

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi adalah suatu unit atau sebagai kelompok manusia yang dapat diatur serta dikordinasikan, maka diartikan sebagai individu yang memiliki kelompok yang bekerja bersama dan mempunyai tujuan sama yang telah ditentukan sebelumnya (Robbins, 1996). Persaingan di dalam tempat kerja di era globalisasi seperti sekarang tentunya akan semakin rumit dan ketat, supaya dapat bersaing dan juga bertahan dengan tempat kerja lainnya tentu dibutuhkan sumber daya yang baik. Menurut Sudarmanto (2009), salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan dalam memajukan tujuan tempat kerja. Haqqoh (2016), menyatakan bahwa untuk dapat mencapai kemajuan dalam sebuah kantor, diperlukan sumber daya manusia yang berkontribusi menuju arah pencapaian tujuan untuk memajukan kantor, sehingga faktor sumber daya manusia (SDM) sangat berpengaruh baik untuk pegawai maupun tempat kerja. Keyes, Hysom dan Lupo (2000), menjelaskan bahwa salah satu indikator keberhasilan sebuah organisasi adalah kebahagiaan dan kepuasan kerja para pegawai.

Dalam menyeimbangkan dua hal tersebut dibutuhkan adanya keseimbangan, banyak pegawai yang kesulitan mengatur pekerjaan maupun dalam hal non-pekerjaannya, hal ini penting kaitannya dalam area sumber daya manusia di mana

keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan pegawainya (Saleem & Abbasi, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian Kumarasamy, Pangil dan Isa (2015), dukungan organisasi secara signifikan mempengaruhi *work life balance*. Semakin tinggi dukungan yang diterima oleh pegawai, semakin tinggi pula *work life balance* pegawai tersebut. Sejalan dengan Puspitasari dan Ratnaningsih (2019) salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance* salah satunya terdapat dari organisasi atau dari dalam perusahaan itu sendiri. Perusahaan tentunya akan memberikan adanya dukungan organisasi kepada karyawan. Karyawan yang menerima dukungan organisasi yang baik akan membentuk sebuah persepsi mengenai organisasi yang peduli pada kesejahteraan karyawan.

Delecta (2011) mengatakan *work life balance* diperlukan pada pekerja, jika individu tidak memiliki *work life balance* maka akan menyebabkan seseorang lebih rentan stres, kehilangan makna hidup, mengalami kesedihan berkepanjangan, dan menjauh dari keluarga. Hanya sedikit saja ketidakseimbangan dapat menjadi masalah besar. Serta yang terjadi kebanyakan individu sulit untuk menyeimbangkan ranah pekerjaan dan keluarganya. Sejalan dengan dari Sindo News (2017) menyatakan survei ini menganalisis tingkat stres pada pekerja berdasarkan penilaian mereka terhadap faktor *work life balance*. Survei ini diikuti oleh 86.000 responden pekerja melalui survei secara online, survei disebar ke seluruh Indonesia serta berasal dari berbagai macam pekerjaan. Hasil survei ini mengatakan bahwa bahwa ada tiga pekerjaan teratas dengan tingkat *work life balance* paling tinggi yaitu pengasuh anak, buruh dan ibu

rumah tangga. Dan tiga pekerjaan dengan hasil *work life balance* paling rendah yaitu, bidang kesehatan, pengacara hak cipta, dan insinyur mikroelektronika. Bisa disimpulkan bahwa selama ini yang terjadi tidak semua pekerja bisa mengatur ranah pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan baik sehingga tidak terbentuknya *work life balance*.

Wang dan Walumba (2007) menyatakan bahwa pegawai yang mampu menjaga *work life balance* di kehidupan pekerjaan dengan keluarganya cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Pegawai yang memiliki *work life balance* yang baik tentunya akan menghasilkan kesejahteraan psikologis yang baik pula. Puspitasari dan Ratnaningsih (2019), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa pegawai yang memilih untuk lebih banyak meluangkan waktu pada pekerjaannya kurang memiliki waktu untuk keluarga ataupun kehidupan pribadi, sehingga dapat berdampak pada ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dari pegawai tersebut. Sejalan dengan pernyataan Fisher, Bulger dan Smith (2009), mengemukakan bahwa ketika sebuah pekerjaan sudah tercampur dengan kehidupan pribadi seorang pegawai, maka akan memberikan gangguan antara keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan dari pegawai tersebut. Sehingga diperlukannya *work life balance* pada setiap individu guna untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Selain itu, karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan peran di tempat kerja dan di rumah akan cenderung meningkatkan komitmennya terhadap organisasi (Birdi,dkk 2008). Sejalan dengan pernyataan Rothausen (2009) bahwa setiap karyawan

