

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Dalam dunia kerja, setiap organisasi menghadapi tantangan untuk memastikan karyawan bekerja dengan sebaik-baiknya dan mencapai produktivitas secara maksimal. Produktivitas karyawan dapat dicapai dengan manajemen waktu yang efektif serta kesehatan karyawan yang terjaga dengan baik. Kesehatan karyawan baik fisik maupun mental, sangat memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan bekerja yang optimal. Karyawan yang sehat secara fisik dan mental lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan, menjaga konsentrasi, dan mengelola waktu dengan baik. Sebaliknya, jika kesehatan fisik dan mental karyawan terganggu maka akan menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas, stres kerja dan manajemen waktu yang kurang baik. Sehingga, pekerjaan yang ada tidak bisa diselesaikan dengan tepat waktu dan mengharuskan karyawan untuk lembur diluar jam kerja. Jika hal ini terus-menerus berlanjut, maka dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara dunia kerja (*work*) dan kehidupan (*life*) karyawan.

*Work-life balance* adalah istilah yang berarti keseimbangan dunia kerja dan kehidupan pribadi. *Work-life balance* bukan hanya berkaitan dengan jam bekerja atau jumlah waktu istirahat yang cukup, tetapi juga mencakup bagaimana karyawan dapat menjalankan peran mereka dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang tanpa adanya tekanan berlebih.

Di era modern ini, tekanan kerja yang tinggi seringkali membuat karyawan kesulitan untuk merasakan *work-life balance*. Banyak individu yang merasakan stres karena tuntutan kerja yang terus meningkat. Ketidakseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan dampak negatif, seperti penurunan produktivitas, stres, bahkan masalah kesehatan mental dan fisik.

Dalam konteks organisasi, perusahaan mulai sadar akan pentingnya mencapai *work-life balance* untuk karyawan mereka. Hal ini bukan hanya bermanfaat bagi pekerja atau karyawan, namun juga memberikan keuntungan bagi perusahaan. Keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) dapat menambah kepuasan kerja, memperbaiki hubungan antar-karyawan, dan menurunkan tingkat absensi serta *turnover*. Bila seseorang dapat menyelesaikan semua kewajibannya di kantor dan di rumah tanpa mengorbankan kesejahteraan fisik dan mentalnya, maka ia telah mencapai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work-life*) yang baik (Hendra & Artha, 2023). Oleh karena hal tersebut, *work-life balance* karyawan penting sekali untuk dicapai dalam dunia kerja.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Jobstreet pada Maret 2023, keseimbangan kehidupan kerja yang sehat diprioritaskan oleh 71% pelamar kerja di Hong Kong dan Asia Tenggara. Saat memilih pekerjaan, 43% responden di negara Indonesia menyatakan bahwa keseimbangan *work-life balance* adalah yang terpenting. Selain itu, 42% responden mengungkapkan bahwa kesempatan jenjang karier merupakan atribut yang sangat penting dalam memilih pekerjaan (Noorca, 2023).

Adapun hasil riset lain berupa survey, yang mendapatkan hasil bahwa 655 responden Gen Z—baik yang sudah bekerja maupun yang berniat bekerja—mengatakan bahwa menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sangatlah penting. Mengenai penyebabnya, 74% dari mereka (Gen Z) menempatkan kesehatan mental sebagai kekhawatiran utama mereka. Sementara itu, 69% Gen Z menekankan hubungan antara keseimbangan kerja-kehidupan dan gairah. Lebih lanjut, ketika menanggapi studi tersebut, 68% peserta memilih "mengurangi stres" dan "meningkatkan kinerja kerja" sebagai penjelasan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa 68 dari 100 peserta jajak pendapat menganggap keseimbangan kerja-kehidupan sangat penting karena dapat menurunkan stres dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, 57% peserta survei menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja sangat penting untuk meningkatkan kesehatan fisik. Meningkatkan koneksi sosial (53%) dan menekuni hobi (36%) adalah faktor berikutnya (Rasyid, 2024).

