

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mediana dalam Kompas.Id menuliskan bahwa pekerja indonesia tidak memiliki keseimbangan, lalu survei JobStreet pada tahun 2023 menunjukkan bahwa 43% karyawan di Indonesia menganggap keseimbangan kehidupan kerja sebagai prioritas utama dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya tingkat keseimbangan kehidupan kerja di Indonesia (Mediana, 2023).

Menurut Anoraga (Laela & Muhammad, 2016) bekerja merupakan hal yang mendasar dan dibutuhkan oleh manusia untuk mempertahankan hidup. Seseorang bekerja didasarkan ada sesuatu yang akan dicapainya, dan orang berharap bahwa pekerjaan yang dilakukannya akan berdampak kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sebelumnya. Bekerja merupakan hal yang dibutuhkan oleh wanita dan pria.

Berdasarkan pemaparan Clawson (Novianti dkk., 2024) pekerjaan yang ada bisa dilakukan di berbagai bidang pekerjaan, baik pada bidang sosial, pendidikan, kesehatan, maupun industri. Dunia kerja merupakan dunia yang dinamis. Dalam menjalankan kehidupannya, terdapat lingkaran keseimbangan mengenai perkembangan kehidupan manusia, diantaranya *marital*, *parental*, *familial*, *financial*, dan *social*. Oleh karena itu, individu dihadapkan pada tuntutan untuk menjalani kehidupannya dalam beragam peran, termasuk sebagai pasangan, orangtua, dan anggota aktif dalam lingkungan sosialnya.

Kehidupan individu yang telah membentuk keluarga tentu akan mengalami perbedaan signifikan dalam cara mereka mengelola berbagai peran dalam kesehariannya, baik itu pria maupun wanita. Walaupun banyak dari orang yang bekerja memilih untuk fokus pada karirnya, mereka juga harus menjaga keseimbangan dalam kehidupan di luar pekerjaan agar tidak mengabaikan aspek-aspek penting lainnya. Bagi seseorang yang telah menikah dan masih bekerja, ini akan memunculkan tantangan khusus karena mereka harus

menghadapi sejumlah peran yang berbeda. Dalam satu sisi, mereka harus tetap profesional dalam pekerjaan mereka, tetapi juga tidak bisa mengesampingkan tanggung jawab dan kebutuhan di luar konteks pekerjaan (Rohman, 2017).

Baik wanita maupun pria memiliki kesulitan dalam menghadapi tuntutan-tuntutan tersebut. Pria memiliki tanggung jawab serta pemenuhan kebutuhan di luar pekerjaan. Di dalam keluarga, pria memiliki kewajiban sebagai suami juga ayah. Pria memiliki kewajiban utama sebagai kepala keluarga dan pencari nafkah. Pada wanita yang sudah menikah, ketika berada di dalam keluarga memiliki tanggung jawab untuk mengurus rumah tangga seperti memasak, membersihkan rumah, atau mengasuh anak yang memang merupakan bagian dari tradisi masyarakat. Selain tanggung jawab di dalam keluarga, baik pria maupun wanita juga memiliki kebutuhan lain seperti kesehatan secara fisik maupun rohani yang dapat ditunjang dengan olahraga untuk menjaga kesehatan, *refreshing*, memiliki hubungan sosial dengan lingkungan luar, serta kegiatan spiritual (Twenge dkk, 2018).

Sebagai seorang karyawan, individu memiliki peranan berupa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dengan baik di dalam pekerjaannya, berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, meluangkan waktu lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaan, bekerja lembur jika dibutuhkan, dan sebagainya. Bagi para pekerja bukan tidak mungkin karyawan perlu melakukan lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Terkadang, karyawan juga harus bekerja di hari libur karena pekerjaan yang menumpuk. Akibatnya, energi individu bisa habis lebih cepat karena tuntutan pekerjaan yang berat dan jam kerja yang lebih lama dari yang seharusnya. Selain itu, individu masih harus meluangkan waktu untuk perannya di luar lingkup pekerjaan. Maka dari itu karyawan diharapkan dapat menyeimbangkan urusan pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Liman, 2015).

