

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Karyawan dalam sebuah perusahaan ialah Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satunya komponen paling utama untuk tercapainya tujuan organisasi. Seiring dengan persaingan usaha dan perkembangan zaman, para pekerja dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja demi tercapainya persaingan usaha di era globalisasi. Dengan adanya persaingan usaha yang semakin ketat, tak jarang banyak para karyawan yang sulit mengatur atau memiliki keseimbangan waktu dalam bekerja dan kehidupan pribadi. Ketika seorang pegawai tidak mampu menyeimbangkan kehidupan dapat berdampak pada gangguan psikologis dan perilaku karyawan, yang dikhawatirkan akan menurunkan produktivitasnya, kemudian akan menimbulkan stress dan mengganggu *work-life balance* (D. P. Pratiwi & Silvianita, 2020). Apabila tidak adanya keseimbangan antara ketika bekerja serta peran karyawan pada kehidupan kesehariannya begitu memungkinkan mengganggu kinerja karyawan serta berakhir mengalami turunya kualitas kerja sehingga menyebabkan tak tergapainya tujuan organisasi (Nurshoimah et al., 2023). Sementara itu, penerapan *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan pribadi serta pekerjaan pada karyawan bisa berpengaruh pada peningkatan kualitas *performance* ataupun kinerja karyawan (Muliawati & Frianto, 2020)

Berdasarkan data survey yang di rilis oleh SEEK, *Boston Consulting Group* (BCG), serta *The Network* yang merupakan aliansi global dari salah satu situs web rekrutmen JobStreet oleh SEEK dan JobsDB pasca pandemi Covid-19. Berkaitan dengan studi tersebut dilakukan wawancara kepada 97.324 responden yang tersebar di Indonesia, HongKong, Filipina, Malaysia, Thailand serta Singapura terkait alasan mengapa para pekerja tertarik mencari pekerjaan baru dari pekerjaan yang tengah mereka miliki saat ini, 43% responden warga Indonesia menyatakan apabila *work-life balance* ialah prioritas utama untuk memilih pekerjaan. Sagar Goel, *Partner* serta *Associate Director* di BCG, menyebutkan, "Harapan orang terhadap pekerjaan telah berubah secara radikal dalam beberapa tahun terakhir. Kebanyakan pencari kerja tidak ingin hidup untuk bekerja, tetapi bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Para pengusaha harus memahami bahwa meskipun gaji yang tinggi mungkin menjadi cara untuk menarik perhatian pencari kerja tetapi uang tidak cukup untuk mempertahankan mereka dalam jangka panjang. Budaya yang mendukung *work-life balance*, memungkinkan fleksibilitas, dan menekankan hubungan kerja yang baik sama pentingnya”.

Di era seperti saat ini, tidak jarang seringkali mendengar istilah *work-life balance*. *Work-life balance* secara definisi merupakan keadaan atau kondisi seseorang yang bisa mengatur waktu secara baik maupun bisa menyeimbangkan antara pekerjaan, kehidupan berkeluarga, serta kehidupan pribadi (Lumunon et al., 2019 dalam Muliawati & Frianto, (2020). Selain berkewajiban dalam melaksanakan pekerjaannya, para karyawan juga memiliki kehidupan pribadi baik terhadap diri sendiri, pasangan, maupun keluarga. Keseimbangan kehidupan pribadi dan kerja

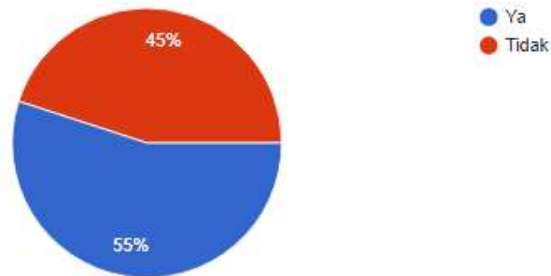
atau *work-life balance* yang dimaksudkan adalah karyawan mampu membagi proporsional waktu ketika ia bekerja maupun menjalani kehidupan kesehariannya. Dalam artian, para karyawan mengetahui batasan akan kewajibannya sebagai seorang individu. *Work-life balance* ialah sebuah cara bagi karyawan agar mempunyai gaya hidup yang sehat serta memiliki manfaat, sehingga bisa memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Kinerja karyawan merupakan prestasi karyawan ataupun hasil kerja yang bisa diukur dari segi kuantitas ataupun kualitas. (Muliawati & Frianto, 2020). Salah satu penyebab adanya penurunan kinerja karyawan ialah tak terdapat keseimbangan pada pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *Work Life Balance* (Lukmiati et al., 2020). Dalam hal ini dapat diartikan juga sebagai *work-life balance* terhadap karyawan sangat berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