Berdasarkan hasil dari pengamatan lapangan yang dilakukan oleh peneliti pada perusahaan PT XYZ, peneliti menemukan adanya ketidakseimbangan *work-life balance* dalam kehidupan karyawan. Pada pengamatan peneliti, salah satu karyawan sering mengeluhkan adanya ketidakseimbangan antara dunia pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Hal ini dikarenakan jam bekerja yang terus bertambah dan pekerjaan yang melebihi *jobdesc* yang seharusnya. Sehingga hal tersebut dapat mengganggu kesehatan mental dan fisik karyawan serta dapat menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja. Jika dibiarkan berlarut-larut, kondisi ini berpotensi menyebabkan *burnout*, yang dapat berdampak pada performa

karyawan dan bahkan meningkatkan risiko *turnover* perusahaan. Pernyataan ini sesuai dengan riset oleh Exacta, Komariah, & Saori (2022) yang mengungkapkan hasil temuan bahwa *burnout* dan *work-life balance* mempunyai pengaruh besar terhadap *turnover intention*. Semakin tingginya *burnout* dan semakin rendahnya *work-life balance*, semakin besar niat seseorang untuk keluar dari perusahaan.

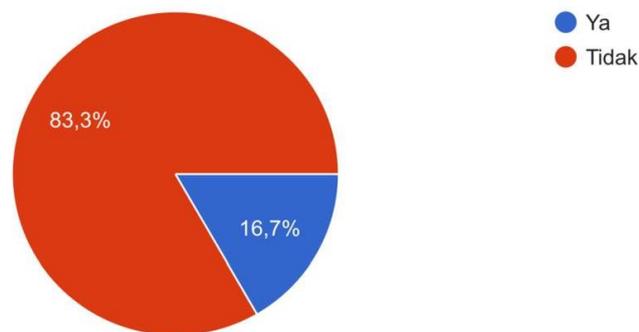
Kemudian, terdapat hasil wawancara singkat yang telah dilakukan kepada karyawan divisi *human capital & general affairs* terkait pengalaman *work-life balance* yang dirasakan selama menjadi pekerja di PT XYZ. Informan menyatakan bahwa selama bekerja di PT XYZ, seringkali lembur dan mengerjakan tugas diluar jam kerja. Bahkan saat di rumah pun, tetap mengerjakan tugasnya hingga dini hari dikarenakan beban kerja yang sangat banyak. Pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan oleh dua orang, namun saat ini dikerjakan oleh dirinya sendiri. Informan juga mengatakan terkait permasalahan yang dihadapinya, bahwa terkait masalah ini informan sudah pernah *sounding* kepada atasan mengenai beban kerjanya yang sangat banyak. Informan pernah mengajukan bantuan tambahan karyawan atau mahasiswa magang untuk membantu pekerjaannya, namun tetap tidak diberikan.

Peneliti melakukan pra-riset dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh staf *non-managerial* divisi *human capital & general affairs* pada penelitian ini, yakni sebanyak 12 orang karyawan. Pra-riset berguna untuk memperoleh pendapat

pekerja dan karyawan terkait *Work-life Balance*. Hasil yang diperoleh seperti berikut:

Apakah *work-life balance* karyawan divisi HCGA sudah tercapai dengan baik?

12 jawaban



**Gambar 1.1 Hasil Pra Riset *Work-life Balance* Karyawan**

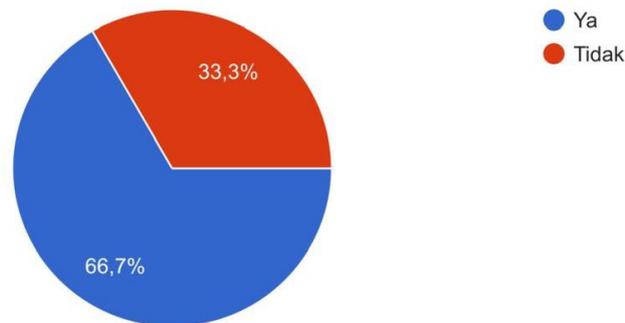
Sumber: Diolah oleh Peneliti (2024)

Hasil pra riset pada gambar 1.1 memperlihatkan bahwa dari total responden 12 orang yang diambil sebagai sampel, 83,3% menjawab “Tidak” dan 16,7% menjawab “Ya”. Ketika ditanya apakah kehidupan pribadi-kerja (*work-life balance*) pada pekerja ataupun karyawan divisi *human capital* sudah tercapai dengan baik. Dari hasil pra riset pada gambar 1.1 menerangkan bahwa opini responden dalam menjawab kuesioner online ini masih banyak yang tidak setuju.

