

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pekerjaan merupakan komponen penting dalam eksistensi manusia karena pekerjaan memberikan status sosial dalam masyarakat (Erpiana & Fourianalistyawati 2018). Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, proporsi laki-laki dalam angkatan kerja resmi adalah 43,97%, sedangkan persentase perempuan adalah 35,57% (Badan Pusat Statistik 2023). Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan dan kesuksesan dalam sebuah organisasi. (Susilo & Prahara 2019). Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan pada suatu organisasi tergantung pada beberapa faktor. Salah satu elemen yang perlu diperhatikan adalah kompetensi sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. (Sumsuni 2017).

Menurut Erpiana & Fourianalistyawati (2018) rentang usia 20-40 tahun merupakan tahap dewasa awal yaitu bekerja dan menikah. mayoritas karyawan memiliki kedudukan ganda dalam hidupnya yakni sebagai karyawan dengan pekerjaan *full time* sekaligus orangtua (Latupapua *et al* 2022). Individu dapat menghabiskan sebagian besar waktunya didalam dua area yaitu keluarga dan pekerjaan, Dimana keduanya berkaitan satu sama lain pada pemenuhan hidup individu (Wahid & Lancia 2018).

Work-life balance adalah keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan individu. Disaat individu mampu unntuk mengatur waktunya untuk bekerja dan juga mengatur waktunya untuk kehidupannya diluar pekerjaan (Latupapua *et al* 2022). Dari sudut pandang karyawan, mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan sebuah kesulitan karena mereka berusaha untuk menyeimbangkan antara komitmen profesional dengan tanggung jawab keluarga. (Oktaviani 2018).

Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan beban kerja yang dibebankan kepada karyawan untuk memperhatikan *work-life balance*

karyawan (Nurwahyuni, 2019). Bukan tanpa alasan bahwa perusahaan penting untuk menjaga *work life balance* karyawan. Beberapa pekerja tidak dapat mengalokasikan waktu mereka secara seimbang antara kehidupan pribadi dan profesional mereka, atau sebaliknya. (Staff *et al* 2020).

Sejalan dengan pendapat diatas, Kaur dalam Masita *et al* (2019) berpendapat bahwa *work-life balance* pada pekerja berperan penting untuk menjaga kesehatan mental individu berupa stress, depresi, kecemasan. pekerja yang memiliki *work-life balance* seimbang dapat menjaga dan menangani situasi stress pada pekerjaan dan keluarga yang akibatnya pekerja dapat memiliki kepuasan dalam menjalani kehidupan didua area yang berbeda.

Dalam penelitiannya Greenhaus *et al* (2003) menyatakan Ketika pekerja dapat secara efektif menggabungkan tanggung jawab pekerjaan dan rumah tangga mereka dan mendapatkan kepuasan dari kedua domain tersebut, mereka dapat mencapai *work-life balance* dan menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi. *work-life balance* yang tidak seimbang pada pekerja dapat mengakibatkan kejenuhan dan pengurangan produktifitas pekerja, maka dari itu *work-life balance* yang seimbang penting bagi pekerja (Nurhabiba, 2020). *Work-life balance* yang buruk juga dapat berdampak kepada kehidupan pribadi pekerja yang mengakibatkan ketidakharmonisan yang dialami pada keluarga individu. Ketidakharmonisan tersebut juga dapat mempengaruhi kinerja ditempat kerja (Pratiwi 2018).

Greenhaus dan Allen (2011) menyatakan pekerja yang *memiliki work-life balance* yang seimbang dapat ditandai dengan keterlibatan invidu pada peran-peran yang dijalani sesuai dengan ranah pekerjaan dan ranah keluarga. Hal tersebut ditandai pada kepuasan dan pencapaian yang didapat individu.

Work-life balance sangat menarik untuk dibahas pada era globalisasi saat ini. Penulis melakukan survey terhadap 5 pekerja dengan kategori Perempuan dan laki-laki yang sudah menikah mengenai *work-life balance* pada pekerja yang sudah menikah. Pada hasil data yang telah dihasilkan bahwa Hampir seluruh responden yang melakukan wawancara tidak bisa

membagi perannya dengan seimbang antara pekerjaan dengan keluarga atau kehidupan pribadinya sendiri.

Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi karyawan juga dapat mempengaruhi kualitas perannya terhadap keluarga dan kualitas pekerja dalam melakukan tugasnya ditempat kerja. Sesuai dengan pendapat Staff *et al.*, (2020) bahwa penurunan kinerja karyawan salah satunya disebabkan karena karyawan tidak memiliki *work-life balance* dalam kehidupannya.

