

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dunia kerja merupakan dunia tempat sekumpulan individu melakukan suatu aktivitas kerja, yang mana aktivitas tersebut terdapat di dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Robbins (2008) perusahaan atau organisasi ini merupakan satuan sosial yang terorganisasi secara sadar, yang terdiri dari 2 orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relatif kontinu untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama. Dunia kerja saat ini memerlukan sumber daya manusia yang dapat diandalkan sebagai bentuk dari ketahanan serta kemampuan seorang individu dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi salah satunya seperti globalisasi.

Bekerja merupakan tujuan utama seseorang dalam meraih aktualisasi diri terhadap potensi yang dimiliki. Dalam perjalanan kerja, sebagian besar orang mulai merasakan ada hal yang lain yang harus diperhatikan selain bekerja. Hal yang dimaksud adalah kehidupan pribadi yang dijalani dalam kesehariannya. Hidup di tempat kerja, pekerjaan dan keluarga, pekerjaan dan pemenuhan pribadi, pekerjaan dan kehidupan sosial, semuanya melukiskan persoalan tentang pengaturan yang selaras dan seimbang antara pekerjaan dan kehidupan lainnya. *Work-life conflict* akan terjadi apabila aktivitas pekerjaan dapat menghambat pemenuhan kebutuhan lain karyawan. Salah satu faktor penting adalah sejauh

mana keseimbangan kehidupan kerja pada umumnya berlaku di seluruh hirarki organisasi.

Bagi seorang karyawan, kehidupan sehari-hari terkonsentrasi atas dua kegiatan dan dua tempat yang berbeda. Di satu sisi, pegawai merupakan bagian dari sebuah organisasi tempat mengabdikan diri dan mencari penghasilan. Sementara itu, di sisi yang lain seorang pegawai juga menjadi bagian dan bertanggung jawab atas keluarga yang dimilikinya. Konsentrasi dan pembagian waktu harus dilakukan oleh pegawai agar keduanya dapat berjalan dengan seimbang.

Pembagian yang dilakukan bukanlah bersifat perhitungan matematika yang harus diberikan dengan jumlah yang sama. Pekerjaan yang dimiliki mendukung kehidupan keluarganya. Demikian pula sebaliknya, kehidupan keluarga akan mendukung karyawan di dalam melaksanakan semua kegiatannya.

Ketika seorang individu tidak menjaga keseimbangan hidup dan bekerja terlalu banyak dalam pengaturan organisasi, hal ini dapat menyebabkan psikologis (pikiran, jiwa) dan konsekuensi perilaku terganggu, sebagai hasil produktivitasnya juga akan rendah, yang kemudian akan memicu stres dan akan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*).

Pengertian dari keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) itu sendiri menurut Schermerhorn (dalam Mareta, 2013) adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan

pribadi dan keluarganya. Dengan kata lain seorang karyawan sangat membutuhkan akan adanya keseimbangan kehidupan kerja yang baik di organisasinya tersebut karena seorang karyawan mempunyai tuntutan yang sangat tinggi, yaitu harus dapat menyeimbangkan hubungan antara pekerjaan yang dituntut harus berjalan sesuai dengan rencana yang diinginkan organisasi dan kebutuhan akan keluarga juga terhadap diri sendiri, sebagai contoh menjaga kesehatan diri sendiri, memperhatikan perkembangan keluarga, waktu untuk istirahat, berlibur dengan keluarga dan sebagainya

Suhardono (dalam Laela, 2015) mengharapkan apa yang dilakukan pegawai untuk pekerjaan dan keluarga berjalan seiring secara harmoni, pekerjaan merupakan bagian dari kehidupan yang akan menghasilkan totalitas di dalam bekerja, berkarya, dan berkehidupan. Jadi bukan sekadar seimbang (*balance*).

Dalam kenyataannya,, mengatur keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan tidaklah mudah. Pengaturan menjadi tidak mudah pada saat pegawai memiliki masalah di luar pekerjaannya, di dalam hal ini permasalahan keluarga. Pengaturan yang dibutuhkan bukan hanya pengaturan waktu tetapi juga pikiran yang akan menyita perhatian pegawai. Masalah yang membebani pikiran seorang pegawai akan membebani dan membuat pekerjaannya menjadi tidak terpikirkan. Kondisi yang sebaliknya mungkin saja terjadi, permasalahan di tempat kerja yang belum terselesaikan akan menjadi beban pikiran dan akan terbawa pada kehidupan di luar pekerjaan.

