

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Keseimbangan Kehidupan-Kerja adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (*Schermerhorn (2016)*). Ini mencakup pengaturan waktu dan energi untuk pekerjaan, keluarga, hobi, dan aktivitas lain diluar pekerjaan. Keseimbangan ini penting untuk Kesehatan mental dan fisik, serta kebahagiaan secara keseluruhan. Konsep Keseimbangan Kehidupan-Kerja sendiri semakin menjadi sorotan di dunia kerja modern. Keseimbangan Kehidupan-Kerja bukan sekedar pembagian waktu yang sama antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, melainkan lebih kepada persepsi individu mengenai seberapa efektif mereka dapat mengelola tuntutan dari kedua ranah tersebut tanpa mengorbankan kesejahteraan diri (*Greenhaus et al., 2003*).

Dampak kurangnya Keseimbangan Kehidupan-Kerja pada karyawan dapat menyebabkan kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dapat merugikan pada kesejahteraan karyawan. Stress dan burnout, karyawan yang bekerja terlalu keras tanpa jeda lebih rentan terkena stress tinggi. Stress yang berkepanjangan dapat menyebabkan kondisi burnout. Kelelahan fisik dan emosional, hilangnya motivasi, dan perasaan tidak berdaya

merupakan beberapa gejala *burnout*. Kondisi ini dapat menyebabkan karyawan akan terus-menerus merasa tertekan dan tidak bahagia sehingga mengalami masalah kesehatan mental seperti depresi dan gangguan kecemasan. Karyawan yang kelelahan dan merasa tertekan cenderung memiliki produktivitas dan kepuasan kerja yang lebih rendah. Mereka beresiko membuat lebih banyak kesalahan dan membutuhkan lebih banyak waktu dalam menyelesaikan tugas.

Pada dua dekade terakhir, semakin banyak penulisan menunjukkan jumlah karyawan yang memiliki Keseimbangan Kehidupan-Kerja yang buruk. Keadaan ini disebabkan oleh terjadinya perubahan pada pola pekerjaan. Karyawan saat ini membutuhkan waktu kerja yang sangat lama (*Iacovoiu, 2020*). Studi Mureşan (2015) menyatakan bahwa karyawan bekerja 50 jam atau lebih per minggu. Panjangnya waktu kerja karyawan menyebabkan konsekuensi negatif pada kehidupan-keluarga (*Virick, Lilly, & Casper, 2007*) dan mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan karena depresi, kecemasan, dan masalah yang berhubungan dengan tekanan. Akibatnya kinerja karyawan ikut terpengaruh dan membahayakan hidup (*Kumarasamy, Pangil & Isa, 2016*). Dalam domain kerja, buruknya Keseimbangan Kehidupan-Kerja menyebabkan kinerja yang buruk dan menyebabkan lebih banyak ketidakhadiran karyawan (*Frone, Russell & Cooper, 1997*).

Laporan *The Health and Safety Executive (HSE)* tahun 2023 juga melaporkan sebanyak 875 ribu kasus stress, depresi dan kecemasan terdapat

17,1 juta hari hilang akibat stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan. Data Indonesia.id berdasarkan penulisan survei *Gallup* di negara Asia Tenggara pada 2021 hingga akhir Maret 2022, sebanyak 20 persen dari 1000 responden merasa stress ketika berada di tempat kerja (Kementrian Ketenagakerjaan, 2024).

Hasil penulisan yang ditulis oleh *Veluthan dan Valarmathi (2020)* dalam penulisannya memaparkan bahwa ada dua faktor yang berhubungan dengan Keseimbangan Kehidupan-Kerja yaitu faktor spesifik kerja (Faktor Internal) dan faktor spesifik kehidupan (Faktor Eksternal). Faktor spesifik kerja meliputi jadwal kerja, sistem penghargaan, dukungan sosial, fasilitas dari organisasi, kebijakan dan cuti. Sedangkan faktor spesifik kehidupan meliputi tanggung jawab rumah tangga, bantuan dukungan dari keluarga, pengasuhan anak, dukungan orangtua dan pasangan. Pada faktor spesifik kerja, jadwal kerja dapat mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan-Kerja, di mana dengan adanya struktur organisasi dan fraksi yang tepat dapat membuat pekerja mampu untuk mengelolah beban kerja dan tanggung jawab keluarga. Begitu juga dengan sistem penghargaan seperti gaji, kenaikan jabatan, bonus, penilaian dan promosi.

