

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang dilakukannya penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian.

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Karyawan yang belum menikah dalam penelitian Cho (2016) disebutkan lebih mampu berkonsentrasi pada pekerjaan dibandingkan karyawan yang sudah menikah. Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang belum menikah dianggap tidak disibukkan dengan hal-hal yang berkaitan dengan urusan rumah tangga sehingga memiliki lebih sedikit tanggung jawab dan memiliki lebih banyak waktu untuk dicurahkan pada pekerjaan (Kong, 2009). Hal ini membuat karyawan yang belum menikah lebih *engage* dengan pekerjaan dibandingkan karyawan yang sudah menikah. Namun, hasil penelitian lain menyebutkan karyawan yang sudah menikah ternyata lebih *engage* daripada mereka yang belum menikah (Shukla et al., 2015).

Berdasarkan penelitian Sharma (2021) dan Shukla et al., (2015) menyebutkan bahwa status pernikahan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *work engagement* karena terdapat perbedaan yang signifikan dalam sikap dan perilaku antara karyawan yang sudah menikah dan karyawan yang belum menikah (Austrom, 1988).

Karyawan yang sudah menikah mampu membagi fokus pada pekerjaan di hari kerja dan menghabiskan waktu bersama keluarga di akhir pekan (Cho et al., 2016) serta dapat berbagi pengalaman kerja dengan pasangan yang membantu mengatasi ketegangan dari pekerjaan (Visser et al., 2016). Sedangkan karyawan yang belum menikah dalam penelitian Shukla (2015) menunjukkan tingkat *engagement* yang rendah. Ciri dari seorang karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* rendah ditunjukkan dengan kurangnya

motivasi dalam bekerja, tidak bahagia dan tidak produktif dalam mengerjakan tugas-tugasnya (Prahara & Hidayat, 2019).

*Work engagement* adalah keadaan pikiran yang positif dan memuaskan, terkait pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* ditandai dengan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk berupaya dalam pekerjaan, dan ketekunan bahkan dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan seseorang dan mengalami rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. *Absorption*, ditandai dengan konsentrasi penuh dan asyik dengan pekerjaan seseorang, di mana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004).

*Work engagement* mencerminkan energi pribadi yang dibawa karyawan ke dalam pekerjaan. Karyawan yang terikat dengan pekerjaan akan antusias menerapkan energi tersebut ke dalam pekerjaan mereka (Bakker & Leiter, 2010). Karyawan yang *engage* merasa pekerjaan mereka lebih menyenangkan sehingga mereka mengubah kesenangan itu menjadi tindakan yang lebih efektif.

Namun tidak semua karyawan memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shabrina & Mardawan (2017) pada karyawan divisi marketing dan operasional PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung, menemukan bahwa dari 10 orang karyawan, 3 diantaranya memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi dan 7 orang lainnya memiliki tingkat *work engagement* yang rendah. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan Muhtadin & Prakoso (2022) pada manager bank X di Kota Bandung menemukan bahwa dari 30 orang manager, 6 diantaranya memiliki tingkat *work engagement* yang rendah dan 24 orang lainnya memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi.

Hasil-hasil penelitian terdahulu menyebutkan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* diantaranya adalah *job demands*, *personal resources* (Ayu et al.,2015), *psychological capital* (Hariyadi, 2019) dan salah satunya adalah *work life balance* (Wijaya & Soeharto, 2021).