Hal ini juga terjadi pada karyawan PT. Era Cipta Electrindo Medan, dimana sistem kerja yang terkadang mengharuskan karyawannya tetap bekerja di hari libur seperti hari minggu (kerja lembur) serta sistem kerja yang menggunakan shift juga mengharuskan karyawannya terkadang harus tetap bekerja di malam hari ditambah lagi beban kerja yang tinggi, tekanan kerja yang tinggi serta tuntutan kerja yang mengharuskan karyawannya menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu membuat karyawan cenderung menghabiskan waktu dan tenaganya bahkan pikirannya ke pekerjaan dibandingkan dengan urusan lainnya, yang akhirnya menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan di luar pekerjaannya.

Namun, meskipun begitu banyak karyawan yang tetap bertahan bahkan ada yang bekerja sampai puluhan tahun di perusahaan ini. Dari beberapa karyawan yang di wawancarai oleh peneliti, didapatlah kesimpulan bahwa hal yang membuat para karyawan tetap bertahan diantaranya adalah karena mereka merasa kesulitan jika harus mencari pekerjaan yang lain, mereka hanya lulusan SD atau SMP sehingga sulit jika harus memilih-milih pekerjaan, hal lainnya adalah karena mereka sudah merasa nyaman bekerja disini, dan karena sudah memiliki rekan kerja yang baik dan kompak, sehingga dari hal-hal tersebut mereka memutuskan untuk tetap bekerja di perusahaan ini.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seorang karyawan, salah satu diantaranya adalah faktor individual yang meliputi : kepribadian, kesejahteraan, dan emosi (*emotional intelligence*). Dalam faktor ini

hal yang dapat mempengaruhi emosi seseorang yaitu sebagai contoh, jika seorang individu memiliki kemampuan dalam menyesuaikan atau mengenali emosinya, mengungkapkan emosi atau perasaan, mengatur emosi serta mempergunakan emosi atau perasaan dengan baik (memiliki emosi yang stabil) maka ia cenderung tidak akan membawa permasalahan pekerjaan ke dalam lingkungan keluarga/pribadinya, ataupun sebaliknya. Namun akan berbeda jika seorang individu yang cenderung memiliki ketidakstabilan emosi, maka ia cenderung akan sulit untuk mengatur emosinya dengan baik yang kemudian ia akan mencampur adukkan urusan atau permasalahan pekerjaan dengan permasalahan keluarga/pribadi, sehingga saat berada di tempat kerja para karyawan terlihat sering melamun dan bahkan diantaranya menjadi sedikit emosional (mudah marah dan tersinggung) yang menyebabkan kacanya pekerjaan yang ia kerjakan.

Selain faktor diatas, ada faktor organisasional yang juga mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seorang karyawan. Faktor organisasional ini meliputi : pengaturan kerja, dukungan organisasi, stres kerja, konflik peran/*role overload*, dan teknologi. Kondisi dari faktor organisasional yang terlihat mempengaruhi kualitas keseimbangan kehidupan kerja karyawan, sebagai contoh yaitu pengaturan kerja yang mudah disesuaikan/fleksibel dapat membantu karyawan untuk mencapai pencampuran yang lebih baik antara pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan. Begitupun sebaliknya, pengaturan kerja yang kaku akan sangat menyulitkan seorang karyawan dalam mencapai pencampuran kehidupan-kerja yang baik, sehingga urusan pekerjaan akan mengganggu urusan di luar pekerjaan yang membuat karyawan cenderung jarang menghabiskan waktu

bersama dengan keluarganya seperti berkumpul atau rekreasi bersama keluarga. Beban kerja, tekanan kerja dan tuntutan kerja yang tinggi juga akan memicu karyawan mengalami stres yang dimana hal ini juga akan ikut mempengaruhi pencampuran antara kehidupan kerja dengan kehidupan di luar pekerjaannya menjadi tidak seimbang.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja seorang karyawan adalah faktor lingkungan yang meliputi : pengaturan perawatan anak, dukungan keluarga, serta lingkungan sosial. Dalam hal ini, karyawan yang harus bekerja lembur secara otomatis akan mengurangi intensitas interaksinya baik dengan keluarga ataupun lingkungan sosialnya, ditambah lagi keluarga yang tidak memberikan dukungan secara penuh pada karyawan tersebut untuk bekerja lembur akan menciptakan konflik diri karyawan tersebut yaitu memilih antara pekerjaan atau keluarganya. Hal lainnya adalah jumlah anak dan tanggung jawab, karyawan yang memiliki anak dan tanggung jawab yang besar dalam keluarga akan cenderung mengalami kelelahan saat berada di tempat kerja karena harus mengurus anak ataupun tanggung jawabnya saat di rumah.

