

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Industri minyak dan gas di Indonesia saat ini menghadapi tantangan yang serius, termasuk penurunan produksi akibat penuaan sumur dan minimnya penemuan sumur baru, yang diperparah oleh proses perizinan yang rumit dan ketidakpastian kebijakan perpajakan. Penurunan *lifting* minyak yang, bersamaan dengan kebutuhan energi domestik yang terus meningkat, menuntut perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat.

Di tengah situasi ini, Sumber daya manusia yang kompeten adalah kunci untuk mendorong inovasi dan efisiensi operasional. Namun, tantangan dalam pengembangan SDM, seperti kurangnya pelatihan yang memadai dan tingginya tingkat pergantian karyawan, dapat menghambat kemampuan industri untuk memenuhi tuntutan pasar. Permasalahan ini tidak hanya berdampak pada produktivitas dan keberlanjutan industri migas, tetapi juga dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan keseimbangan kerja-hidup karyawan.

Perusahaan sektor Migas, sebagai salah satu entitas di industri migas, perlu mengadopsi budaya *Work-Life Balance* (WLB) untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. di industri migas Indonesia, termasuk pada perusahaan sektor migas, telah menerapkan budaya *Work-Life Balance* (WLB) melalui berbagai kebijakan, seperti fleksibilitas jam kerja, pemberian

kompensasi lembur, forum keluarga di akhir pekan, serta kesempatan cuti yang memadai.

Namun, meskipun kebijakan tersebut sudah ada, dalam pelaksanaannya belum berjalan secara optimal dan masih menghadapi berbagai kendala. Salah satu permasalahan utama yang menyebabkan pelaksanaan WLB kurang optimal pada Perusahaan sektor migas adalah jam kerja yang sering melebihi standar, serta lembur yang terus-menerus, sehingga waktu untuk keluarga dan istirahat menjadi sangat terbatas.

Tantangan lainnya adalah beban kerja yang tidak merata dan cenderung monoton, terutama di departemen Program Kerja dan Strategi Biaya, juga menjadi tantangan. Karyawan di departemen ini harus menjaga konsentrasi tinggi dan kondisi fisik yang prima karena harus menyiapkan rapat persetujuan untuk 104 wilayah kerja Kontraktor Kontrak Kerja Sama (KKKS) secara berturut-turut selama tiga bulan. Jam kerja yang panjang dan tuntutan pekerjaan yang kompleks dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan.

Situasi tersebut menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara kebijakan formal dan pelaksanaannya di lapangan. Situasi ini berpotensi menurunkan produktivitas, kesejahteraan karyawan, dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki WLB yang baik akan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka mampu memberikan kontribusi lebih besar kepada perusahaan, yang berujung pada peningkatan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi (Hartono & Perdana, 2021).

Selain itu, (Indradewa & Prasetyo, 2023) telah melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengevaluasi dampak praktik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (WLB) terhadap kepuasan kerja karyawan di sebuah perusahaan swasta multinasional.

Metode yang digunakan adalah survei wawancara mendalam terhadap 250 karyawan di berbagai divisi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perusahaan yang menerapkan program WLB seperti jam kerja fleksibel, cuti parental, dan dukungan Kesehatan mental mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 1,75 kali lipat dibanding Perusahaan yang tidak menerapkan program serupa secara menyeluruh. Namun, hambatan yang ditemukan termasuk resistensi budaya perusahaan yang masih mengedepankan jam kerja panjang, kurangnya pelatihan manajemen stress, serta ketidakmerataan akses program WLB di antara divisi. Penelitian ini menegaskan pentingnya dukungan manajemen dan pelatihan berkelanjutan untuk mengoptimalkan pelaksanaan WLB.

Dengan demikian, dapat disimpulkan pentingnya dukungan manajemen, pelatihan berkelanjutan, dan kebijakan yang responsive terhadap persepsi dan kebutuhan karyawan untuk mencapai WLB yang efektif. Penerapan WLB yang optimal tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga memiliki dampak positif terhadap kinerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Tantangan dalam implementasi budaya WLB, seperti komunikasi yang tidak efektif dan kurangnya kejelasan tentang program yang ditawarkan, dapat menghambat pencapaian tujuan WLB. Oleh karena itu, penelitian ini juga

akan menganalisis secara spesifik implementasi budaya WLB di perusahaan sektor minyak dan gas, khususnya di departemen program kerja dan strategi biaya, yang menghadapi tantangan unik dibandingkan dengan sektor lain. Untuk mengumpulkan informasi lebih lanjut tentang implementasi budaya WLB pada topik yang dipilih oleh peneliti, peneliti telah melakukan penelitian awal melalui kuesioner *Google Form* yang didistribusikan kepada 20 karyawan, termasuk 1 kepala divisi manajemen wilayah kerja dan strategi biaya, 1 kepala departemen Keteknikan dan Kerja Ulang, 1 kepala departemen Program Kerja dan Strategi Biaya, 1 kepala departemen Manajemen Proyek Area Kerja, 3 koordinator wilayah Kerja Operasional, dan 13 karyawan Divisi Manajemen wilayah Kerja dan Strategi Biaya. Hasil penelitian awal telah disajikan dalam Gambar 1.1 sebagai berikut.

