Penelitian analisis sistem *work life balance* dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dan organisasi dalam merumuskan kebijakan dan praktik yang mendukung *work life balance* yang sehat. Temuan penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang langkah-langkah yang dapat diambil untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.
- b. Peningkatan kualitas hidup karyawan: Penelitian analisis sistem *work life balance* dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance*, penelitian ini dapat membantu dalam mengidentifikasi strategi dan intervensi yang dapat meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga memperbaiki kepuasan hidup dan kesejahteraan karyawan.
- c. Perbaikan produktivitas dan kinerja: *work life balance* yang sehat dapat berdampak positif pada produktivitas dan kinerja individu di tempat kerja. Penelitian analisis sistem *work life balance* dapat memberikan wawasan tentang bagaimana perusahaan dapat mendukung karyawan untuk

mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan.

