

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang Masalah**

Tentara Nasional Indonesia merupakan salah satu aparaturnegara yang berfungsi sebagai penunjang sistem pertahanan negara untuk menangkal setiap ancaman militer dalam menjamin kedaulatan dan keutuhan wilayah NKRI. Sebagai alat negara di bidang pertahanan, banyak sekali tugas yang harus dijalankan, sehingga anggota TNI harus memiliki semangat yang tinggi dan pantang menyerah.

Terdapat beberapa perbedaan antara organisasi TNI dengan organisasi secara umum, seperti perusahaan swasta maupun instansi pemerintah lainnya. Pada perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, para karyawan masuk melalui tes seleksi dan telah menyelesaikan pendidikan atau memiliki keahlian sebelum mereka menduduki posisi di organisasi tersebut. Sementara bagi individu yang ingin bekerja atau menjadi personil di TNI harus mengikuti berbagai proses yang panjang untuk menjadi seorang tentara, di mana mereka harus mengikuti pendidikan militer dalam waktu tertentu, setelah sebelumnya mengikuti serangkaian proses seleksi yang cukup berat (Isnainiyah, Yulianto, & Haryoko, 2017).

Dengan menjadi tentara, mereka akan memiliki pangkat sebagai jenjang karir yang jelas dan tertata serta penghasilan sesuai yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Oleh karena itu, menjadi tentara merupakan pilihan karir yang sudah

disadari sejak awal dan diharapkan dijalani hingga masa pensiun. Organisasi militer, harus mempertahankan semaksimal mungkin pegawai yang terikat pada pekerjaan dan berkualitas tinggi (Alarcon, Lyons, & Tartaglia, 2010). Para prajurit harus dapat menempatkan diri sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai prajurit profesional. Anggota TNI juga dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi, yaitu selalu patuh dan taat kepada aturan, norma dan etika yang berlaku di tengah kehidupan militer. Semua itu dapat dilakukan bila memahami Sapta Marga, Sumpah Prajurit dan delapan Wajib TNI sebagai pedoman atau panduan dalam semua aktivitas baik di satuan maupun di tengah masyarakat (Susilo, 2017).

Seorang prajurit TNI harus lebih mengedepankan tugas pokok dan kewajibannya terlebih dulu, sebelum memenuhi kewajibannya untuk keluarga. Aturan yang ada di militer mengatur hak dan kewajiban seorang prajurit dalam bertata kehidupan dan berkedinasan. Setiap anggota TNI harus siap ditempatkan dimanapun sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan sesuai perintah atasan, salah satunya ialah anggota TNI yang bekerja di kompi markas Batalyon Infanteri Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga. Batalyon Infanteri Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga merupakan bagian dari satuan tempur di bawah Brigade 6 yang didalamnya membawahi beberapa kompi. Kompi markas yang berada di Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga termasuk kedalam satuan dibawah Bataylon Infanteri Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga. Kompi markas yang merupakan salah satu dari ke-5 kompi yang berada di Batalyon Infanteri Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga, terdapat kompi lainnya yaitu seperti kompi a, kompi b, kompi c, dan kompi bant atau kompi bantuan. Kompi markas merupakan kompi yang sangat berpengaruh di kesatuan

Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga karena merupakan pusat komando dari markas yang mengurus segala urusan baik dalam maupun luar dari kesatuan Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga. Jumlah personil yang berada pada Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga kurang lebih terdapat 747 orang, Batalyon Infanteri Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga biasanya dipimpin oleh seorang berpangkat Mayor atau Letnan Kolonel. Pada kompi markas terdapat bagan jabatan dengan job spesifik untuk menempati jabatan dan job deskripsi untuk setiap jabatan, dalam penelitian ini seluruh anggota kompi markas menjadi subjek yang terdapat dari berbagai jabatan dan divisi seperti Danki (komandan kompi) yang memimpin dan bertanggung jawabkan keadaan kompi markas yang bertugas melaporkan kepada DanYon (komandan yonif), lalu Danton (komandan peleton) yaitu komandan yang diberi wewenang oleh Danki untuk memimpin peleton yang berisikan beberapa Danru dan 40 anggota yang memiliki tugas mengatur dan mengarahkan anggota dan melaporkan status kepada Danki, Danru (komandan regu) yaitu komandan yang diberi wewenang untuk memimpin regu yang berisikan 10 anggota dan bertugas bergerak dalam regu dan melaporkan status kepada Danton yang akan diteruskan keatasan. Lalu terdapat staff kompi yang membantu pekerjaan komandan kompi dan pada staff kompi ini terbagi menjadi beberapa staf seperti Batih (bintara pelatih) merupakan jabatan yang mengontrol kegiatan lapangan yang teragendakan di kompi markas, Bamin (bintara administrasi) yang mengurus bagian administrasi kompi markas, lalu staff Bamak (bintara makanan) merupakan staff yang mengurus konsumsi seluruh anggota kompi pada saat ada kegiatan dan juga mengurus anggota masih tinggal di barak atau belum menikah, lalu staff

Bapourir (bintara perlengkapan dan peralatan) yaitu staff yang bertanggung jawab atas perlengkapan militer seperti kendaraan militir, senjata, amunisi, sepatu, seragam, dan lain lain. Berikutnya terdapat staff Bakes (bintara kesehatan) merupakan staff yang menaungi kesehatan seluruh anggota kompi markas.