Menurut Nurhabiba (2020), setiap individu memerlukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Apabila keseimbangan ini tidak tercapai, hal tersebut dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, timbulnya kejenuhan, serta ketidakpuasan baik dalam pekerjaan maupun kehidupan

pribadi. Permasalahan keseimbangan kehidupan kerja terjadi ketika seseorang gagal menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Organisasi Kesehatan Dunia memaparkan bahwa bekerja dengan jam kerja yang panjang dapat menyebabkan gangguan kesehatan, baik fisik maupun psikologis. Salah satu gangguan psikologis yang sering muncul adalah stres, yang dapat meningkatkan risiko penyakit serius seperti jantung dan stroke (WHO, 2021).

Penelitian oleh Ramadani (2021) memperkuat pandangan ini, dengan menunjukkan bahwa jam kerja yang panjang memiliki dampak negatif terhadap kesehatan pekerja, baik secara umum maupun kesehatan mental. Pekerja yang bekerja dalam jangka waktu yang lama lebih rentan terhadap masalah kesehatan kerja. Hal ini menegaskan pentingnya menjaga keseimbangan kehidupan kerja agar kesehatan fisik dan mental tetap terjaga, serta produktivitas tetap optimal (Ramadani, 2021).

Di sisi lain, pemasalahan keseimbangan kehidupan kerja juga menjadi isu yang penting bagi manajemen di berbagai perusahaan. 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 seperti produktivitas menurun (Rohman, 2017).

Perusahaan yang mampu menciptakan dan mengelola keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi sebuah strategi *simbiosis mutualisme* antara karyawan dengan perusahaan. Penerapan (*work-life balance*) dapat melalui kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan ataupun menciptakan lingkungan bekerja yang mampu mendukung terciptanya kondisi keseimbangan kehidupan kerja (Wicaksana & Asrunputri, 2020). Penelitian Singh dan Khana (Dani dkk., 2021) memberikan strategi bagi perusahaan-perusahaan untuk menciptakan *work-life balance* bagi karyawan seperti: jam kerja yang fleksibel dan masuk akal, kemudahan dalam menerima telepon atau pesan mendesak dari keluarga di tempat kerja dan akses untuk penanganan anak di kantor bagi yang membutuhkan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 10-16 November 2023, peneliti menemukan fenomena bahwa banyak dari karyawan memiliki masalah dengan keseimbangan kehidupan kerja yang terangkum pada tabel dibawah.

Tabel 1. Hasil Wawancara Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja

No	Aspek	Subjek 1	Subjek 2	Subjek 3	Subjek 4	Subjek 5	Jumlah
1.	Keseimbangan Waktu	✓	✓	✓	✓		4
2.	Keseimbangan Keterlibatan	✓	✓	✓	✓		4
3.	Keseimbangan Kepuasan	✓	✓	✓	✓	✓	5

(sumber: diolah oleh peneliti)

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan mengenai keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan di tempat penelitian. Pada aspek keseimbangan waktu 4 dari 5 karyawan yang diwawancarai mengeluh masalah waktu di dalam pekerjaan dan di kehidupan pribadinya, beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dengan menambahkan waktu kerja atau lembur sehingga waktu bersama keluarga berkurang. Karyawan mengalami kesulitan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka merasa terlalu banyak tugas pekerjaan yang memakan waktu, sehingga kurang memiliki waktu untuk beristirahat atau beraktivitas bersama keluarga.

Lalu pada aspek keseimbangan keterlibatan 4 dari 5 karyawan menghadapi beberapa masalah yang mempengaruhi hubungan mereka dengan pekerjaan dan menciptakan ketidakseimbangan emosional. Salah satu masalah utama adalah ketidakmampuan untuk menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, yang membuat karyawan merasa terlalu sibuk melebihi kapasitas yang seharusnya. Dampaknya, beban kerja yang berlebihan menciptakan stres dan kelelahan, membuat sulit bagi karyawan untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efisien.

Kemudian pada aspek keseimbangan kepuasan dari ke 5 karyawan kurang puas dengan pekerjaan atau kehidupan pribadi mereka, berdasarkan waktu dan peran yang dilibatkan, seringkali karyawan harus mengorbankan waktu bersama keluarga seperti hari libur dijadikan waktu lembur dalam bekerja sehingga mengakibatkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Adapun faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja yaitu kebersyukuran. Berdasarkan penelitian Itryah dkk (2022) bahwa kebersyukuran berperan penting dalam keberlangsungan keseimbangan kehidupan kerja. Kebersyukuran memiliki hubungan positif yang signifikan dengan tingkat keseimbangan kehidupan kerja individu. Penelitiannya menunjukkan bahwa semakin baik kebersyukuran individu akan mencapai keseimbangan yang mereka miliki.

