

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri periklanan, penuh dengan kreativitas dan inovasi, sering kali menyajikan tantangan unik dalam kehidupan keseharian para karyawannya. Di dalam lingkungan agensi periklanan yaitu PT.Citra Mediatama Indonesia, beberapa faktor dapat menjadi permasalahan keseharian seperti tuntutan kreatif yang tinggi, karyawan di agensi periklanan berhadapan dengan tekanan untuk terus menciptakan ide-ide segar dan inovatif. Tantangan untuk memenuhi ekspektasi kreatif dapat menyebabkan stres dan kelelahan. Selain itu di PT.Citra Mediatama Indonesia pun mengharuskan dengan tenggat waktu yang ketat. Klien sering mengharapkan hasil yang cepat, meningkatkan tekanan pada karyawan untuk bekerja ekstra keras dan kadang-kadang lembur.

Terkadang terjadi perubahan mendadak atas permintaan klient dan fleksibilitas menjadi tinggi, sifat proyek yang dapat berubah dengan cepat dapat menciptakan ketidakpastian. Karyawan mungkin harus merespons perubahan mendadak, mengakibatkan pergeseran jadwal dan beban kerja yang tidak terduga. Di PT.Citra Mediatama Indonesia pun memelihara budaya kerja intensif, di mana jam kerja yang panjang dianggap sebagai hal yang umum. Hal ini dapat mengganggu *work-life balance* dan memicu kelelahan.

Beban kerja di agensi periklanan seperti di PT.Citra Mediatama Indonesia ini mungkin tidak merata di antara anggota tim. Beberapa karyawan mungkin

menghadapi proyek-proyek yang lebih menuntut, sementara yang lain memiliki waktu yang lebih longgar. Mengenai teknologi yang memfasilitasi keterlibatan terus-menerus, ketersediaan teknologi modern memungkinkan karyawan untuk terus terhubung dengan pekerjaan bahkan di luar jam kerja. Ini dapat membuat sulit bagi karyawan untuk benar-benar beristirahat dan memisahkan pekerjaan dari kehidupan pribadi. Dan sering terjadinya ketidakpastian dalam proyek, karakteristik proyek di agensi periklanan seringkali tidak dapat diprediksi. Perubahan dalam arah kreatif atau perubahan kebutuhan klien dapat menambah kompleksitas pekerjaan.

Adapun beberapa cerita yang penulis dapat mengenai kehidupan kerja karyawan di PT.Citra Mediatama Indonesia ini yaitu yang pertama yaitu karyawan berinisial “R” seorang *Graphic Designer* di PT.Citra Mediatama Indonesia. Setiap pagi hari, “R” memulai hari dengan energi penuh. Ruang kreatif diisi dengan percakapan berapi-api tentang ide-ide iklan terbaru yang akan dihasilkan. Namun, di balik keceriaan, terdapat beban yang terasa. “R” bersama timnya terlibat dalam sesi brainstorming intens. Ide-ide dipertukarkan, dan setiap kata dipilih dengan cermat. Namun, kegembiraan kreatif terkadang berdampingan dengan tekanan untuk memastikan setiap konsep memukau klien. Dengan konsep yang terpilih, tekanan menghadapi tenggat waktu mulai terasa. Klien menuntut presentasi lebih cepat dari yang dijadwalkan, meninggalkan waktu yang terbatas untuk menyempurnakan detail dan menyusun materi iklan. Teknologi modern memastikan bahwa email dan pesan klien tetap berdenting di telepon seluler bahkan saat pulang kerja.

Budaya lembur yang diakui dalam agensi ini membuat malam hari bukanlah akhir dari tanggung jawab. “R” dan beberapa rekan kerja harus mengorbankan waktu bersama keluarga atau kegiatan pribadi untuk memenuhi harapan klien dan menjaga reputasi PT.Citra Mediatama Indonesia. Dalam upayanya untuk menjaga kualitas karya, “R” mulai merasakan dampaknya pada kesehatan mentalnya. Setiap malam dia merenung di depan laptopnya tentang kebutuhan untuk menemukan keseimbangan yang hilang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Walaupun ada dorongan untuk berkolaborasi, karyawan sering merasa kurang didukung dalam mengelola stres. Kebutuhan untuk menciptakan kampanye yang tak terlupakan seringkali mengalahkan perhatian terhadap kesejahteraan mental dan fisik karyawan. Berdasarkan permasalahan kesehatan mental “R” terganggu penulis pun dapat data bahwa menurunnya kesehatan kerja berikut ini :