Dalam praktiknya Tentara Nasional Indonesia sebagai garda terdepan dalam menjaga kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sebagai anggota militer yang patuh tentu saja memiliki *work life balance* yang baik menjadi keharusan untuk setiap anggota militer agar dapat memberikan kinerja yang baik juga terhadap kesatuan mereka masing-masing. Schermerhorn (2005), mengungkapkan *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Mampu dalam hal ini menyangkut bagaimana karyawan sebagai individu dapat mengatur waktunya untuk bekerja dan juga dapat menikmati waktunya untuk kehidupan pribadinya serta menyisihkan waktu untuk keluarganya. Dengan kemampuan menyeimbangkan tuntutan tersebut karyawan akan tetap menjaga keharmonisan antara tugas dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan.

Menurut Fisher (2002), *work-life balance* didefinisikan sebagai multi dimensional konstruk yang didalamnya terdiri dari penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan, dan ketegangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut (Fisher, Bulger, & Smith, 2009) terdapat empat aspek *work life balance* yaitu; yang pertama *Work Interference with Personal Life* aspek ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Lalu *Personal Life with Interference Work* aspek ini mengacu pada sejauh mana

kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Selanjutnya *Personal Life Enhancement of Work* aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Lalu *Work Enhancement of Personal Life* Mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

Tingkat *work life balance* pada karyawan cukup beragam. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa penelitian. Berdasarkan hasil survey Jobstreet.com (2014), di dapatkan bahwa dari 17.623 orang menunjukkan sebanyak 85% individu mengaku belum mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Hal tersebut terjadi karena disebabkan beberapa faktor yaitu individu bekerja tidak sesuai dengan pendidikan yang ditempuh selama ini, belum memiliki perencanaan karier, memiliki atasan yang bersifat tidak peduli, kemudian belum mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Berdasarkan hasil survey Grand Canyon University (2020), survei yang dilakukan terhadap 600 orang pebisnis menemukan bahwa lebih dari 50% responden bekerja lebih dari 40 jam per pekan. Survei ini juga menemukan bahwa 63,3% pebisnis bekerja setidaknya lima jam di akhir pekan. Hal ini juga didukung oleh semakin jarang nya orang bekerja dan pulang tepat waktu. Kebanyakan, para pekerja menjalani jam kerja yang lebih panjang sehingga mereka memiliki lebih sedikit waktu untuk kehidupan pribadi dan itu menyebabkan *work life balance* responden terganggu.

Hal ini didukung melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti hari jumat pada tanggal 3 Juni 2022, kepada anggota kompi markas. Berdasarkan hasil

wawancara melalui google form diperoleh data sebanyak 20 dari 27 orang anggota kompi markas menunjukkan gejala-gejala permasalahan pada *work life balance*. Pada aspek yang pertama menurut Fisher, Bulger, & Smith, 2009 *Work Interference with Personal Life*, 25 dari 27 Anggota kompi merasa masih kurang memiliki waktu yang cukup untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Subjek mengaku lebih banyak menghabiskan waktu di tempat kerja daripada dengan kehidupan pribadi atau keluarga. Pada aspek yang kedua menurut Fisher, Bulger, & Smith, 2009 *Personal Life with Interference Work*, 23 dari 27 anggota kompi mengatakan bahwa sering kali mengalami suasana pekerjaan yang kurang menyenangkan serta merasa terganggu karena adanya masalah pribadi yang dialami oleh anggota pada saat bekerja.

Pada aspek ketiga menurut Fisher, Bulger, & Smith, 2009 *Personal Life Enhancement of Work*, 20 dari 27 anggota kompi mengungkapkan bahwa anggota merasa kurang bersemangat serta kurang senang pada saat bekerja karena adanya masalah pribadi yang membuat anggota kompi tidak bersemangat dan merasa senang dalam menjalankan tugasnya. Pada aspek yang keempat menurut Fisher, Bulger, & Smith, 2009 *Work Enhancement of Personal Life*, 21 dari 27 anggota kompi menyatakan bahwa selama bekerja tidak merasakan adanya keterampilan pada saat bekerja yang dibawa di kehidupan sehari-harinya. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa 20 dari 27 kompi markas Batalyon Infanteri Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga terindikasi mengalami permasalahan *work life balance*.

