

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Salah satu bagian penting dari kehidupan orang dewasa adalah bekerja (Berk, 2012). Bekerja merupakan kebutuhan seseorang dalam membawa diri pada keadaan yang lebih baik dan memuaskan dari sebelumnya (Rondonuwu, Rumawas, & Asolei, 2018). Individu yang bekerja cenderung mengalami lebih banyak konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karena terus mengejar kualitas hidup yang individu butuhkan (Kim, 2014). Realita menunjukkan bahwa sektor industri saat ini semakin berkembang pesat sehingga perusahaan bersaing untuk dapat meningkatkan kualitas perusahaan salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan (Wiratama, Darsono, & Putra, 2017). Adanya persaingan yang ketat di sektor industri, membuat perusahaan menuntut karyawan untuk memiliki keterampilan *multitasking* (Hermawati, 2020). Selain itu, karyawan yang bekerja di perusahaan pada era modern ini sering menghadapi tantangan untuk bekerja dengan optimal dan dituntut untuk meluangkan sebagian besar waktunya ditempat kerja.

Adanya kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan dari pekerjaan (Suwatno & Priansa, 2011) membuat individu dituntut untuk tetap menyelesaikan pekerjaannya bahkan melebihi jam kerja yang telah ditetapkan pemerintah, hal tersebut dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan.

Selain itu, semakin banyak tuntutan jam kerja yang dibebankan kepada karyawan atau semakin banyak waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaannya maka semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya (Wickramasinghe, 2010).

Permasalahan mengenai beban kerja dan jam kerja tersebut masih sering dialami oleh karyawan (Sunyoto, 2012), termasuk karyawan yang bekerja di Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian Wardhana (2018) yang melakukan studi kasus pada karyawan NET Yogyakarta, permasalahan yang sering dialami karyawan adalah pekerjaan yang *overload* dan intensitas lembur. Hasil penelitian Saputra (2014) yang menunjukkan bahwa 58,7% Karyawan CV Daya Budaya Corporation Yogyakarta memiliki tingkat stress kerja dalam kategori sedang, dan 22% karyawan memiliki stress kerja yang tinggi. Karyawan yang meluangkan waktunya lebih banyak pada pekerjaan dan memiliki waktu yang sedikit untuk kehidupan pribadi akan berdampak pada ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Kurniati, 2016). Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan biasa dikenal sebagai *work life balance* (Hudson, 2005). Singh dan Khanna (2001) menyatakan bahwa *work-life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan. Kebanyakan orang yang terjun dalam dunia kerja menjadi kehilangan keseimbangan dalam hidup.

Work-life balance merupakan tendensi keinginan untuk terlibat penuh pada setiap peran yang dimiliki individu, dan menjalani semua peran dengan penuh kepedulian (Marks & MacDermid, dalam Greenhaus, Collings & Shaw, 2003). Selain

itu, *work life balance* adalah tingkat keterlibatan atau keserasian yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang (Hudson, 2005). *Work life balance* memiliki beberapa aspek yang dijelaskan oleh Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) yaitu, (1) Keseimbangan Waktu, yang berkaitan dengan jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran diluar pekerjaan serta waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan pribadi; (2) Keseimbangan Keterlibatan, yaitu keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan diluar pekerjaan, seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya; (3) Keseimbangan Kepuasan, yaitu keseimbangan antara kepuasan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi individu diluar pekerjaan. Selain itu, menurut Fisher, dkk (2009) terdapat empat dimensi *work-life balance* yaitu, WIPL (*Work Interference Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), dan WELP (*Work Enhancement of Personal Life*).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2014) pada salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri kimia di Indonesia menyatakan bahwa *work life balance* karyawan di perusahaan tersebut berada pada tingkat rendah dengan persentase sebesar 90%. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Audina (2016) kepada pekerja di beberapa perusahaan BUMN menunjukkan bahwa *work life balance* pekerja berada di tingkat sedang dengan persentase sebesar 23,3%. Hasil penelitian Bintang dan Astiti (2016) menunjukkan bahwa 83 orang atau 40,4% dari subjek memiliki *work life balance* rendah.

Peneliti melakukan wawancara mengenai *work-life balance* beberapa karyawan melalui telepon seluler pada 10 karyawan yang berada pada rentang usia 23 – 27 tahun di Yogyakarta pada tanggal 20-22 Januari 2022. Berdasarkan wawancara terdapat 8 dari 10 karyawan memiliki *work life balance* yang cenderung rendah. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil wawancara peneliti yang mengacu pada aspek-aspek *work-life balance* menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) yaitu, keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Hasil interview terdapat beberapa subjek berdasarkan aspek-aspek *work-life balance* tersebut diuraikan pada paragraf selanjutnya.