Ketika melaksanakan studi pendahuluan melalui observasi di PT XYZ, peneliti melihat dan merasakan sendiri dampak dari adanya *work-life balance*. Tak jarang peneliti menemukan para karyawan yang pulang larut dari jam pulang kerja yang semestinya, dan harus kembali lagi bekerja besok pagi. Hal ini tentu mengganggu keseimbangan kehidupan karyawan dalam mengelola waktu diluar dari jam kerja. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk mengangkat isu tersebut kedalam penelitian ini. Kemudian peneliti melakukan pra-riset dengan menyebarkan kuisisioner melalui *Google-form* kepada 20 karyawan PT XYZ terkait dengan *work-life balance* para karyawan. Adapun hasil dari kuisisioner itu, peneliti sajikan dengan berbentuk diagram yang termuat di bawah.

Apakah kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (pegawai) berjalan dengan seimbang (*Work-life balance*) ?

 Salin

20 jawaban



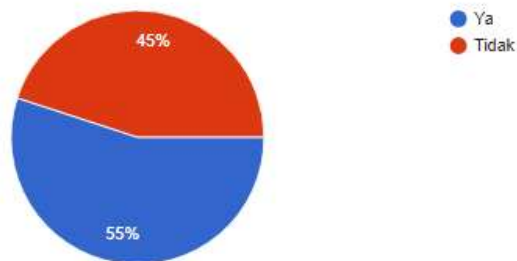
Gambar 1.1 Data Pra-Riset
Sumber : Diolah oleh Peneliti (2024)

Dari diagram tersebut, hasil dari pertanyaan pra-riset pertama menunjukkan bahwa 55% pegawai (responden) menyatakan bahwa *Work-Life Balance* sudah berlangsung secara baik. Sementara sebanyak 45% pegawai (responden) menyatakan sebaliknya, bahwasanya *Work-Life Balance* tidak berlangsung secara baik.

Apakah Budaya Kerja selaras dengan *work-life balance* (pegawai)?

Salin

20 jawaban



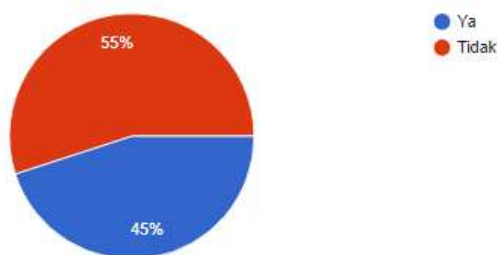
Gambar 1.2 Data Pra-Riset
Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil dari pertanyaan pra-riset kedua menunjukkan bahwa 55% pegawai (responden) menyatakan bahwa budaya kerja yang diterapkan di perusahaan selaras dengan *Work-Life Balance*. Sementara sebanyak 45% pegawai (responden) berpendapat bahwa penerapan budaya kerja di perusahaan tidak selaras dengan *Work-Life Balance*.

Apakah Budaya Kerja berpengaruh buruk terhadap kehidupan pribadi (pegawai)?

Salin

20 jawaban



Gambar 1.3 Data Pra-Riset
Sumber : Diolah oleh peneliti (2024)

Dari hasil dari pertanyaan pra-riset terakhir menunjukkan bahwa 55% pegawai (responden) menghasilkan data apabila budaya kerja tidak berpengaruh buruk pada

Work-Life Balance karyawan. Sementara 45% pegawai lainnya (responden) berpendapat bahwa penerapan budaya kerja berpengaruh buruk pada *Work-Life Balance*.