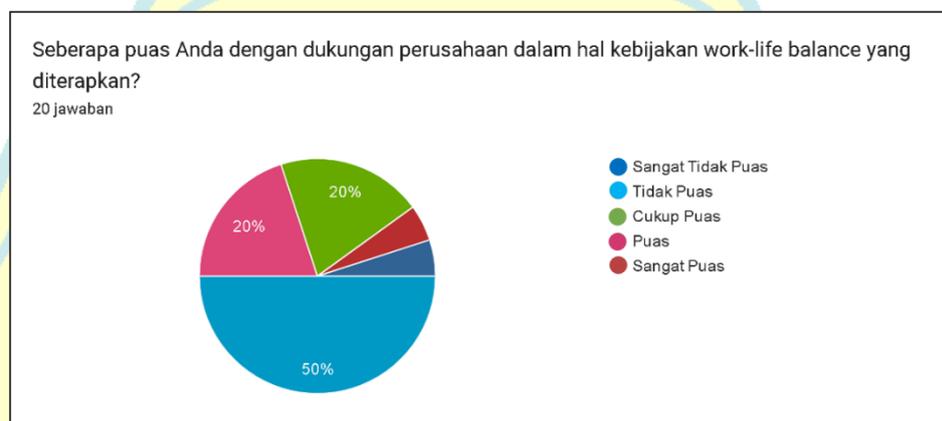


Gambar 1. 1 Beban Kerja Mempengaruhi WLB

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan, pengaruh beban kerja terhadap WLB, hasil pra-riset menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasakan beban kerja sering memengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Sebanyak

45% karyawan "setuju" bahwa beban kerja mempengaruhi WLB, 20% merasa "sangat sering" merasakannya, dan 25% merasakan pengaruh tersebut "kadang-kadang". Dengan demikian, total 65% karyawan merasa beban kerja berpengaruh terhadap WLB mereka, sementara 30% merasa tidak terpengaruh.



Gambar 1. 2 Kepuasan Karyawan dengan Kebijakan WLB Sektor Migas

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Selanjutnya, mengenai kepuasan karyawan terhadap budaya WLB yang sudah diterapkan, hasil pra-riset menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih merasa kurang puas. Sebanyak 50% karyawan menyatakan "tidak puas" dan 5% "sangat tidak puas" terhadap pelaksanaan budaya WLB di perusahaan. Sebaliknya, hanya 20% yang merasa "puas" dan 20% "cukup puas". Ini berarti sekitar 55% karyawan belum merasakan manfaat optimal dari budaya WLB yang diterapkan saat ini.

Penelitian yang terkait Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (WLB) telah menjadi topik penelitian yang luas. sebelumnya, namun

tentunya setiap penelitian memiliki karakteristik yang berbeda-beda seperti tema yang dipilih, subjek ataupun objek dalam penelitian. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Hartono & Perdhana, 2021, penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Setia di Yogyakarta mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Seperti penelitian yang dilaksanakan oleh (Panjaitan et al., 2023) yang membahas terkait analisis sistem WLB dan penelitian yang dilakukan (Milleniva et al., 2023) yang membahas pandangan atau persepsi pekerja wanita mengenai WLB, dinamika psikologis dalam menyeimbangkan kehidupan kerja di situasi WFH dan WFO, adaptasi terhadap situasi tersebut, problematika yang dihadapi, serta strategi-strategi yang digunakan untuk mencapai *work-life balance* di *era new normal*. Dengan metode penelitian yang menggunakan kualitatif dengan pendekatan fenomenologis.

Sebagian besar penelitian terdahulu umumnya hanya berfokus pada sektor yang lebih luas seperti karyawan bank dan pekerja wanita di *era new normal*, tanpa menyoroti karakteristik khusus dari sektor migas yang memiliki kondisi dan tantangan pekerja yang lebih kompleks. Dengan latar belakang tersebut, peneliti dapat menganalisis lebih lanjut berkaitan dengan WLB dalam penelitian yang berjudul **“Studi Kasus: Implementasi Budaya *Work-Life Balance* pada Perusahaan Sektor Migas”**.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, berikut ini pertanyaan penelitian yaitu:

1. Bagaimana pemahaman karyawan tentang budaya *work-life balance* yang diterapkan di Perusahaan Sektor Migas?
2. Bagaimana implementasi budaya *work-life balance* di Perusahaan Sektor Migas dapat mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan?
3. Bagaimana tantangan yang dihadapi karyawan dalam mencapai *work-life balance* dilingkungan kerja Perusahaan Sektor Migas?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian Skripsi ini yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui pemahaman karyawan tentang budaya *work-life balance* yang diterapkan di Perusahaan Sektor Migas.
2. Mengetahui pengaruh implementasi budaya *work-life balance* di Perusahaan Sektor Migas dapat mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan.
3. Mengetahui tantangan yang dihadapi karyawan dalam mencapai *work-life balance* dilingkungan kerja Perusahaan Sektor Migas.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian Skripsi ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Diharapkan menambah pemahaman lebih mendalam mengenai konsep *work-life balance*, serta tantangan dan manfaatnya yang nantinya akan

dirasakan jika sudah memasuki dunia pekerjaan. Hal ini akan memperkaya wawasan peneliti mengenai isu-isu terkait kesejahteraan karyawan.

2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta

Diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam mata kuliah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, program studi Diploma-IV Administrasi Perkantoran Digital.

3. Bagi Instansi

Diharapkan dapat membantu bagi manajemen Perusahaan Sektor Migas, terkait budaya *work-life balance* dapat diimplementasikan secara lebih efektif yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