Menerapkan pendekatan *work-life balance* yang efektif dapat membantu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus menyadari bahwa tanggung jawab karyawan bukan hanya dalam pekerjaan, namun juga karyawan memiliki tanggung jawab diluar pekerjaan seperti tanggung jawab pada keluarga dimana karyawan memiliki dua peran sekaligus dan karyawan harus memiliki *work life balance* dalam kehidupannya agar kedua peran yang sedang dijalani mendapat keseimbangan.

Pada tahun 2002, True Careers melakukan jajak pendapat tentang keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa dari 1.500 responden, tidak ada satupun dari mereka yang melaporkan memiliki skala kehidupan kerja yang seimbang. Lockwood dalam Ula *et al.*, (2019).

Work-life balance menjadi suatu kendala yang sering terjadi pada pekerja atau karyawan (Nurwahyuni 2019). Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahill *et al* (2015) beban kerja berlebih yang diberikan kepada pekerja dapat berpengaruh pada keseimbangan waktu yang dimiliki pekerja, maka pekerja akan lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang harus dihabiskan untuk keluarga dirumah. Hal tersebut dapat berakibat pada *work-life balance* pekerja.

Dengan adanya kejadian dan hipotesis di atas, maka sangat penting untuk melakukan penelitian mengenai *work-life balance* sebagai variabel. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan investigasi yang lebih

menyeluruh tentang sejauh mana *work-life balance* di antara karyawan yang sudah menikah.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Penelitian terdahulu dengan fokus tematik yang serupa menunjukkan variasi dalam hal topik, ukuran sampel, dan pendekatan analisis yang digunakan oleh para peneliti.

Penelitian pertama dilakukan oleh Cahill *et al* (2015) dengan menggunakan metode membagikan survey kepada 2000 karyawan ke sembilan perusahaan berbeda. menyatakan bahwa jika tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja akan dapat memakan waktu lebih yang harus dihabiskan ditempat kerja, mengakibatkan pekerja akan dapat sedikit waktu yang tersisa untuk menghabiskan waktu dirumah bersama keluarga yang akan mempengaruhi *work-life balance* pekerja

Penelitian kedua menurut hasil penelitian yang telah dilakukan oleh study *new work of word* yang diselenggarakan oleh Microsoft dengan melibatkan 200 responden, menyatakan bahwa hanya 47% responden yang dapat mencapai keseimbangan dalam kehidupan pribadi dengan pekerjaan dikarenakan pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat waktu. (Nurhabiba, dalam Vishnum, 2016).

Penelitian ketiga menurut oleh Latupapua *et al* (2022) menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilakukan di PT. Bank Malulu Malut Cabang Utama Ambon menyatakan bahwa karyawan yang sudah menikah dan memiliki peran ganda dapat menimbulkan konflik diantara keduanya dan dapat berpengaruh kepada *work-life balance* pekerja

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Suryaningtyas *et al* (2022) dengan menggunakan metode survey dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioener kepada seluruh dosen tetap yang aktif dari Universitas PGRI Kanjuruhan Malang menyatakan bahwa *work-life balance* dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan pekerja dan

dapat membuat pekerja lebih leluasa untuk dapat menyeimbangkan komitmen lain.

Penelitian kelima yang dilakukan oleh Pattusamy & Jacob (2016) menggunakan metode pengumpulan data cross-sectional dan kuantitatif, dengan 218 responden dari dosen pengajar yang bekerja di Lembaga pemerintah dan universitas swasta dibagian Selatan india yang menyatakan bahwa Ketegangan antara pekerjaan dan kewajiban keluarga pasti akan mempengaruhi kualitas *work-life balance* pekerja secara keseluruhan.

Berdasarkan kejadian dan pemikiran di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana *work-life balance* di kalangan pekerja yang sudah menikah

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Tingkat *work-life balance* pekerja yang sudah menikah dalam kategori jenis kelamin .

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini ditinjau secara teoritis dan juga praktis :

1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan refrensi bacaan mengenai *work-life balance* yang dihadapi para pekerja yang sudah menikah, dan umumnya termasuk kategori usia dewasa muda. Hasil penelitian ini dapat menambahkan kajian psikologi khususnya dibidang psikologi sosial

1.4.2 Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Pada hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi pembelajaran yang berharga, sertma menambah wawasan dalam ranah keilmuan perpustakaan dan sains indormasi khususnya tentang *work-life balance*.

b. Bagi pekerja yang sudah menikah

hasil penelitian yang telah didapat akan menambah wawasan mengenai *work-life balance* pada pekerja yang sudah menikah.