sebaiknya berusaha untuk mengatur dan menyeimbangkan kehidupan pekerja dan keluarganya agar menjadi suatu konsep yang terintegrasi

Hudson (2005), mengatakan bahwa *work life balance* diartikan sebagai gambaran individu yang keseimbangan hidupnya memuaskan, yang meliputi penyesuaian antara peran pekerjaan dalam kehidupan seseorang. *Work life balance* biasanya dikaitkan dengan keseimbangan atau bagaimana seseorang mempertahankan menyesuaikan hidupnya. Hudson (2005) menyebutkan beberapa aspek mengenai *work life balance*, yaitu: a). Keseimbangan waktu, menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran kehidupan non-kerja. b). Keseimbangan Keterlibatan, yaitu berarti tingkat keterlibatan psikologis atau komitmen untuk bekerja dan kehidupan non-kerja. c). Keseimbangan Kepuasan, merupakan tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan dan kehidupan non-kerja. TrueCareers membuat survei tentang keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) pada tahun 2002, hasil yang diperoleh dari survei adalah 70% dari 1.500 responden mengatakan tidak memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Lockwood, 2003).

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Bintang dan Astiti (2016), ditemukan bahwa 26 orang responden (12,6%) memiliki tingkat *work life balance* yang sangat rendah, 83 orang responden (40,4%) berada pada kategori rendah, 73 orang responden (35,4%) memiliki tingkat *work life balance* yang sedang, 20 orang orang responden (9,7%) pada tingkat yang tinggi, dan 4 orang responden (1,9%) memiliki kemampuan *work life balance* yang sangat tinggi. Hal ini didukung oleh pernyataan

Organisation for Economic Co-operation and Development (2019) menyatakan di negara Korea khususnya aspek *work life balance* termasuk dalam kategori yang rendah dikarenakan jam kerja pegawai di negara tersebut dapat terbilang sangat tinggi. Hal ini dikarenakan lebih dari 13% pegawai bekerja lebih dari 50 jam dalam seminggu sehingga menyebabkan *work life balance* menjadi rendah.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap 10 orang pegawai yang berada di kantor X pada tanggal 22 oktober 2019, diperoleh data bahwa 8 dari 10 subjek belum memiliki *work life balance*, hal ini ditunjukkan dengan time balance, dimana subjek mengatakan bahwa jam kerja mereka melebihi jam kerja yang sudah ditentukan sebelumnya, sehingga subjek mengatakan bahwa waktu bersama keluarga menjadi lebih sedikit dibandingkan dengan waktu mereka dalam bekerja. Selain itu, subjek mengatakan bahwa terdapat jam pergantian shift yang tidak teratur dan kurangnya jam istirahat. Pada aspek *involvement balance*. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, subjek menjelaskan bahwa subjek merasa kurang bahagia dengan tuntutan pekerjaan yang tidak terduga dan sering menyita waktu, sehingga subjek merasa terpaksa dalam menjalankan pekerjaan dan merasa bahwa pekerjaan tersebut adalah sebuah beban yang menyita waktu. Hal tersebut juga berpengaruh pada kehidupan subjek sehari-hari, karena tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak membuat subjek harus bekerja hingga larut, bahkan sesampainya di rumah. Subjek merasa bahwa keterlibatan psikologis dalam pemenuhan tuntutan peran di keluarga menjadi kurang, dimana keterlibatan psikologis dalam keluarga dan pekerjaan seharusnya dapat terpenuhi dengan seimbang. Selanjutnya pada aspek *satisfaction balance*. Berdasarkan

hasil wawancara yang telah dilakukan, subjek merasa kurang puas terhadap dukungan yang diberikan oleh kantor, kurangnya perhatian terhadap pekerja, tidak sesuainya pendapatan yang diterima, dan juga kurangnya kontribusi kantor dalam menanggapi keluhan pekerja yang berkaitan dengan jam kerja dan tanggung jawab pekerjaan, dimana seharusnya kantor memberikan dukungan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga membuat pegawai merasa puas dan diperhatikan.