*Intelligentia - Dignitas*

Apakah waktu yang dialokasikan untuk kehidupan pribadi sering terganggu oleh tuntutan pekerjaan?

12 jawaban



**Gambar 1.2 Hasil Pra Riset Aspek *Time Balance* Karyawan**

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2024)

Selanjutnya, pra riset mengenai aspek *time balance* karyawan berdasarkan gambar 1.2 menunjukkan bahwa hampir sebagian besar karyawan merasakan bahwa waktu yang dialokasikan untuk kehidupan pribadi belum terbebas dari tuntutan pekerjaan. Hal tersebut bisa dilihat dari persentase 66,7% karyawan menjawab “Ya” dan sisanya 33,3% menjawab “Tidak”.

Penelitian mengenai *work-life balance* karyawan sudah banyak dilakukan, hanya saja setiap penelitian memiliki perbedaan dan ciri khas tersendiri. Perbedaan tersebut seperti tema yang diangkat, metode yang digunakan, objek dan subjek penelitian, teknik dalam pengumpulan data, serta aspek lainnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Silvianita (2020), dengan judul Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance Pada Pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PERSERO) Bandung. Objek dalam penelitian tersebut adalah pegawai PT. Industri

Telekomunikasi Indonesia (PERSERO) Bandung yang menggunakan penelitian kuantitatif serta *random sampling* sebagai teknik pengambilan sampel.

Sementara itu, penelitian ini membahas permasalahan *work-life balance* pada staf *non-managerial* divisi HCGA PT XYZ dengan menggunakan teknik atau metode penelitian kualitatif beserta teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan kegiatan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sehingga penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis *work-life balance* para karyawan dengan penelitian yang dilakukan di PT XYZ. Analisis *work-life balance* karyawan penting bagi perusahaan terutama PT XYZ karena dapat memberikan wawasan dan pemahaman tentang manfaat dan pentingnya *work-life balance* karyawan PT XYZ. Selain itu, untuk meningkatkan produktivitas, kesejahteraan hidup, dan loyalitas masing-masing karyawan serta mewujudkan lingkungan bekerja yang mencapai *work-life balance*. Berdasarkan pembahasan juga permasalahan ini, maka Peneliti berkeinginan meneliti lebih dalam terkait *work-life balance* karyawan, dengan seluruh permasalahan yang ada Peneliti memutuskan judul **“Analisis Work-life Balance pada Karyawan Non-Managerial Divisi Human Capital & General Affairs (HCGA) PT XYZ”**.

*Intelligentia - Dignitas*

## B. Pertanyaan Penelitian

Merujuk pada latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, berikut adalah permasalahan utama dalam penelitian ini:

1. Bagaimana *work-life balance* karyawan *non-managerial* divisi HCGA PT XYZ?
2. Bagaimana faktor-faktor yang mendukung *work-life balance* karyawan *non-managerial* divisi HCGA PT XYZ?
3. Bagaimana faktor-faktor yang menghambat *work-life balance* karyawan *non-managerial* divisi HCGA PT XYZ?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasar pada latar belakang dan pertanyaan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis *work-life balance* karyawan *non-managerial* divisi HCGA PT XYZ.
2. Menganalisis faktor pendukung *work-life balance* karyawan *non-managerial* divisi HCGA PT XYZ.
3. Menganalisis faktor penghambat *work-life balance* karyawan *non-managerial* divisi HCGA PT XYZ.