Anggota kompi markas seharusnya memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan peran dalam keluarga dan pekerjaan (Pasaribu, 2020). Berdasarkan hal tersebut maka individu perlu menggunakan teori border (batas) yang membahas bahwa individu harus membuat batasan ketika bekerja dan untuk kehidupan pribadinya, dengan teori ini diharapkan individu dapat mengatur waktu yang baik guna menjaga keseimbangan individu di lingkungan kerja dan keluarga (Clark, 2000).

Penelitian ini penting dilakukan karena menurut penelitian dari Yusnani dan Prasetio (2018) mengatakan bahwa karyawan akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya apabila telah tercipta keseimbangan kehidupan kerja pada dirinya. *Work life balance* menjadi suatu hal yang sangat penting bagi karyawan ketika mulai meningkatnya tekanan ketika bekerja, persaingan dengan karyawan lain, dan ketidaknyamanan dengan suasana pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusnani dkk. (2018) ada pengaruh positif antara *work life balance* terhadap *job satisfaction* pada karyawan Dinas Koperasi YZ.

Greenhaus & Beutell (dalam Lilly, dkk., 2006), konflik dalam diri individu muncul karena ada tekanan dalam kehidupan pribadinya seperti kurangnya waktu untuk pribadi juga *quality time* untuk keluarga, tidak terpenuhinya kebutuhan dari karyawan tersebut dapat menyebabkan karyawan tidak mempunyai keseimbangan kehidupan kerja. Oleh karena itu, peneliti mengambil subjek anggota kompi markas di Batalyon Infanteri Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga di mana Kompi markas merupakan kompi yang sangat berpengaruh di kesatuan Yonif Mekanis Raider 411

Salatiga karena merupakan pusat komando dari markas yang mengurus segala urusan baik dalam maupun luar dari kesatuan Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga dan juga karena dalam anggota kompi markas subjek berjenis kelamin laki-laki semua sehingga ini menjadikan penelitian yang unik karena seorang anggota tentara laki-laki juga dapat memiliki permasalahan dalam *work life balance*. Keseimbangan kehidupan kerja sangat penting untuk diperhatikan karena melalui keseimbangan ini baik pihak perusahaan maupun karyawan akan memiliki dampak positif sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Swift (Atheya & Arora 2014) WLB merupakan suatu masalah yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh karyawan. Kadang dalam organisasi lebih memfokuskan tujuan organisasi saja terhadap para karyawannya, seharusnya perusahaan lebih jeli dalam menyusun strategi yang tepat untuk diterapkan dalam perusahaan sehingga dapat membawa karyawan lebih baik dan produktivitasnya meningkat.

Menurut Schabracq dan Cooper (2003), mengemukakan ada empat faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-life Balance*, yaitu: (1) Karakteristik Kepribadian, yaitu yang memiliki pengaruh bagi kehidupan didalam kerja dan diluar kerja. (2) Karakteristik Keluarga, yaitu yang berpotensi memunculkan adanya konflik baik di dalam pekerjaan ataupun juga dalam keluarga. (3) Karakteristik Pekerjaan, yang meliputi seperti beban kerja, pola kerja, dan juga jumlah kerja yang diperlukan. (4) Sikap, yaitu sikap yang dimiliki oleh individu juga menentukan pengaruh dalam *work life balance*.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance*, peneliti memilih faktor karakteristik pekerjaan yaitu persepsi beban kerja dalam penelitian



ini, karena persepsi beban kerja merupakan faktor utama penentu *work life balance* dalam diri individu (Pasaribu, 2020). Hal tersebut, didasarkan pada penelitian Umartiwi (2017) dalam penelitiannya mengenai Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work life balance* pada karyawan yang didapat adanya hubungan positif antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work life balance* pada karyawan. Adanya kewajiban pekerjaan yang diperoleh anggota, maka anggota kompi tersebut masih berkontribusi dengan dunia sosial dengan memaksimalkan waktu luang yang dimiliki, misalnya ikut serta dalam acara kemasyarakatan, ikut serta dalam pelatihan, bahkan untuk bertemu dengan teman atau keluarga. Berdasarkan data yang diperoleh masih banyak anggota yang melewati hari-harinya di perusahaan daripada di rumah sehingga menyebabkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Ditambah lagi berdasarkan hasil wawancara bahwa banyak anggota kompi markas yang tidak merasakan *work life balance* dikarenakan waktu yang mereka lalui terlalu banyak ditempat kerja dari pada dirumah. Salah satu anggota kompi markas mengatakan bahwa banyaknya beban kerja yang mereka dapatkan di tempat kerja merupakan faktor utama tidak terwujudnya *work life balance*.