Individu yang memiliki rasa syukur yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola waktu, terlibat secara bermakna dalam pekerjaan dan kehidupan sosial, serta merasa puas dengan hidup secara keseluruhan. Kebersyukuran menciptakan perasaan damai dan kontrol terhadap berbagai aspek kehidupan, sehingga memungkinkan individu mencapai keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (Listiyandini, 2016).

Dalam penelitian Itryah (2022), memperkuat pemaparan sebelumnya dengan menekankan bahwa kebersyukuran dipandang sebagai faktor penting yang membantu individu menjaga keseimbangan kehidupan kerja. Kebersyukuran mendorong individu untuk menerima keadaan mereka dan tetap bersikap positif. Melalui rasa syukur yang terwujud dalam kata-kata, sikap, dan perilaku, seseorang mampu menghadapi tekanan kerja dan tuntutan kehidupan pribadi dengan lebih tenang dan seimbang. Oleh karena itu, kebersyukuran berperan dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, karena sikap menerima dan menghargai hal-hal positif dalam hidup dapat meningkatkan kemampuan individu dalam mengelola keduanya secara efektif (Itryah dkk., 2022).

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 10-16 November 2023, variabel kebersyukuran diketahui hasil yang terangkum pada tabel sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Wawancara Variabel Kebersyukuran

No	Aspek	Subjek 1	Subjek 2	Subjek 3	Subjek 4	Subjek 5	Jumlah
1.	Rasa Apresiasi	✓	✓	✓	✓		4
2.	Perasaan Positif	✓	✓	✓	✓	✓	5
3.	Ekspresi Bersyukur	✓	✓	✓	✓		4

(sumber: diolah oleh peneliti)

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan mengenai kebersyukuran pada karyawan di tempat penelitian. Pada aspek rasa apresiasi pada ke 5 responden, terdapat 4 dari 5 responden merasa dengan hangat menyampaikan rasa terima kasih mereka terhadap kontribusi rekan kerja dan berbagi momen berharga dengan keluarganya, serta apresiasi terhadap keberadaan Tuhan yang sudah memberikan hal positif yang sudah diterimanya.

Lalu pada aspek perasaan positif pada ke 5 responden, bahwa dari semuanya memiliki perasaan positif yang mendalam terhadap kehidupan mereka serta dengan bangga berbagi pencapaian dan kebahagiaan pribadi. Hal ini mencerminkan kepuasan atas perkembangan positif yang mereka rasakan yang menjadi pendorong penting dalam membentuk semangat dan optimis terhadap kehidupan sehari-hari.

Kemudian pada aspek ekspresi bersyukur pada 5 responden, 4 dari 5 responden menunjukkan keterlibatan aktif dalam memberikan dampak positif pada lingkungan sekitar, mereka terlibat dalam kegiatan sosial dan membantu sesama, memanifestasikan kebahagiaan dan apresiasi mereka melalui nyata. Sikap ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan pribadi tetapi juga menciptakan iklim kerja yang positif di lingkungan pekerjaan baginya.

Selain kebersyukuran variabel lain yaitu kepuasan hidup juga mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Sesuai dengan penelitian Khan & Yusuf (2018), kepuasan hidup memiliki kontribusi penting dalam peningkatan keseimbangan kehidupan kerja. Karyawan yang merasa puas

dengan hidup mereka cenderung lebih mampu mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kepuasan hidup mencerminkan perasaan bahwa harapan dan kebutuhan hidup individu telah terpenuhi, yang kemudian memengaruhi cara mereka mengelola waktu, keterlibatan, dan kepuasan dalam berbagai peran (Khan & Yusuf, 2018).

Dalam penelitian Halim & Heryjanto (2021), memperkuat pemaparan sebelumnya dengan menekankan bahwa individu dengan tingkat kepuasan hidup yang tinggi merasa lebih mampu untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, karena mereka memiliki perasaan puas dengan apa yang telah dicapai dalam hidup mereka. Perasaan puas ini memberikan mereka kekuatan mental dan emosional untuk menghadapi tuntutan pekerjaan tanpa merasa kewalahan, serta untuk tetap terlibat secara bermakna dalam kegiatan sosial dan keluarga

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 10-16 November 2023, variabel kepuasan hidup diketahui hasil yang terangkum pada tabel sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Wawancara Variabel Kepuasan Hidup

