

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

*Work-life balance* (selanjutnya disingkat WLB) merupakan suatu keadaan keseimbangan di mana tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang itu sama (Lockwood, 2003). Antecedent WLB diyakini mencakup sejumlah faktor pribadi dan faktor organisasi yang dapat mempengaruhi tingkat pencapaian keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang (Sirgy & Lee, 2018). Faktor individu yang dapat mempengaruhi WLB yaitu beban kerja dan keterlibatan kerja, sedangkan yang berasal dari faktor organisasi yaitu dukungan supervisor dimana seseorang itu bekerja. Seorang pekerja kerap kali mengalami kendala untuk mencapai WLB dan dapat menyebabkan masalah bagi kesejahteraan pekerja maupun perusahaan apabila terjadi ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

WLB dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang dirasakan oleh pekerja dimana perasaan itu muncul dari dalam individu seseorang ketika mendapat tuntutan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan. Menurut Wefald dkk. (2008) bahwa beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada seorang pekerja untuk dikerjakan. Penelitian yang dilakukan oleh Holland dkk. (2019) menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang lebih tinggi berdampak negatif pada WLB. Hal ini karena beban kerja dianggap menghilangkan sumber daya dari individu, dan ini berdampak negatif pada kesejahteraan individu dengan

mengurangi kepuasan mereka untuk menjaga WLB. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Nizam & Kam (2018) bahwa beban kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan karena beban kerja dianggap menghambat kemampuan pekerja untuk mencapai WLB yang optimal. Di sisi lain, hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Syihabudhin dkk. (2020) bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Seorang pekerja yang memiliki beban kerja akan lebih aktif dan energik, dengan anggapan bahwa beban kerja sebagai tantangan daripada tekanan. Hal ini akan membuat diri mereka terdorong untuk mencapai tugas kinerja yang baik dalam mengatasi beban kerjanya yang memuaskan keinginan seseorang, sehingga WLB nya akan terpenuhi.

WLB juga dapat dipengaruhi oleh faktor keterlibatan kerja yang berasal dari dalam individu seseorang (Sirgy & Lee, 2018). Menurut Lodahl & Kejnar, (1965), keterlibatan kerja merupakan sebuah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan terhadap pekerjaan yang sedang dihadapi. Keterlibatan kerja memiliki hubungan yang positif dengan WLB. Hal ini di dukung oleh penelitian Thakur & Kumar, (2015) dimana keterlibatan kerja dan WLB berpengaruh secara positif. Hasil tersebut bertentangan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan keterlibatan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap WLB, pekerja yang memiliki keterlibatan tinggi dalam pekerjaan mereka akan cenderung kurang memperhatikan masalah keluarganya sehingga pekerja mengalami ketidakseimbangan kehidupan kerja (Darcy dkk., 2012).

Selain faktor individu, terdapat faktor dari organisasi yang dapat mempengaruhi tingkat WLB yaitu dukungan supervisor. Hammer dkk. (2009) mengatakan bahwa dukungan supervisor merupakan salah satu sumber dukungan sosial dari pekerjaan dan juga disebut sebagai bentuk dukungan organisasi informal yang memiliki peran penting dalam membantu pekerja untuk mencapai WLB. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmaniah dkk. (2019), menunjukkan bahwa dukungan supervisor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap WLB. Pekerja dapat merasakan supervisor mengerti akan kebutuhan, hak dan tanggung jawab bawahannya. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Talukder dkk. (2016) yang juga menunjukkan dukungan supervisor berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh (Wu dkk., 2013) yang menunjukkan bahwa pengaruh dukungan supervisor dengan WLB tidak signifikan. Supervisor tidak memiliki kendali atas masalah yang berkaitan dengan WLB. Dukungan supervisor yang diterima tidak mempengaruhi kondisi kehidupan dan pekerjaan bawahannya.

Sejak tahun 2010-an, terjadi peningkatan jumlah studi empiris yang dilakukan tentang WLB di kawasan Asia, termasuk Indonesia. Hal ini karena pekerja menghadapi tekanan jam kerja yang panjang dan tidak fleksibel, kurangnya peraturan ketenagakerjaan formal, dan ketetapan terbatas kebijakan kerja ramah keluarga sehingga penelitian tentang WLB perlu ditinjau ulang (Le dkk. 2020). Di Indonesia, survei yang dilakukan oleh Nielsen tahun 2012 menyebutkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan rumah merupakan perhatian terbesar bagi masyarakat Indonesia meskipun ada masalah keuangan (Post, 2012).

WLB menjadi masalah krusial bagi setiap pekerja baik di sektor publik maupun swasta saat ini. WLB dapat memengaruhi psikologis, sosial, ekonomi, kemudian kesejahteraan mental seseorang. Hal ini juga berkaitan dengan stabilitas di antara kualitas waktu dan energi yang didedikasikan seseorang untuk bekerja dan usaha pribadi untuk mempertahankan kehidupan yang harmonis (Abioro, 2018). Selain itu, WLB akan selalu mempengaruhi produktivitas pekerja di tempat kerja dalam jangka panjang apabila WLB tidak dikelola dengan baik (Ojo dkk. 2014).

Subyek dalam penelitian ini yaitu pekerja tetap yang sudah memiliki keluarga (berkeluarga). Pekerja yang sudah berkeluarga cenderung untuk menemukan solusi atas “tantangan” yang dihadapi pekerja dalam menggabungkan pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka (Grzywacz & Carlson, 2007). Ketika pekerja mencapai tingkat WLB, maka tidak ada konflik antara pekerjaan dan keluarga. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan, jika tidak ada keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga yang dialami individu, dapat memicu konflik kerja-keluarga yang meningkat, serta dapat merusak kesehatan dan kesejahteraan individu (Frone, 2003).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka penelitian ini mengambil judul “BEBAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA, DAN DUKUNGAN SUPERVISOR SEBAGAI ANTESEDEN *WORK LIFE BALANCE* (STUDI PADA PEKERJA DI INDONESIA)”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap WLB ?
2. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap WLB ?
3. Apakah dukungan supervisor berpengaruh positif dan signifikan terhadap WLB ?

## **C. Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu *work-life balance* sebagai variabel dependen, dan variabel independen terdiri dari beban kerja, keterlibatan kerja, dan dukungan supervisor. Responden dari penelitian ini adalah pekerja yang tersebar di seluruh wilayah di Indonesia dengan kriteria tertentu yakni pekerja tetap yang sudah berkeluarga dengan masa kerja minimal selama satu tahun. Hal tersebut karena pekerja tetap cenderung memiliki tuntutan beban kerja yang lebih berat dan memiliki keterlibatan kerja lebih tinggi dibandingkan pekerja kontrak atau tidak tetap. Waktu bekerja satu tahun merupakan jangka waktu yang cukup untuk seorang pekerja mempersepsikan keseimbangan kehidupan kerjanya. Baik dari segi tugas yang dibebankan organisasi terhadap pekerja, keterlibatan dalam pekerjaannya, maupun pemahaman perilaku supervisor yang mendukung terciptanya WLB.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance*
2. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap *work-life balance*
3. Untuk menganalisis pengaruh dukungan supervisor terhadap *work-life balance*

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat memperkaya kajian literatur bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dasar yang sama yaitu mengenai *Work-life Balance*

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan untuk mengetahui langkah-langkah maupun kebijakan yang dapat digunakan untuk pencapaian tingkat *Work-life Balance* pekerja