Pada aspek keseimbangan waktu, terdapat tujuh karyawan yang menyatakan bahwa sebagian besar waktu dihabiskan untuk bekerja daripada kegiatan diluar pekerjaan. Ketujuh karyawan tersebut menyatakan bahwa waktu kerja yang padat membuat karyawan jarang berkumpul dengan teman atau keluarga. Dalam satu minggu, ketujuh karyawan tersebut diminta atasannya untuk *overtime* minimal satu kali demi mengejar target atau menyelesaikan tugas. Setelah selesai bekerja, karyawan cenderung lelah dan memilih untuk langsung beristirahat. Selain itu, empat diantaranya memiliki jam kerja *shifting* 24 jam sehingga hal tersebut membuat karyawan sulit untuk membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan sehari-hari. Tiga karyawan lainnya merasa pekerjaannya saat ini masih mampu diatasi dengan baik. Karyawan tersebut masih mampu membagi waktu untuk keluarga. Ketiga karyawan tersebut masih merasakan keseimbangan antara waktu untuk bekerja dan untuk keluarga.

Pada aspek keseimbangan keterlibatan, enam dari sepuluh karyawan menyatakan bahwa dengan adanya beban kerja di kantor dan waktu kerja yang menguras tenaga, membuat karyawan sulit untuk bisa benar-benar berinteraksi dengan lingkungan sosialnya. Karyawan menyatakan bahwa ketika sedang berinteraksi dengan teman-teman diluar tempat kerja dan dengan keluarga, karyawan merasa sulit untuk bisa fokus dengan topik pembicaraan karena sudah merasa lelah. Selain itu, karyawan merasa sudah banyak tertinggal informasi mengenai teman-teman dan keluarganya serta tidak begitu memahami kondisi emosional orang disekitarnya. Empat subjek lainnya merasa masih mampu terlibat secara emosional dengan orang disekitarnya, hal tersebut disebabkan keempat karyawan tersebut tetap menjalin komunikasi secara *online* dengan teman-temannya.

Selanjutnya, pada aspek keseimbangan kepuasan, tujuh dari sepuluh karyawan merasa bahwa dirinya belum merasa puas dengan pekerjaannya saat ini disebabkan karyawan masih merasa beban kerja saat ini belum sebanding dengan apa yang didapatkan. Selain itu, dengan beban kerja yang ada, karyawan belum bisa mengoptimalkan perannya di keluarga maupun kehidupan sosial diluar pekerjaan. Tujuh karyawan tersebut juga menyatakan bahwa belum mampu mengakomodasi kebutuhan keluarga sepenuhnya dari segi materi maupun waktu karena sebagian besar waktu dihabiskan pada pekerjaan. Tiga karyawan lainnya merasa sudah cukup puas dengan keadaan saat ini, karyawan bisa mengakomodasi kebutuhan keluarga dari hasil kerjanya. Ketiga karyawan tersebut juga merasa cukup seimbang antara kepuasan kerja dan peran di keluarga.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasa belum seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal tersebut ditunjukkan dengan rendahnya aspek *work life balance* pada karyawan. Karyawan masih belum bisa membagi waktu antara pekerjaan dan kegiatan diluar pekerjaan, selain itu sebagian besar karyawan tidak dapat terlibat secara penuh terhadap beberapa hal diluar pekerjaan, serta belum merasakan kepuasan pada kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap beberapa subjek, *work-life balance* yang dimiliki cenderung rendah, padahal *work-life balance* memiliki peran penting bagi karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil survei Deloitte (dalam Maitreya, 2021) di Amerika Serikat menunjukkan bahwa faktor penentu utama karyawan dalam memilih pekerjaan adalah *work life balance*, hal tersebut ditunjukkan dengan 72% subjek memiliki anggapan bahwa *work life balance* menjadi faktor penting dalam memilih pekerjaan. Banyaknya kegiatan dalam hidup individu sebagai karyawan, maka perlu adanya keseimbangan antara kehidupan dan kerja dimana keseimbangan tersebut cukup menentukan kesuksesan bagi para karyawan (Aseptia, 2017).

Menurut Poulouse dan Sudarsan (2014) faktor yang mempengaruhi *work life balance* yaitu faktor individu, faktor organisasi dan sosial, dan faktor lingkungan sosial. Salah satu faktor *work life balance* adalah faktor organisasi yang meliputi: (1) dukungan, yaitu dukungan dari organisasi, atasan, dan rekan kerja, (2) pekerjaan, yaitu susunan pekerjaan yang membantu karyawan mencapai kehidupan kerja dan kehidupan

pribadi yang seimbang, (3) stres kerja, persepsi individu terhadap pekerjaan yang dianggap sebagai ancaman, serta ketidaknyamanan individu di lingkungan kerja, (4) *work life balance policies*, kebijakan dan program dari perusahaan, (5) konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan memiliki andil besar dalam munculnya *work life conflict*, (6) teknologi, kemudahan akses terhadap pekerjaan.

