

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian mengenai hal-hal yang mendasari penelitian, yaitu: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

1.1 Latar Belakang

Perubahan yang terjadi di dalam perusahaan sering kali dimaksudkan untuk meraih perkembangan yang lebih maju, melalui peningkatan berbagai aspek yang memungkinkan perusahaan tersebut tumbuh dan berkembang dengan lebih baik lagi. Namun seringkali perubahan yang terjadi di perusahaan, membuat peningkatan tekanan pada karyawan. Perubahan ini sering kali membawa pergeseran dalam tuntutan tugas dan tanggung jawab, yang mungkin mengakibatkan karyawan merasa terbebani (Soelton, M, 2021). Seiring dengan perubahan tersebut, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bisa terganggu. Sumber daya manusia perlu diperhatikan, karena SDM merupakan sebuah aset penting bagi organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat berperan dalam tercapainya visi dan misi suatu organisasi. Berbagai latar belakang seperti tuntutan untuk mencapai hasil kerja, kemampuan produktif, pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien merupakan syarat atas keberhasilan, serta nilai sebuah perusahaan sebagai organisasi yang kredibel dan juga dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada seperti sumber daya manusia (SDM) (Latar, B, 2020). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyadari dampak ini dan memberikan dukungan serta sumber daya yang diperlukan agar karyawan tetap merasa dihargai dan dapat menjaga keseimbangan kerja yang sehat.

Keseimbangan kerja atau biasa disebut *work life balance* merupakan keadaan dimana individu atau karyawan dapat melakukan berbagai tugas seperti tugas di tempat kerja, keluarga dan dalam aspek kehidupan secara efisien (Adikusumah & Laksmiwat, 2017). Sedangkan menurut menurut Sexton, dkk., (2016) *work life balance* merupakan keadaan seorang karyawan tersebut merasa dalam keadaan yang baik baik secara fisik maupun psikis,

dengan artian karyawan tersebut tidak mengalami tekanan atau stres atas tuntutan kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan yang tidak dapat merasakan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan selain pekerjaannya seringkali ia akan memilih salah satu bahkan karyawan tersebut akan memilih pekerjaan lain yang mampu memberikan keseimbangan antara keduanya (Nurendra & Saraswati, 2016). Sedangkan dalam penelitian Chandra, (2012) tingkatan prioritas ini menunjukkan bahwa karyawan rela mengorbankan kepentingan pribadi seperti keluarga untuk pekerjaan dan karir mereka. Adapun penelitian Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020) mengatakan bahwa *work life balance* dapat mempengaruhi *intention turnover*, karena *work life balance* dianggap sebagai faktor penting dalam niat karyawan untuk berhenti bekerja.

Ketika suatu organisasi tidak mengetahui akan kebutuhan *work life balance* maka sumber daya manusia tidak dapat menjalin hubungan kerja, berkurangnya produktivitas tidak mampu mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi (Guest dalam Submitter, G. A. T. R, dkk., 2020). Permasalahan tersebut dapat semakin mengganggu ketentraman antara pekerjaan dengan kehidupan lainnya ketika masalah tersebut muncul secara bersamaan (Ronal Dondra & Handayani, 2018). Cara untuk karyawan memiliki gaya hidup sehat dan bermanfaat, dapat mempengaruhi peningkatan kinerja mereka dengan memperhatikan *work life balance* karyawan (Larasati, dkk., 2019). Hal ini karena *work life balance* merupakan porsi seimbang antara waktu, sikap pada tuntutan pekerjaan/organisasi dan kehidupan individu di luar pekerjaan seperti kehidupan keluarga, kehidupan spiritual, kehidupan sosial, hobi dan juga pengembangan diri (Rahmawati, 2016). Dengan kata lain *work life balance* secara umum bertautan dengan menjalankan tanggung jawab dalam bekerja dan menjaga keharmonisan dalam berkeluarga. Konsep ini berhubungan dengan tuntutan pekerjaan seorang karyawan dengan kehidupannya. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan berkeluarga menjadi sangat penting sebagai bentuk tanggung jawab dalam berkeluarga (Fidyani, 2018). Oleh karena itu *work life balance* dari sudut pandang organisasi menjadi