Terkait dukungan sosial tidak hanya berasal dari lingkungan organisasi namun juga dari lingkungan di rumah. Kebijakan yang di adopsi oleh organisasi juga dapat berpengaruh pada Keseimbangan Kehidupan-Kerja

pekerja seperti undang-undang anti diskriminasi, undang-undang kesehatan, keselamatan kerja dan lain-lain. Pada faktor spesifik kehidupan dapat berupa tanggung jawab pekerja terhadap orang tuanya atau anak-anaknya. Memberikan bantuan dalam rumah tangga contohnya bantuan yang diberikan oleh pasangan membantu dalam membersihkan rumah, menyiapkan makanan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil Riskesdas oleh Kementerian Kesehatan RI (2018), DKI Jakarta memiliki prevalensi gangguan depresi sebesar 5,9%. Pekerja di DKI Jakarta berada pada posisi ke-6 dengan kategori tingkat stres pekerja akibat pekerjaan (*Wright, 2020*). Sebanyak 55% tenaga kesehatan di Indonesia mengalami stres (*Nasrullah dkk., 2020*). Penulisan FK UI mendapati 30% pegawai kantor mengalami stres (*Kompas.com, 2011*).

PT.X merupakan perusahaan International yang berada di wilayah DKI Jakarta. PT.X bergerak di bidang *benefit service reward* yang menyediakan solusi pemberian hadiah dengan menghadirkan 760 *merchant* dan 29.400 *outlet* di seluruh Indonesia. Proses pekerjaan di tempat ini dipengaruhi oleh target produksi yang harus dikerjakan setiap harinya yang tentu saja tiap pekerjaannya dilakukan berdasarkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga kemungkinan karena tuntutan pekerjaan yang tinggi serta waktu yang terbatas, maka pekerja tidak memiliki waktu yang cukup untuk mengelola gaya hidupnya, dimana sebagian pekerja berusia muda dan

produktif. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk menganalisis secara empiris faktor-faktor yang berhubungan dengan Keseimbangan Kehidupan-Kerja PT. X di Jakarta Selatan Tahun 2025. Hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif bagi perusahaan, khususnya di sektor penjualan, untuk merancang kebijakan dan program yang mendukung Keseimbangan Kehidupan-Kerja karyawan, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan menjaga kesejahteraan sumber daya manusianya.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Fenomena ketidakseimbangan kehidupan-kerja telah menjadi isu krusial di dunia kerja modern, ditandai dengan meningkatnya jumlah karyawan yang mengalami kondisi Keseimbangan Kehidupan-Kerja yang buruk. Hal ini diperparah oleh tuntutan jam kerja yang sangat panjang, di mana studi menunjukkan banyak karyawan bekerja  $\geq 50$  jam per minggu. Kondisi ini menimbulkan konsekuensi negatif yang luas, seperti dampak pada kehidupan keluarga, gangguan kesehatan fisik dan mental (depresi, kecemasan), serta penurunan kinerja dan peningkatan ketidakhadiran karyawan.

Meskipun faktor-faktor yang berhubungan dengan Keseimbangan Kehidupan-Kerja telah teridentifikasi dalam literatur, meliputi faktor spesifik kerja (jadwal, sistem penghargaan, dukungan sosial, fasilitas, kebijakan) dan faktor spesifik kehidupan (tanggung jawab rumah tangga, dukungan keluarga, pengasuhan anak). Sebagai perusahaan *benefit service reward* di DKI Jakarta

yang beroperasi dengan target produksi harian yang tinggi, karyawan PT. X kemungkinan menghadapi tuntutan pekerjaan yang intens dan waktu yang terbatas.