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa, 8 orang pegawai di kantor X tidak menunjukkan adanya *work life balance*. Hal ini ditentukan berdasarkan aspek *Time Balance* yang ditunjukkan dengan waktu kerja yang tidak seimbang, *Involvement Balance* yang menunjukkan bahwa keterlibatan psikologis pegawai kurang, dan *Satisfaction Balance*, dimana subjek merasa kurang puas terhadap dukungan yang diberikan kantornya dalam hal menghargai kontribusi mereka.

Maslichah dan Hidayat (2016) mengatakan bahwa, keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Ganapathi dan Gilang (2016), menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 42,2%. Secara parsial, keseimbangan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 yang mengatakan bahwa waktu kerja normal pada pegawai adalah 40 jam dalam seminggu, sehingga seharusnya pegawai memiliki *work life balance* yang baik agar pekerjaannya dapat menjadi rutinitas yang akan

berdampak pada royalitasnya pada sebuah tempat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kim (2014), yang menyatakan bahwa pengalaman yang didapatkan oleh pegawai dalam *work life balance* akan menghasilkan rasa kesetiaan terhadap kantor, serta menambah keterikatan secara emosional dengan kantor yang mengakibatkan pegawai akan terus ingin bersama dengan tempat dimana ia bekerja. *Work life balance* yaitu sejauh mana individu mampu terlibat dan memiliki rasa kepuasan pada pekerjaan serta peran dalam keluarga maupun kehidupan pribadinya (Pouluse dan Sudarsan, 2014). Namun *work life balance* bisa berdampak tidak baik sejalan dengan penelitian oleh Canberra Weekly (2021) yang menyatakan dampak buruk akan terjadi jika pegawai tidak memiliki *work life balance*, seperti kelelahan dan terkadang mereka bisa merasa tidak berguna, putus asa, sehingga mengganggu kualitas hidup dan hubungan dengan keluarga.

Faktor - faktor yang mempengaruhi *work life balance* menurut Schabracq, Winnubst dan Cooper (2003), meliputi karakteristik pekerjaan, karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga dan sikap.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* adalah karakteristik pekerjaan. Schabracq, Winnubst dan Cooper (2003) menjelaskan karakteristik pekerjaan terbagi atas pola kerja, beban kerja, dan jumlah waktu yang dihabiskan dalam bekerja, sehingga dapat memicu terjadinya konflik dalam kehidupan pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi dari pekerja tersebut. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melihat lebih dalam mengenai beban kerja yang dialami oleh seorang pegawai, karena dalam menjalankan sebuah pekerjaan, terdapat keadaan

dimana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan atau beban kerja yang mempengaruhi *work life balance* pegawai.

Beban kerja adalah kondisi pekerjaan dengan uraian tugas dari individu yang harus di selesaikan dalam waktu yang telah ditentukan (Tarwaka, 2015). Sejalan dengan hal tersebut, Tarwaka (2015), mengemukakan bahwa beban kerja secara garis besar dibagi menjadi 3 dimensi yaitu, a) Beban waktu (*time load*) b) Beban usaha mental (*mental effort load*) c) Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*).

Rubina, Tasmin, Rabiul dan Ridoan (2019), dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan akan membuat pegawai menghasilkan output yang tidak maksimal sehingga pegawai akan merasakan frustrasi dan merasa tidak puas dalam hidupnya.