Faktor terakhir yang juga mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seorang karyawan adalah faktor lainnya yang meliputi : umur, jenis kelamin, status perkawinan, status orang tua, pengalaman, tingkat karyawan, tipe pekerjaan, penghasilan, kepuasan serta tipe keluarga. Karyawan yang sudah menikah dan memiliki keluarga sendiri (anak) cenderung akan lebih sulit menyeimbangkan kehidupan-kerja dibandingkan dengan yang belum menikah/lajang. Karyawan wanita cenderung akan mengalami kesulitan yang

lebih besar dibandingkan karyawan pria, disamping harus mengurus suami dan anak di rumah, ia juga masih harus bekerja yang akan membuatnya kesulitan dalam mengatur waktunya antara keluarga dan pekerjaan. Penghasilan seorang karyawan juga ikut mempengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja seseorang. Sebagai contoh, karyawan yang berpenghasilan rendah cenderung akan mencari tambahan pekerjaan guna untuk melengkapi dan menutupi kebutuhan hidupnya dan keluarganya, dimana mereka terkadang memilih untuk berjualan atau bahkan menarik becak setelah pulang bekerja. Hal ini kemudian semakin mempersulit mereka dalam menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan keluarga/pribadi mereka.

Hal ini juga didukung oleh pengakuan karyawan PT. Era Cipta Electrindo yang diwawancarai oleh peneliti, karyawan tersebut mengatakan :

“terkadang saya merasa bahwa di perusahaan ini saya kurang dapat membagi waktu antara waktu untuk keluarga dengan waktu untuk pekerjaan, dikarenakan jam kerja yang menggunakan sistem kerja shift malam serta saat permintaan produk sedang tinggi, maka terkadang saya harus kerja lembur meskipun itu adalah hari libur. Sehingga, waktu untuk keluarga saya menjadi berkurang. Dalam waktu sebulan terkadang saya cenderung menghabiskan waktu lebih lama untuk bekerja dibandingkan menghabiskan waktu bersama keluarga saya”.

Kemudian ia melanjutkan, “beban kerja yang diberikan oleh perusahaan ini kepada saya cukup besar, ditambah tuntutan kerja yang mengharuskan saya harus menyelesaikan pekerjaan saya tepat pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, menyebabkan saya sering kali merasa stres dan tertekan akibat beban kerja dan tuntutan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Dan seringkali lagi, permasalahan yang saya dapat di pekerjaan, saya bawa sampai ke rumah, dan membuat kualitas bersama keluarga saya menjadi berkurang dan terganggu”. (Komunikasi personal, pada tanggal 21 Desember 2016)

Dari pernyataan tersebut kemudian diketahui bahwa karyawan membawa masalah dalam pekerjaannya sampai ke rumah (lingkungan personalnya) yang dipicu oleh stres selama mereka bekerja seperti tekanan, tuntutan kerja dan beban kerja yang tinggi, yang kemudian dapat menurunkan kualitas kehidupan keluarganya. Atau karyawan yang harus melakukan lembur sehingga terjadinya ketidakseimbangan antara waktu untuk pekerjaan dengan waktu untuk kehidupan pribadinya seperti keluarga. Fenomena lain yang ditemukan ialah bahwa terkadang waktu lembur yang mereka lakukan itu tidak dibayar dengan uang atau insentif oleh perusahaan melainkan di bayar dengan hari lain sebagai pengganti hari kerja lembur mereka. Padahal karyawan mengharapkan bahwa hari kerja lembur mereka itu dibayar dengan uang atau insentif bukan dengan hari pengganti.

Banyak karyawan yang kemudian mempertanyakan apakah kehidupan pribadinya sudah seimbang dengan waktu kerja yang dihabiskan selama hidupnya ini. Tuntutan akan adanya keseimbangan antara pekerjaan dengan kualitas hidup pribadi menjadi hal yang menarik untuk membentuk karakter diri yang kuat dan tegar. Di samping itu, keseimbangan karyawan di dalam bekerja dan menjalani kualitas hidupnya juga menjadi fokus perhatian perusahaan yang akan menjadikan karyawan menjadi semakin puas dalam menjalankan setiap pekerjaannya.

