

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam beberapa tahun terakhir, isu mengenai *Work-life Balance* semakin ramai dibicarakan, tidak hanya oleh para profesional di bidang HRD, tetapi juga oleh para karyawan dan manajemen di berbagai industri. Seiring dengan berkembangnya tuntutan kerja di era digital seperti sekarang, banyak karyawan yang mengalami tekanan dalam hal pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Ketika seseorang terlalu fokus pada pekerjaan dan mengabaikan waktu untuk istirahat, keluarga, atau bahkan dirinya sendiri, maka risiko gangguan kesehatan fisik maupun mental menjadi lebih tinggi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Santoso (2021), *Work-life Balance* yang buruk bisa menyebabkan stres kerja, burnout, hingga turunnya produktivitas kerja. Bahkan, dalam jangka panjang bisa mengakibatkan keinginan untuk resign atau berpindah kerja. Hal ini membuktikan bahwa menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi bukan hanya penting untuk karyawan secara individu, tapi juga berdampak besar terhadap stabilitas dan efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan.

Work-life balance dan *time management* atau manajemen waktu juga memegang peranan penting dalam menentukan seberapa efektif seseorang menjalankan tugas-tugasnya. Kemampuan mengatur waktu yang baik akan mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efisien,

menghindari lembur yang tidak perlu, dan memberi ruang untuk aktivitas di luar pekerjaan. Menurut hasil penelitian oleh Ardiansyah & Dewi (2023), manajemen waktu yang efektif secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan minim kesalahan. Namun, realita di lapangan sering kali menunjukkan kondisi yang berbeda. Banyak karyawan masih mengalami kesulitan dalam mengatur waktu mereka, terutama ketika menghadapi tugas-tugas yang mendesak atau membutuhkan effort ekstra.

Gambar 1.1 *Evidence Over Working Team Perusahaan XYZ*





Salah satu fenomena yang relevan dalam konteks penelitian ini terjadi di perusahaan Perusahaan XYZ. Pada tanggal 14 Mei 2025, sejumlah karyawan ditugaskan untuk mempersiapkan kebutuhan tampilan display produk XYZ dalam rangka kegiatan *Event ADAKOM* yang diselenggarakan di Hotel Novotel Mangga Dua Square, Jakarta. Setelah menyelesaikan pekerjaan pada hari tersebut, karyawan yang bersangkutan kembali diminta untuk hadir di lokasi kegiatan pada hari yang sama guna mendampingi jalannya acara, dengan jeda istirahat yang sangat terbatas.

Kondisi tersebut mencerminkan bentuk beban kerja yang tinggi di luar waktu kerja normal, dilakukan dalam kurun waktu yang berdekatan, dan menuntut tingkat intensitas yang tinggi. Berdasarkan kajian Iskandar dan Pratama (2022), kelebihan beban kerja (*overwork*) dapat berdampak negatif terhadap konsentrasi, kondisi kesehatan, serta menurunkan kualitas kinerja individu. Jika praktik semacam ini berlangsung secara berkelanjutan, maka dikhawatirkan akan menurunkan motivasi kerja, loyalitas, hingga meningkatkan potensi *turnover* karyawan.

Meskipun karakteristik beban kerja dapat bervariasi pada masing-masing jenis pekerjaan, perusahaan tetap memiliki tanggung jawab untuk merancang strategi pengelolaan kerja yang mempertimbangkan aspek kesejahteraan karyawan. Dalam konteks ini, kebijakan perusahaan berperan penting dalam menciptakan sistem kerja yang berorientasi pada keberlanjutan dan keseimbangan antara tuntutan profesional dan kehidupan pribadi. Rahman dan Yuliana (2020) menyatakan bahwa organisasi yang mampu memfasilitasi *Work-life Balance*

cenderung memiliki peluang lebih besar dalam mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi.

Menarik untuk dicermati bahwa meskipun kajian mengenai *Work-life Balance* dan *Time Management* telah banyak dilakukan, sebagian besar fokus penelitian tersebut masih terpusat pada sektor pendidikan, rumah sakit, dan industri manufaktur berskala besar. Sementara itu, kajian serupa pada perusahaan teknologi, khususnya dalam konteks Perusahaan XYZ, masih tergolong terbatas. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang menjadi dasar urgensi dilakukannya studi ini.

Penelitian ini akan berfokus pada bagaimana *Work-life Balance* dan *Time Management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan XYZ. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antar variabel tersebut. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan yang berguna bagi pihak manajemen dalam menyusun kebijakan kerja yang tidak hanya menargetkan output, tapi juga memperhatikan kondisi psikologis dan sosial para karyawannya. Dengan kata lain, penelitian ini bukan hanya penting dari sisi akademis, tapi juga dari sisi praktis. Karena dalam dunia kerja yang makin kompleks dan menuntut, memahami keseimbangan hidup dan kemampuan mengatur waktu bukanlah hal sekunder, melainkan sebuah core strategy untuk mempertahankan karyawan yang sehat, bahagia, dan produktif.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Work-life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan XYZ?
2. Apakah *Time Management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan XYZ?
3. Apakah *Work-life Balance* dan *Time Management* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan XYZ?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, di antaranya :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work-life Balance* terhadap kinerja karyawan di Perusahaan XYZ.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Time Management* terhadap kinerja karyawan di Perusahaan XYZ.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work-life Balance* dan *Time Management* secara simultan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan XYZ.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan pengetahuan teoritis yang telah diperoleh selama masa studi ke dalam konteks

praktis dunia kerja, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Melalui proses ini, penulis dapat memperdalam pemahaman mengenai konsep *Work-life Balance* dan *Time Management*, serta mengembangkan kemampuan dalam melakukan analisis terhadap variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga memperkuat keterampilan metodologis penulis dalam menyusun dan mengolah data ilmiah sebagai bentuk kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah referensi akademik di lingkungan universitas, khususnya pada Program Studi Manajemen. Penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan bagi mahasiswa lain yang akan mengangkat tema serupa, serta memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan isu keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi di sektor teknologi. Dengan demikian, universitas memperoleh kontribusi dalam bentuk karya ilmiah yang relevan dan aktual terhadap dinamika dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen, khususnya dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan waktu kerja dan keseimbangan kehidupan karyawan. Temuan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan strategis terkait peningkatan produktivitas dan

kesejahteraan karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga berpotensi memperkuat sistem manajemen SDM yang berorientasi pada keberlanjutan kinerja dan retensi tenaga kerja yang berkualitas.

1.5. Sistematika Tugas Akhir

Sistematika penulisan dalam skripsi ini disusun untuk memberikan gambaran umum mengenai isi dan alur pembahasan dalam penelitian. Adapun sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab utama sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II KERANGKA TEORITIS

Bab ini berisi kajian teoritis dan empiris yang mendasari penelitian. Terdiri atas pembahasan konsep Work-life Balance, Time Management, dan kinerja karyawan, dilengkapi dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian..

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil analisis data penelitian yang meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, serta pembahasan

terhadap temuan berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran bagi perusahaan, akademisi, dan peneliti selanjutnya.