Pegawai dan beban kerja sangat berpengaruh pada sebuah kantor (Rolos, Sambul, dan Rumawas, 2018). Salah satu aspek yang terkait dengan *work life balance* adalah keseimbangan waktu. (Hudson, 2005). Valcour (dalam novelia, 2013) mengatakan bahwa jumlah waktu jam kerja pada seorang pegawai mempengaruhi kepuasan dalam *work life balance* dari pegawai tersebut, sehingga jumlah jam kerja yang berlebihan dapat menyebabkan terbentuknya beban kerja yang tinggi pada pegawai. *Work life balance* pada seorang yang bekerja dapat diukur dengan tiga hal yaitu waktu kerja yang panjang, beban kerja yang tinggi dan kebiasaan dalam menyeimbangkan waktu (Fisher, 2002). Virick (2007) individu yang memiliki *work life balance* yang baik adalah individu yang mau menginvestasikan waktu kerja dan berkomitmen pada kantor. Sejalan dengan penelitian oleh Nanda (2017), yang

menyatakan bahwa *work life balance* merupakan salah satu peranan penting karena memberikan manfaat tersendiri kepada kantor yaitu dengan menguatnya komitmen berorganisasi pada kantor.

Greenhaus (2002) mengungkapkan bahwa waktu adalah bagian dari sumber daya khususnya untuk bekerja. Berjalannya efektifitas sumber daya dinilai dari tujuan kehidupan pegawai dan tujuan organisasi. Pegawai yang dapat menyeimbangkan waktu saat bekerja dan diluar pekerjaan maka otomatis akan meningkatkan kualitas kerjanya. Menurut Kurniawan, Warso, dan Fathoni (2016) mengatakan ada beberapa indikator pada beban kerja yaitu salah satunya waktu kerja, yang meliputi jam waktu kerja yang dibutuhkan saat bekerja.

Omar , Mohd, dan Ariffin (2015), menjelaskan bahwa *work life balance* pada pegawai dapat ditingkatkan dengan memperhitungkan berapa banyak beban kerja yang diberikan oleh kantor. Pegawai yang memiliki beban kerja yang rendah memiliki *work life balance* yang tinggi, begitu pula sebaliknya. *Work life balance* akan terjadi apabila individu dapat mengatur waktu dan energinya tidak hanya dalam bekerja saja, tapi juga dalam kehidupan di luar pekerjaannya (Novelia, Sukhirman & Hartana, 2013). Sejalan dengan pernyataan tersebut, menurut Hudson (2005), *work life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan atau mempertahankan rasa keselarasan hidup secara keseluruhan. Vogel (2012) pekerja yang kelebihan beban pekerjaan sering merasa frustrasi dan merasa bahwa mereka tidak mampu menyeimbangkan peran di tempat kerja dan keluarga dengan baik.

Tarwaka, Bakrie dan Sudiajeng (2004) menjelaskan bahwa berat atau ringannya suatu beban kerja yang sedang dijalani oleh pegawai dapat digunakan dalam menentukan durasi karyawan untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaannya sesuai dengan kemampuan pekerja, semakin berat beban kerja maka semakin pendek waktu kerja seseorang untuk bekerja tanpa merasa lelah dan gangguan psikologis, begitupun sebaliknya. Ketika pegawai mengalami beban kerja maka *work life balance* akan rendah, karena beban kerja mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga termasuk tuntutan waktu kerja. Individu yang tidak dapat mengatur waktu dalam bekerja dan kehidupan pribadinya maka akan memiliki *work life balance* yang rendah. Hal ini bergantung dengan bagaimana pengelolaan karyawan, baik atau buruknya pengelolaan karyawan tersebut tentu akan berpengaruh terhadap baik atau buruknya kinerja yang dihasilkan. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi (2017) yang menyatakan jika beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dirasakan karyawan tinggi maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan menurun. Ketika kinerja menurun akibat beban kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga atau *work life balance*. Beban kerja tersebut meliputi, tingginya tuntutan waktu di ranah pekerjaan, banyaknya load pekerjaan yang dibebankan dan ketidaksesuaian perilaku di tempat bekerja (Sturges & Gues't dalam Riadi, 2017).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara beban kerja dengan *work life balance*?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Beban Kerja dengan *Work life balance* pada pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan dapat memberi manfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan memperkaya referensi ilmiah dalam bidang akademis, terkhususnya ilmu psikologi dan diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang terkait dengan masalah hubungan antara beban kerja dengan *work life balance*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan informasi pada kantor X untuk lebih memperhatikan beban kerja pada pegawai sehingga mampu meningkatkan *work life balance*.