Hal ini menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara waktu kerja dengan waktu dengan keluarga serta beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang tinggi, memicu permasalahan diri akan keluarga dengan pekerjaan menjadi terganggu,

sehingga tidak terciptanya konsep keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) yang baik. Keseimbangan kehidupan-kerja (*Work-life balance*) yang baik didefinisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain (Moore, dalam Utomo, 2015).

Dalam menunjang kebutuhan akan keseimbangan kehidupan kerja, karyawan juga membutuhkan peran organisasi untuk bisa mewujudkannya, karena hal itu bisa mempengaruhi hasil dari apa yang di kerjakan karyawan. Sebagai contoh karyawan memiliki waktu untuk bekerja yang tidak sesuai dengan perjanjian sebelum menjadi anggota organisasi maka karyawan tersebut merasa keseimbangan bekerja dengan kehidupan pribadi akan terganggu.

Tidak adanya perhatian perusahaan terhadap karyawannya akan mendorong karyawan untuk bekerja keras tanpa memperhatikan bagaimana kebutuhan karyawan juga harus dipenuhi sehingga secara tidak langsung akan memberi efek jangka panjang bagi perusahaan, yaitu produktivitas menurun. Clutterbuck (dalam Laela, 2015) menyatakan ada beberapa permasalahan yang muncul akibat dari ketidakmampuan manajemen perusahaan dalam menerapkan konsep keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) pada karyawan, diantaranya : meningkatnya absen pada karyawan, kegagalan dalam mengembangkan potensi karyawan, kurangnya inisiatif dan kreativitas, pelayanan yang buruk terhadap konsumen, perilaku karyawan yang buruk, dan rendahnya motivasi dan komitmen karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dan mengacu pada kenyataan yang ada, maka hal ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti khususnya mengenai faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*). Berangkat dari hal tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan-Kerja Pada Karyawan PT. Era Cipta Electrindo Medan”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Keseimbangan kehidupan-kerja menurut Greenhaus et al. (dalam Utomo, 2015) adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya. Tiga komponen keseimbangan kehidupan-kerja, yaitu keseimbangan waktu, merefleksikan jumlah yang sama/adil dari waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan peran keluarga; keseimbangan keterlibatan, tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga; dan keseimbangan kepuasan yakni tingkat kepuasan yang sama dalam peran pekerjaan dan keluarga.

Sejalan dengan pernyataan ahli diatas, peneliti melakukan identifikasi masalah terkait dengan masalah keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), yaitu dimana masih adanya hak-hak karyawan yang tidak terlindungi seperti jam kerja yang melebihi jam kerja yang telah ditentukan karena pekerjaan yang belum terselesaikan (jam lembur), tekanan kerja yang tinggi serta beban kerja yang tinggi, masalah di tempat kerja yang dibawa sampai ke rumah

(lingkungan pribadi) dan sebaliknya, yang keseluruhannya menimbulkan konflik diri akan waktu bersama keluarga dan rekan lainnya untuk bersosialisasi sehingga tidak tercipta konsep keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life baance*) yang baik yang kemudian akan mempengaruhi kualitas kehidupan, baik kehidupan pribadi ataupun kehidupan pekerjaan karyawan itu sendiri.

### **C. Batasan Masalah**

Pada penelitian mengenai Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan-Kerja Pada Karyawan PT. Era Cipta Electrindo Medan membatasi masalahnya dengan melihat faktor yang paling mempengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja karyawan yaitu melalui faktor keseimbangan kehidupan-kerja yang diutarakan oleh Pouluse dan Sudarsan (2014) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja seseorang yaitu : faktor individu, faktor organisasional, faktor lingkungan, dan faktor lainnya (pengalaman, penghasilan, dan status orang tua).

### **D. Rumusan Masalah**

Dalam penelitian ini, yang menjadi rumusan masalahnya adalah Faktor-Faktor apa saja yang mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan-Kerja Pada Karyawan PT. Era Cipta Electrindo Medan.

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi setiap faktor dalam mempengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) karyawan PT. Era Cipta Electrindo Medan.

### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil dari dilakukannya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu:

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pengembangan ilmu Psikologi secara umum. Secara khusus diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan kajian bagi pengembangan Psikologi Industri dan Organisasi dalam hal keseimbangan kehidupan-kerja (*Work-Life Balance*).

#### 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian diharapkan dapat memberikan wacana dan informasi mengenai keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) dengan tujuan agar perusahaan atau organisasi dapat membantu kayawannya dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) sehingga terciptanya kesejahteraan kehidupan karyawan dalam berbagai aspek kehidupan baik kerja ataupun kehidupan pribadi karyawan.