sebuah tantangan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga karyawan mampu fokus pada pencapaiannya di tempat kerja (Oktaviani, 2015). Salah satu contoh kasus ketidakseimbangan antara tanggung jawab akan bekerja disuatu perusahaan dengan menjaga keharmonisan keluarga terjadi pada karyawan PT. “X” Bandung dampak adanya perubahan. Pada tanggal 12 Januari 2022 pemerintah resmi menunjuk PT. “X” Bandung sebagai induk holding BUMN industri pertahanan. Dengan adanya perubahan pada PT. “X” Bandung, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor internal yang ada pada diri karyawan sebagai sumber daya manusia, penting bagi perusahaan untuk tidak selalu memperhatikan keuntungan namun juga memperhatikan sumber daya manusia di dalam-nya. Meskipun berbagai indikator pendukung pekerjaan sudah tersedia, tetapi jika sumber daya manusia tidak ada maka organisasi tidak akan berjalan, karena faktor manusia itulah yang dapat mengendalikan dan mengoperasikan jalannya organisasi (Noer, M. A., 2021). Oleh karena itu, akan sulit bagi sebuah perusahaan untuk menjalankannya dengan lancar, jika karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas dan fungsinya dengan baik. Adanya kecenderungan karyawan untuk tidak memiliki keseimbangan kerja akibat adanya perubahan perusahaan, maka peneliti melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui permasalahan yang dirasakan karyawan.

Masalah-masalah yang dapat digali pada perusahaan ini diungkapkan oleh salah satu karyawan yaitu seorang staf HRD PT. “X” Bandung yang telah bekerja selama 11 tahun. Hasil dari wawancara pada tanggal 30 November 2022 terdapat beberapa poin masalah yang dirasakan adalah seringkali pekerjaannya menunda kepentingan pribadinya, walaupun ia merasa senang dengan pekerjaannya ini. Selain mengungkapkan apa yang dirasakan, di dalam wawancara juga ia mengatakan bahwa banyak karyawan yang memutuskan untuk berhenti kerja karena alasan pribadi. Menurutnya fenomena karyawan berhenti ini karena perusahaan menjadi holding, adanya perubahan tersebut karyawan bisa saja dipindahkan ke luar daerah tempat tinggalnya sehingga jauh dari keluarga. Selain itu juga karyawan merasa jenjang karirnya tidak

meningkat sehingga memutuskan untuk mencari perusahaan yang bisa memfasilitasi untuk ke jabatan yang lebih. Selain melakukan wawancara, peneliti juga melakukan mini survey yaitu untuk memperdalam masalah dan juga untuk mengetahui apakah hasil wawancara tersebut dirasakan oleh mayoritas karyawan PT. “X” Bandung.

Hasil dari mini survey yang dilakukan pada tanggal 18 Januari 2023 kepada 29 karyawan dengan lama bekerja yang variatif dari 1 tahun hingga 25. Terdapat 17,2% karyawan merasa kehidupan pribadinya terabaikan karena pekerjaannya. Hal ini didukung oleh wawancara yang dilakukan pada salah satu orang yang menjawab pernah, ada satu saat diberikan pekerjaan diluar waktu kerjanya dan mau tidak mau harus diselesaikan untuk mempertahankan posisinya. Lalu 48,3% merasa lebih berat salah satu antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Hal ini didukung oleh wawancara yang mengatakan bahwa seringkali hobinya terabaikan. Selain itu ada 27,6% karyawan yang merasa bekerja tidak membuat suasana hatinya lebih baik. Pada pertanyaan selanjutnya 27,6% karyawan tidak merasa suasana hati di tempat kerja lebih baik karena kehidupan pribadinya. Sebanyak 24,1% karyawan merasa kesulitan melakukan pekerjaan karena masalah pribadi. Hasil dari wawancara dan mini survei yang dilakukan di PT. “X” Bandung dapat disimpulkan bahwa sebagian besar permasalahan yang terjadi disebabkan oleh *work life balance*. Salah satu yang dapat mempengaruhi *work life balance* adalah *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja.