Berdasarkan faktor organisasi tersebut, terdapat salah satu faktor yang cukup berperan pada *work life balance* karyawan yaitu dukungan organisasi (Poulose & Sudarsan, 2014). Menurut hasil penelitian Kumarasamy, Pangil, dan Isa (2015) dukungan organisasi secara signifikan mempengaruhi *work life balance* karyawan. Semakin tinggi dukungan organisasi yang diterima oleh karyawan maka semakin tinggi pula *work life balance* karyawan tersebut. Dukungan dari organisasi atau perusahaan tempat bekerja akan membentuk pemahaman atau persepsi yang disebut sebagai *Perceived Organizational Support* (Puspitasari & Ratnaningsih, 2019). *Perceived Organizational Support* merupakan faktor organisasi yang dapat mempengaruhi *work-life balance* (Maitreya, 2021). Beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian Maszura dan Novliadi (2020) yang meneliti *perceived organizational support* dan *work-life balance*. Namun penelitian tersebut tidak meneliti subjek secara spesifik. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti *perceived organizational support* sebagai salah satu faktor yang dapat berhubungan dengan *work-life balance* karyawan di Yogyakarta.

Perceived organizational support adalah keyakinan seorang karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraannya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Selain itu, menurut Robbins dan

Judge (2015) *perceived organizational support* adalah persepsi atau kepercayaan karyawan bahwa organisasi menilai kontribusi yang diberikan karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. *Perceived organizational support* memiliki tiga aspek yaitu, (a) Keadilan, menunjukkan keadilan prosedur yang berkaitan dengan cara yang seharusnya digunakan untuk menyalurkan dan mengelola karyawan dan perhatian mengenai kesejahteraan karyawan, (b) Dukungan atasan atau pemimpin, hal ini berkaitan dengan dukungan atasan sebagai wakil dari perusahaan yang berkewajiban untuk menilai kinerja karyawan, oleh karena itu karyawan memandang tindakan dari atasan baik yang bersifat menyenangkan maupun tidak menyenangkan merupakan manifestasi atau perwujudan dukungan organisasi, dan (c) Imbalan dari organisasi dan kondisi kerja, yaitu imbalan berupa penghargaan, promosi jabatan, gaji, termasuk kondisi kerja yang membuat karyawan nyaman dan sesuai sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya (Rhoades & Eisenberger (2002). Sedangkan Allen dan Brady (1997) menjelaskan terdapat beberapa indikator *perceived organizational support* yaitu: sikap terhadap ide karyawan, sikap terhadap karyawan yang memiliki masalah, dan sikap terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Naithani (2010) karyawan dapat meningkatkan *work life balance* karena adanya dukungan atau bantuan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi cenderung lebih produktif sebab keterlibatan kerja karyawan akan meningkat. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memiliki peran penting untuk membantu karyawan menyeimbangkan peran di tempat kerja dan lingkungan sosial karyawan, dengan cara memberikan dukungan yang diperlukan karyawan untuk

mempertahankan *work-life balance* (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986). Perusahaan yang memberikan dukungan kepada karyawan menunjukkan bahwa perusahaan menghargai kontribusi karyawan. Hasil penelitian Kumarasamy (2015) menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat membantu karyawan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Fitria (2017) semakin baik dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan maka semakin baik kualitas *work-life balance* karyawan. Untuk mengetahui bahwa dukungan organisasi tersebut telah baik, tentunya diperoleh dari persepsi karyawan terhadap dukungan tersebut.

Hasil penelitian Thakur dan Kumar (2015) terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *work life balance*. Semakin baik persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi atau semakin positif *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi *work-life balance* karyawan. Selain itu hasil penelitian Puspitasari dan Ratnaningsih (2019) pada karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing di Jawa Tengah, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara *work-life balance* dengan *perceived organizational support*. Berdasarkan uraian masalah di atas dan penjelasan mengenai penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk meneliti topik ini pada karyawan di Yogyakarta. Peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai dinamika karyawan yang bekerja di Yogyakarta. Hal ini disebabkan terdapat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa 58,7% Karyawan di salah satu perusahaan di Yogyakarta

memiliki tingkat stress kerja dalam kategori sedang, dan 22% karyawan memiliki stress kerja yang tinggi, yaitu hasil penelitian Saputra (2014)

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work-life balance* pada karyawan di Yogyakarta?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work-life balance* pada karyawan di Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada ilmu psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi, serta menambah sumber kepustakaan yang sudah ada sebelumnya mengenai *perceived organizational support* dan *work-life balance*.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan sumber informasi bagi perusahaan agar perusahaan dapat lebih memperhatikan *work-life balance* karyawan serta pentingnya dukungan organisasi atau *perceived organizational support* pada karyawan, jika

penelitian ini dipublikasi dan dapat menjadi referensi praktisi yang bergerak dalam bidang sumber daya manusia.