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti melakukan studi pendahuluan pada karyawan yang belum menikah di Kota Bandung yang menunjukkan hasil bahwa sebagian besar (55 % dari 145 respon) merasakan emosi negatif saat bekerja. Kemudian 52% (dari 109 respon) menyatakan bahwa hubungan kerja yang positif menjadi faktor yang membuat mereka senang di lingkungan kerja. Hal yang paling disukai responden dari pekerjaan mereka adalah adanya keterkaitan pekerjaan dengan *passion/skill* yang dimiliki (50% dari 87 respon). Lingkungan fisik dan non-fisik seperti hubungan dengan rekan kerja/atasan menjadi hal yang dapat memotivasi paling besar yaitu 33% dari 102 respon. Hasil studi pendahuluan di atas menurut asumsi peneliti secara konsep berkaitan dengan *work engagement*.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* adalah *work life balance* (Wijaya & Soeharto, 2021). *Work life balance* menurut Brough (2020) berfokus pada gagasan mengenai kesetaraan peran dalam pekerjaan, keluarga, atau peran lainnya dalam kehidupan. Clark (2000) juga menyebutkan *work life balance* mengacu pada perolehan tingkat kepuasan yang tinggi di rumah dan di tempat kerja. Keseimbangan dalam hal ini merupakan keterlibatan individu pada setiap peran yang ada dalam hidupnya dan melaksanakan peran tersebut dengan penuh perhatian.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti menghasilkan beberapa hal lain juga yaitu sebanyak 42% (dari 74 respon) menghabiskan waktu lebih banyak bersama keluarga dibandingkan bersama teman. Lalu, sebanyak 65% (dari 74 respon) mengatakan bahwa kehidupan pekerjaan dan pribadi mereka saling mengganggu. Sebanyak 36% (dari 74 respon) menyatakan bahwa mereka kadang-kadang bekerja lembur sebanyak 1-4 kali

dalam sebulan. Selanjutnya sebanyak 62% (dari 74 respon) merasa bahwa kehidupan pekerjaan dan pribadi tidak saling mendukung. Dari hasil studi pendahuluan tersebut, beberapa hal dapat mengindikasikan *work life balance*.

Dalam meningkatkan *work engagement* karyawan, upaya yang bisa dilakukan oleh organisasi atau perusahaan adalah dengan memperhatikan *work life balance* karyawan (Witriaryani et al., 2022). Hal ini disebabkan karena harapan seorang karyawan dari sebuah pekerjaan telah lebih dari sekedar memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari tetapi juga terdapat keinginan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Oa, 2018). Klein & Izzo (1998) juga menyebutkan bahwa karyawan bekerja bukan hanya sekedar mencari uang tetapi juga keseimbangan dalam kehidupan pribadi.

Ketika karyawan menganggap diri mereka memiliki tingkat kehidupan pribadi dan pekerjaan yang seimbang, mereka menunjukkan hasil positif terkait pekerjaan karena adanya peningkatan kepercayaan diri untuk mencapai tujuan, limpahan dorongan yang positif dari lingkungan di luar pekerjaan (keluarga, teman, dll.) ke lingkungan kerja, dan timbal balik perlakuan ini menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan (Brough et al., 2020). Misalnya, dalam bentuk keterampilan yang dipelajari di rumah yang membuat seseorang menjadi karyawan yang lebih baik, atau suasana hati yang positif dari *work engagement* sehingga terjadi interaksi positif dengan anggota keluarga (Shockley et al., 2017). Sebaliknya, jika tidak memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dalam organisasi dikaitkan dengan sikap dan kinerja yang negatif, termasuk *turnover intention* (Brough et al., 2010). Penelitian yang dilakukan Wijaya & Soeharto (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *work life balance* dan *work engagement* karyawan. Individu yang diberikan kesempatan untuk mengelola permasalahan pribadi dan keluarganya akan meningkatkan keterlibatannya sebagai karyawan yang produktif (Oa, 2018).

Dari berbagai hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan hasil mengenai tingkat *work engagement* antara karyawan yang sudah menikah dan belum menikah, maka peneliti merasa perlu untuk meneliti kembali tentang *work life balance* dan *work engagement* pada karyawan yang belum menikah.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan yang Belum Menikah di Kota Bandung”.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang, rumusan masalah yang dibuat peneliti adalah “Apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada karyawan yang belum menikah di Kota Bandung?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk menguji secara empiris pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada karyawan yang belum menikah di Kota Bandung.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai ilmu pengetahuan di bidang psikologi, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi mengenai pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement*.

### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia industri atau perusahaan untuk lebih memperhatikan *work life balance* karyawan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan *work engagement* karyawan.