**Tabel 1.1 Kesehatan Kerja Yang Menurun di PT.Citra Mediatama Indonesia
Tahun 2022**

No.	Kategori Kesehatan Kerja	Parameter Kesehatan Kerja	Target (Tahun 2022)	Realisasi (Tahun 2022)
1	Tingkat Kehadiran Karyawan	Persentase kehadiran	95%	92%
2	Evaluasi Beban Kerja	Survei kepuasan karyawan	80%	72%
3	Program Kesehatan Mental	Partisipasi dalam program	70%	60%
4	Tingkat Stres Karyawan	Survei tingkat stres	40%	65%
5	Keseimbangan Kerja dan Kehidupan	Survei kepuasan karyawan	85%	68%
6	Evaluasi Lingkungan Kerja	Skala evaluasi lingkungan kerja	4.5 (dari 5)	3.8 (dari 5)
7	Partisipasi dalam Program Kebugaran	Jumlah karyawan yang berpartisipasi	60%	55%
8	Pemeriksaan Kesehatan Rutin	Jumlah karyawan yang menjalani	90%	75%

Yang kedua yaitu cerita dari “N” seorang *Art Director* di PT.Citra Mediatama Indonesia. Setiap hari “N” tiba di kantor dengan semangat tinggi. Menghadapi proyek besar yang melibatkan beberapa klien ternama akan menjadi fokus utamanya. Namun, di balik senyuman optimisnya, beban kerja yang melibatkan banyak proyek menanti. Sesampainya di kantornya, “N” langsung merespon email dan pesan proyek yang menumpuk. Dengan beberapa klien yang membutuhkan revisi, dia merasa tekanan untuk memberikan hasil yang terbaik sambil menjaga keunikan kreativitasnya. Beban kerja “N” semakin bertambah saat dia menangani beberapa proyek sekaligus. Deadline mendekat, dan dia merasa seperti mencoba mengimbangi antara menghasilkan desain berkualitas dan memenuhi tenggat waktu yang ketat.

Waktu makan siang hampir tidak ada, dan kebanyakan hari “N” duduk di depan layar komputernya tanpa istirahat yang cukup. Budaya lembur yang menekan di kantor membuatnya merasa seperti pekerjaan tidak pernah berakhir. “N” juga harus berkolaborasi dengan tim kreatif lainnya. Koordinasi yang diperlukan untuk menjaga konsistensi dan visi kreatif seringkali menambah kompleksitas pekerjaannya. Dengan proyek-proyek menumpuk, stres mulai merasuk. “N” merenungkan apakah beban kerja yang tinggi ini dapat berdampak pada kualitas karyanya dan pada akhirnya, kesejahteraannya. Setiap “N” meninggalkan kantor, dia merenung tentang kesehariannya. Meskipun mencintai pekerjaannya, beban kerja yang konstan dan tekanan menghadapi tenggat waktu membuatnya mempertanyakan apakah ada cara untuk mengelola pekerjaan dengan lebih efisien tanpa mengorbankan kreativitas dan keseimbangan hidupnya.

Mengenai beban kerja yang dirasakan oleh “N” penulis pun dapat data sebagian karyawan bahwa beban kerja karyawan PT.Citra Mediatama Indonesia telah meningkat di tahun 2022 seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2 Peningkatan Beban Kerja Karyawan PT.Citra Mediatama Indonesia Tahun 2022

No	Karyawan	Jabatan	Beban Kerja (Tahun 2022)	Beban Kerja (Tahun 2021)	Perubahan Beban Kerja
1	“R”	<i>Graphic Designer</i>	Tinggi	Sedang	Meningkat
2	“N”	<i>Art Director</i>	Sangat Tinggi	Tinggi	Meningkat
3	“M”	<i>Account Executive</i>	Tinggi	Sedang	Meningkat
4	“D”	<i>Video Producer</i>	Sangat Tinggi	Tinggi	Meningkat
5	“E”	<i>Social Media Specialist</i>	Sedang	Rendah	Meningkat
6	“F”	<i>Marketing Manager</i>	Sangat Tinggi	Tinggi	Meningkat
7	“G”	<i>HR Specialist</i>	Tinggi	Sedang	Meningkat
8	“H”	<i>Web Developer</i>	Tinggi	Tinggi	Stabil
9	“I”	<i>Public Relations Specialist</i>	Tinggi	Tinggi	Stabil
10	“J”	<i>Project Manager</i>	Sangat Tinggi	Tinggi	Meningkat

Yang ketiga yaitu ada “M”, seorang *Account Executive* di PT.Citra Mediatama Indonesia. Setiap hari akan penuh dengan pertemuan klien dan diskusi strategis. Dengan serangkaian pertemuan yang menumpuk, “M” menemukan dirinya terjebak dalam alur yang padat tanpa cukup waktu untuk merenung. Pekerjaan yang membutuhkan kehadirannya di berbagai tempat sering membuatnya pulang larut malam. PT.Citra Mediatama Indonesia menerapkan budaya kolaborasi yang intensif, yang meskipun mendukung kreativitas, kadang-kadang merampas waktu yang seharusnya “M” habiskan untuk dirinya sendiri. Pesan tim yang tak henti membuatnya merasa sulit untuk benar-benar 'off' dari pekerjaan.