Salah satu penelitian yang membahas terkait *Work-life Balance*, yaitu penelitian yang dilaksanakan oleh (Nafis, Chan, Raharja, 2020) yang berjudul “Analisis *Work-Life Balance* para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu”. Metode penelitian yang dipergunakan ialah metode kualitatif-deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini dilakukan pada salah satu Bank BUMD yaitu Bank BJB cabang Indramayu. Perbedaan antar penelitian yang dilaksanakan oleh (Nafis, Chan, Raharja, 2020) melalui penelitian yang sedang peneliti laksanakan yaitu penelitian terdahulu hanya membahas mengenai implementasi dimensi *work-life balance* pada karyawan di Bank BJB cabang Indramayu, sementara penelitian ini membahas mengenai implementasi dimensi *work-life balance* disertai dengan upaya perusahaan dalam mengelola *work-life balance* terhadap karyawan di PT XYZ. Sedangkan persamaan dari kedua penelitian ini yakni membahas mengenai *work-life balance* pada para pegawai atau karyawan di dalam suatu instansi/perusahaan.

Penelitian lain yang membahas terkait *Work-life Balance* para pekerja ialah penelitian yang dilaksanakan oleh (Panjaitan, Eryanto, suherdi, 2023) yang berjudul “Analisis Sistem *Work Life Balance* Pada Pegawai X”. Metode yang digunakan yaitu deskriptif. Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh (Panjaitan, Eryanto, suherdi, 2023) dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan yaitu penelitian terdahulu membahas mengenai dampak positif dari adanya *work-life*

balance. Sedangkan penelitian ini membahas mengenai *work-life balance* karyawan serta upaya perusahaan dalam mengelola *work-life balance* para karyawan di PT XYZ.

Penelitian ini dimaksudkan untuk melengkapi penelitian yang telah dilaksanakan pada tempat, waktu serta hasil yang berbeda. Penelitian ini dilaksanakan di tempat yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu di PT XYZ yang merupakan salah satu perusahaan di bidang jasa serta beroperasi di wilayah Jakarta Timur. Selain itu *work-life balance* terhadap perusahaan tersebut belum pernah dilaksanakan penelitian pada sebelumnya.

B. Pertanyaan Penelitian

Berlandaskan latar belakang yang telah diuraikan diatas serta proses pengamatan selama pelaksanaan observasi di PT XYZ, maka permasalahan pada penulisan artikel ilmiah ini ialah “Analisis *Work-Life Balance* Pada Karyawan PT XYZ?”

Berikut merupakan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang nantinya peneliti ajukan pada narasumber guna mendapatkan dasar data untuk dikembangkan lebih lanjut pada penelitian skripsi:

1. Bagaimana upaya perusahaan dalam mengelola *Work-life balance* karyawan?
2. Bagaimana penerapan *Work-Life Balance* yang dibutuhkan dan efektif bagi karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Memahami *Work-Life Balance* karyawan PT XYZ dan upaya perusahaan dalam mengelola *Work-Life Balance* para karyawannya.

2. Memahami solusi untuk mengatasi kendala yang ditemukan pada *Work-Life Balance* karyawan PT XYZ.

D. Manfaat Penelitian

Penulisan ini diharapkan bisa memiliki manfaat :

- a. Untuk Lembaga Perusahaan

Dengan adanya skripsi ini diharapkan bagi instansi dapat menjadikan hasil penelitian sebagai bahan evaluasi guna menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai (*Work-Life Balance*) yang timbul karena penerapan budaya kerja di lingkungan PT XYZ.

- b. Untuk Penulis

Menambah wawasan mengenai urgensi dari pentingnya keseimbangan kehidupan pribadi serta kehidupan kerja (*work-life balance*).

- c. Untuk Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian dapat berguna sebagai *literature* atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat berguna sebagai bahan pembelajaran bagi Program Studi Administrasi Perkantoran Digital melalui mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).