Quality of work life merupakan salah satu solusi yang seharusnya dapat diterapkan oleh perusahaan atau organisasi (Lewis dkk dalam Alex, 2016). Adanya *quality of work life* ini dapat menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan juga bertahan di dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Shriastava & Pathak, (2016) yang menyatakan kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* merupakan kunci dari keseluruhan kualitas pengalaman manusia di tempat kerja dan dengan membuat kesejahteraan fisik dan psikologis ini dapat menciptakan efek gerakan di seluruh organisasi dengan meningkatkan produktivitas dan

mengurangi intensi *turnover*. *Quality of work life* didefinisikan sebagai upaya dalam kehidupan organisasi melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan dalam menentukan cara mereka bekerja dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya (Siagian, 2012). Hal ini sejalan dengan Cascio (2015) menyatakan *quality of work life* menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di perusahaan. Sedangkan menurut Permana dkk. (2015) *quality of work life* merupakan upaya yang dilakukan manajemen terhadap peningkatan mutu karyawan dengan menghargai dan memperhatikan segala faktor kondisi kerja, agar tercipta keselarasan antara pekerjaan dengan berbagai faktor yang mempengaruhi pekerjaan tersebut.

Ketika karyawan melakukan tugas dengan baik dan profesional ini dapat menumbuhkan nilai budaya kerja yang baik bagi lingkungan kerja sehingga mendapatkan kualitas kehidupan bekerja atau *quality of work life* baik. Oleh karena itu, dengan perusahaan menginterpretasikan *quality of work life* diharapkan karyawan dapat merasakan *work life balance*.

Pada penelitian sebelumnya, ditemukan hubungan yang positif antara *quality of work life* terhadap *work life balance* pada karyawan perguruan tinggi (Agarwal, P., & Kumar, R. 2022). Ditemukan juga ada hubungan positif antara *quality of work life* terhadap *work life balance* pada karyawan wanita di perusahaan swasta (Priyadharshini, R. E & Mohankumar, S. 2022). Maka adapun gap dari penelitian sebelumnya *quality of work life* terhadap *work life balance* berfokus pada subjek akademis perguruan tinggi, sedangkan pada penelitian ini peneliti ingin mengetahui *quality of work life* terhadap *work life* pada karyawan PT. “X” Bandung dengan semua gender.

Berdasarkan gap dan masalah yang digambarkan di atas, peneliti ingin mengetahui apakah karyawan PT. “X” Bandung dapat *work life balance* saat bekerja, dengan melihat bagaimana variabel *quality of work life* berpengaruh terhadap *work life balance*. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *quality of work life* terhadap *work life balance* Karyawan PT. “X” Bandung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar di atas terdapat rumusan masalah dari penelitian ini yaitu, apakah *quality of work life* berpengaruh terhadap *work life balance* pada karyawan PT. “X” Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu supaya karyawan dapat merasakan keseimbangan antara kehidupan pekerjaannya dengan kehidupan di luar pekerjaannya, yaitu dengan melihat aspek kesejahteraan di lingkungan pekerjaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan mengenai sumber daya manusia yaitu bagaimana *quality of work life* berpengaruh terhadap *work life balance* pada karyawan. Penelitian ini diharapkan juga bisa bermanfaat untuk pengembangan ilmu dalam bidang psikologi industri dan organisasi, serta mengetahui mengetahui seberapa jauh pengaruh *quality of work life* terhadap *work life balance* pada karyawan PT. “X” Bandung. Selain itu diharapkan hasil penelitian ini kedepannya dapat digunakan sebagai bahan acuan ataupun referensi dalam penelitian selanjutnya pada bidang dan ranah penelitian yang sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai *work life balance* pada karyawan PT. “X” Bandung dengan melihat *quality of work life*. Selain itu, hasil

penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan sumber daya manusia sehingga mampu mencapai *work life balance* dan juga *quality of work life*.