### **1.3. Pertanyaan Penulisan**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disampaikan, maka pertanyaan penulisan dalam studi ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Keseimbangan Kehidupan-Kerja PT.X di Jakarta Selatan tahun 2025
2. Bagaimana gambaran kepribadian, Beban kerja, fleksibilitas kerja PT.X di Jakarta Selatan tahun 2025 ?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepribadian, Beban kerja, fleksibilitas kerja dengan Keseimbangan Kehidupan-Kerja PT.X di Jakarta Selatan tahun 2025 ?

### **1.4. Tujuan Penulisan**

#### **1.4.1. Tujuan Umum**

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan Keseimbangan Kehidupan-Kerja PT.X di Jakarta Selatan Tahun 2025

#### **1.4.2. Tujuan Khusus**

1. Mengetahui distribusi frekuensi Keseimbangan Kehidupan-Kerja PT.X di Jakarta Selatan Tahun 2025
2. Mengetahui distribusi frekuensi kepribadian, Beban kerja, fleksibilitas kerja PT.X di Jakarta Selatan tahun 2025
3. Mengetahui hubungan antara kepribadian, Beban kerja, fleksibilitas kerja dengan Keseimbangan Kehidupan-Kerja PT.X di Jakarta Selatan tahun 2025

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan:

1. Bagi Perusahaan (PT. X)
  - a. Memberikan pemahaman empiris kepada manajemen PT. X mengenai faktor-faktor yang secara signifikan berhubungan dengan keseimbangan kehidupan-kerja karyawan.
  - b. Menjadi dasar bagi perusahaan untuk merumuskan kebijakan yang lebih proaktif dan strategis. Berdasarkan temuan, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan fleksibilitas kerja untuk membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

- c. Membantu perusahaan dalam mengoptimalkan beban kerja karyawan agar lebih adil, yang dapat mencegah *burnout* dan meningkatkan kesejahteraan.
- d. Mendorong implementasi program pengembangan diri yang berfokus pada peningkatan keterampilan manajemen diri, resiliensi, dan mekanisme koping untuk membantu karyawan dengan aspek kepribadian yang kurang seimbang.

## 2. Bagi Karyawan

- a. Meningkatkan kesadaran karyawan mengenai pentingnya keseimbangan kehidupan-kerja.
- b. Membantu karyawan memahami faktor-faktor internal (seperti kepribadian) dan eksternal (beban kerja dan fleksibilitas) yang memengaruhi kesejahteraan mereka, sehingga dapat mengambil langkah-langkah pribadi untuk meningkatkannya.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Menjadi dasar penelitian yang dapat dikembangkan dengan menambah variabel lain yang relevan yang tidak diteliti dalam studi ini.
- b. Mendorong penelitian dengan metode yang lebih beragam (misalnya, studi longitudinal) dan cakupan subjek yang lebih luas untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam.

## 1.6. Ruang Lingkup Penulisan

Penulisan ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan Keseimbangan Kehidupan-Kerja pada pekerja di PT.X Jakarta Selatan tahun 2025 yang di mulai dari bulan Agustus sampai dengan bulan September 2025. Penulisan ini penting karena masih kurangnya tingkat pemahaman pekerja untuk menyeimbangkan Keseimbangan Kehidupan-Kerja dalam dunia pekerja. Penulisan ini menggunakan desain studi potong lintang (*cross-sectional*) dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan Analisa *SPSS Statistics version 25*. Populasi penulisan ini adalah karyawan PT.X Jakarta Selatan. Sampel penulisan berjumlah 50 responden yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner di *google form* yang di sebar melalui email kantor. Jumlah responden didapatkan dari data kantor yang di berikan oleh *Human Resources (HR)*.