Smartphone yang selalu terhubung membuat “M” kesulitan untuk benar-benar beristirahat. Email klien, panggilan konferensi mendadak, dan pesan tim dapat memasuki kehidupannya bahkan di luar jam kerja, merampas momen-momen kecil bersama keluarga. Dalam upayanya untuk memenuhi harapan klien dan menghasilkan hasil terbaik, “M” menyadari bahwa dia telah mengorbankan beberapa aspek keseimbangan hidupnya. Berkumpul bersama teman-teman atau meresapi senja di taman seringkali menjadi impian yang tak tercapai. Seiring waktu berlalu, “M” mulai merenung. Dia menyadari bahwa penting untuk menetapkan batas dan menyusun waktu untuk dirinya sendiri.

Mungkin ini saatnya untuk membicarakan kebutuhan *work-life balance* dengan atasan dan mencari solusi yang memungkinkan keseimbangan yang lebih baik. Saat “M” menutup laptop di akhir hari, dia merenungkan tantangan *work-life balance* yang dihadapinya. Meskipun mencintai pekerjaannya, dia merindukan keseimbangan yang memungkinkannya menikmati momen-momen pribadi tanpa tekanan klien yang terus-menerus.

Work life balance pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di industri. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seorang karyawan, maka semakin besar pula komitmen dan kepuasan karyawan tersebut terhadap pekerjaannya.

Kesehatan kerja merupakan suatu permasalahan penting yang harus diperhatikan dalam perusahaan. Sebab program kesehatan yang baik akan memberikan manfaat materi kepada pegawai, karena pegawai lebih jarang absen, bekerja di lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga pegawai dapat bekerja

lebih lama. Dalam Undang-Undang Nomor 23 tahun 1992 tentang Kesehatan, pasal 23 menyatakan bahwa upaya Keselamatan dan kesehatan kerja harus diselenggarakan disemua tempat kerja, khususnya tempat kerja yang mempunyai resiko bahaya kesehatan.

Maka dari itu kesehatan kerja karyawan dalam perusahaan harus terjamin karena karyawan juga manusia yang bisa sakit dan celaka. Karena ketika karyawan sakit yang terkena imbasnya juga perusahaan akan mengalami penurunan target atau produktivitas karyawannya yang menurun.

Beban kerja merupakan sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus dia selesaikan dalam waktu tertentu, baik itu telah dilakukan maupun tidak, dampak positif atau negatif pada pekerjaannya (Hermawan, 2022).

Maka sebagai karyawan sudah seharusnya tidak menjadikan tugas kerja itu sebagian beban kerja, karena sebagai karyawan yang berkualitas pasti bisa mengatur *time management* dan menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu tanpa rasa beban kerja sebagai karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja dan beban kerja terhadap *work life balance* di PT.Citra Mediatama Indonesia, untuk itu peneliti mengambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Work Life Balance* (Studi Kasus PT. Citra Mediatama Indonesia)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, dalam penelitian ini yang menjadi rumusan masalah adalah :

1. Apakah Kesehatan Kerja berpengaruh langsung terhadap *Work Life Balance* di PT. Citra Mediatama Indonesia ?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh langsung terhadap *Work Life Balance* di PT.Citra Mediatama Indonesia?
3. Apakah Kesehatan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh langsung bersama- sama (Srimultan) terhadap *Work Life Balance* di PT.Citra Mediatama Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh langsung Kesehatan Kerja terhadap *Work Life Balance* di PT. Citra Mediatama Indonesia.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh langsung Beban Kerja terhadap *Work Life Balance* di PT.Citra Mediatama Indonesia.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh langsung bersama-sama (Simultan) Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap *Work Life Balance* di PT.Citra Mediatama Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

A. Bagi Umum

Menjadi sumber studi perbandingan dengan penelitian sejenis sehingga dapat menjadi contoh bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian.

B. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan penerapan bagi penulis dalam dunia praktik manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan latar belakang kesehatan kerja, beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja.

C. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat membangkitkan kesadaran perusahaan untuk lebih memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan mencegah terjadinya kesehatan yang tidak memuaskan dan beban kerja karyawan yang berlebihan, sehingga tidak terjadi hal-hal buruk baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja.

1.5 Sistematika Tugas

Penulisan dalam pembuatan skripsi ini menggunakan sistematika penulisan supaya mudah dipahami dan mudah dalam penyusunan. Berikut adalah bentuk sistematika penulisan skripsi :

BAB I PENDAHULUAN

Penjelasan bab ini adalah latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab yang memuat literatur yang mendasari topik penelitian dan model konseptual penelitian seperti umumnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab yang berisikan desain waktu penelitian, tempat penelitian subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab yang berisi pembahasan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab yang berisi tentang kesimpulan penelitian yang dilakukan untuk penelitian yang sama selanjutnya.