Menurut Permendagri No.12/2008 (Julia, dkk., 2008), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh satu jabatan/ unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Persepsi terhadap beban kerja termasuk dalam kategori atribut peran dan pekerjaan menurut Luthans (2006) dan (Sophia, 2008). Hal ini karena persepsi beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana anggota kompi dapat

memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Peneliti melihat dalam keseharian masih banyak anggota yang tidak puas dengan waktu bekerja banyak dihabiskan dari pada untuk kehidupan pribadinya yang menyebabkan ketidakseimbangan antara peran di dalam dan di luar kerja. Hal tersebut karena adanya beban kerja dari organisasi yang menyebabkan banyaknya waktu yang digunakan untuk mengerjakan target produksi.

Menurut Tarwaka (2015) mengungkapkan bahwa ada beberapa dimensi beban kerja yang dikaitkan dengan performansi, yaitu: (1) Beban waktu (*time load*) adalah jumlah waktu yang ada di dalam perencanaan, pelaksanaan, dan memantau pekerjaan, (2) Beban usaha mental (*mental effort load*) adalah banyaknya usaha dari dalam tubuh guna menjalankan tugas-tugas yang diberikan, (3) Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) adalah menunjukkan resiko-resiko dalam pekerjaan, kebingungan dalam melakukan pekerjaan, bahkan stres yang dirasakan ketika bekerja.

Menurut Robbins (2008), dalam tekanan beban kerja dapat menjadi suatu hal yang positif, hal ini memicu terhadap terpenuhinya keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) pada karyawan. Adanya *work life balance* diharapkan mampu mengurangi tekanan dari aktivitas psikis dan fisik terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Clark (2000), memiliki pandangan bahwa *work life balance* adalah kepuasan individu terhadap aktivitasnya baik di rumah dan di tempat kerja dengan tingkat permasalahan yang rendah. Permasalahan yang biasa terjadi yaitu beban kerja yang berlebihan, jika beban kerja dan stress yang

dialami individu berkurang maka permasalahan yang mungkin muncul disaat bekerja akan lebih sedikit dan dapat diselesaikan dengan cepat dan baik sehingga tidak mempengaruhi aktivitas individu dan menjadi masalah bagi individu.

Jika individu dapat menyelaraskan antara waktu dalam bekerja dan di luar kerja maka karyawan akan 9 lebih efektif dalam meningkatkan kualitas kerjanya (Greenhaus, dkk 2002). Darsono (2011), menyatakan keseimbangan kehidupan terhadap waktu tidak terlepas dari manajemen waktu, di mana terdapat perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan produktivitas waktu. Saat karyawan mampu memprioritaskan tugasnya di perusahaan dengan baik, maka karyawan akan merasa beban kerja di perusahaan tidak membuat kepentingan pribadinya terganggu. Vogel (2012), dalam penelitiannya menambahkan bahwa karyawan yang kelebihan beban pekerjaan sering merasa tidak mampu menyeimbangkan peran ditempat kerja dan keluarga dengan baik.

Schermerhorn (2005) mengatakan hampir semua orang menggunakan waktu sehari-harinya untuk bekerja. Sesuatu yang dikerjakan karyawan, beban kerja yang diterima karyawan, bagaimana proses mengerjakan pekerjaan dari karyawan semuanya akan berdampak pada kualitas kehidupan kerja. Apabila kualitas kehidupan kerja seseorang baik maka karyawan akan memperoleh keseimbangan kehidupan kerja dalam dirinya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah, “Apakah Ada Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja Dan *Work Life Balance* (keseimbangan kehidupan kerja) Pada Anggota Kompi Markas Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga?”

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi beban kerja dan *work life balance* pada anggota kompi markas yonif 411 Salatiga.

### **Manfaat Penelitian**

1. Manfaat secara teoritis adalah dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian yang akan datang, dan juga untuk memberikan kontribusi bagi pengembangan psikologi pada umumnya dan psikologi industri dan organisasi khususnya tentang hubungan antara persepsi beban kerja dan *work life balance* pada anggota kompi markas yonif 411 Salatiga.
2. Manfaat secara praktis adalah bagi penulis dapat memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai persepsi karyawan terhadap beban kerja dan hubungannya dengan *work life balance*, lalu bagi dosen dapat sebagai landasan dan referensi untuk penelitian selanjutnya, dan juga bagi instansi Batalyon Infanteri Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga dapat sebagai bahan tolok ukur dalam menilai dan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kerja pencapaian anggota kompi markas dan kompi lainnya.