## D. Manfaat Penelitian

Diharapkan dari penelitian ini dapat bermanfaat:

1. Bagi PT XYZ

Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi saran dan masukan untuk bahan pertimbangan perbaikan mengenai regulasi dan managerial

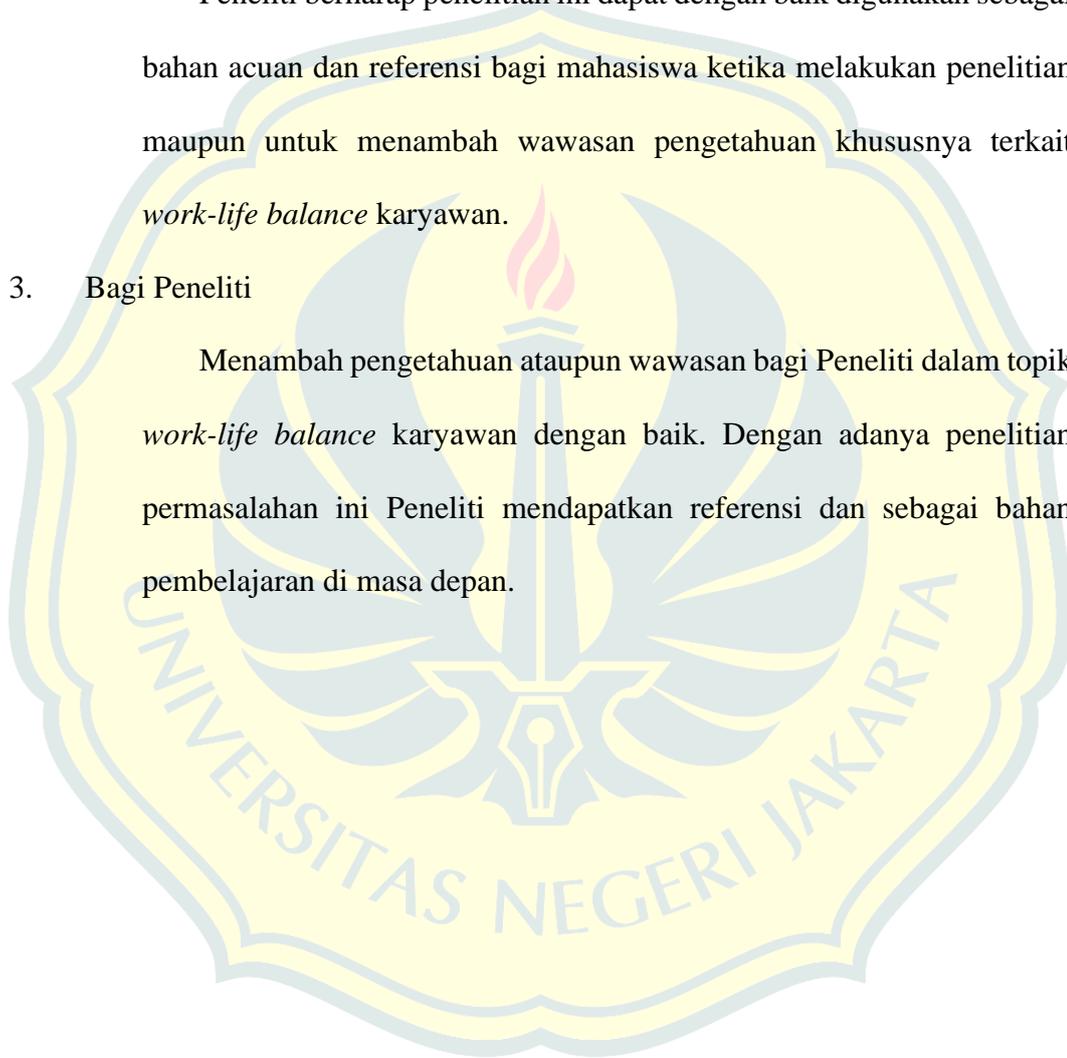
pada perusahaan terutama pada aspek *work-life balance* karyawan di PT XYZ.

2. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Peneliti berharap penelitian ini dapat dengan baik digunakan sebagai bahan acuan dan referensi bagi mahasiswa ketika melakukan penelitian maupun untuk menambah wawasan pengetahuan khususnya terkait *work-life balance* karyawan.

3. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan ataupun wawasan bagi Peneliti dalam topik *work-life balance* karyawan dengan baik. Dengan adanya penelitian permasalahan ini Peneliti mendapatkan referensi dan sebagai bahan pembelajaran di masa depan.



*Intelligentia - Dignitas*