No	Aspek	Subjek 1	Subjek 2	Subjek 3	Subjek 4	Subjek 5	Jumlah
1.	<i>Desire to Change Life</i>	✓	✓	✓	✓		4
2.	<i>Satisfaction with Current Life</i>	✓	✓	✓	✓	✓	5
3.	<i>Satisfaction with Past</i>	✓	✓	✓			3
4.	<i>Satisfaction with Future</i>	✓	✓	✓	✓		4
5.	<i>Significant Others' Views of One's Life</i>	✓	✓	✓	✓	✓	5

(sumber: diolah oleh peneliti)

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan mengenai kepuasan hidup pada karyawan di tempat penelitian. Pada komponen *desire to change life*, 3 dari 5 responden mengatakan bahwa dalam beberapa aspek kehidupan, mereka merasa

belum cukup mendekati gambaran ideal yang diinginkan, khususnya dalam karier mereka, walaupun dari sebagian karyawan merasa telah mencapai tingkat pencapaian yang cukup memuaskan.

Selanjutnya pada komponen *satisfaction with current life*, pada 5 responden merasa puas dengan kehidupan mereka saat ini. Mereka menyatakan kepuasan seperti, hubungan keluarga, dan kondisi keuangan. Perasaan positif ini memberikan gambaran bahwa saat ini, mereka merasa hidup dengan keseimbangan dan memuaskan.

Kemudian pada komponen *satisfaction with past*, 3 dari 5 responden menyatakan kepuasan terhadap pencapaian dan pengalaman hidup yang telah mereka alami. Hal ini menunjukkan 3 dari 5 responden memiliki fondasi positif dan kepuasan terhadap perjalanan hidup mereka.

Berikutnya pada komponen *satisfaction with future*, dari segi kepuasan terhadap masa depan. 4 dari 5 responden menunjukkan harapan positif terhadap apa yang akan datang serta memiliki tujuan dan aspirasi yang mereka anggap dapat meningkatkan kualitas hidup mereka di masa depan. Hal ini menunjukkan 4 dari 5 responden merasa yakin dan optimis bahwa masa depan membawa potensi perkembangan dan kebahagiaan yang lebih besar.

Lalu pada komponen *significant others' views of one's life*, 5 responden mengatakan bahwa penilaian oranglain tentang kehidupan dirinya menjadi sebuah alasan yang kuat dalam proses penerimaan diri atas kehidupan yang sudah dimiliki.

Berdasarkan latar belakang masalah dan hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan, maka peneliti memiliki tertarik untuk mendalami lebih jauh pengaruh kebersyukuran dan kepuasan hidup terhadap keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana deskriptif kebersyukuran, kepuasan hidup dan keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan?
2. Bagaimana kebersyukuran memiliki hubungan dengan keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan?
3. Bagaimana kepuasan hidup memiliki hubungan dengan keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan?
4. Bagaimana kebersyukuran dan kepuasan hidup dapat berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskriptif kebersyukuran, kepuasan hidup dan keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan.
2. Untuk mengetahui hubungan kebersyukuran dengan keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan.
3. Untuk mengetahui hubungan kepuasan hidup dengan keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kebersyukuran dan hidup kepuasan terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis di antaranya sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.
- b) Penelitian juga diharapkan dapat memberikan informasi kepada pembaca terkait kebersyukuran, kepuasan hidup, dan keseimbangan kehidupan kerja.

Penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis yang berharga dalam pemahaman konsep kebersyukuran, kepuasan hidup, dan

keseimbangan kehidupan kerja, tetapi juga memiliki dampak praktis yang substansial dalam konteks organisasional. Temuan dari penelitian ini dapat memberikan pandangan yang lebih baik kepada organisasi tentang faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan. Ini membuka peluang bagi perusahaan untuk merancang kebijakan dan program manajemen kesejahteraan yang lebih efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan hidup dan *work-life balance* karyawan. Dengan menyediakan dasar empiris, penelitian ini dapat menjadi panduan bagi pengelolaan sumber daya manusia dalam pengembangan kebijakan yang berfokus pada kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan kerja.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini mencakup potensi untuk merancang intervensi perilaku dan program pelatihan yang dapat meningkatkan kebersyukuran dan kepuasan hidup karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan individu, organisasi dapat mengimplementasikan strategi yang mendukung peningkatan *work-life balance*, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Data yang dihasilkan dari penelitian ini juga dapat membantu perusahaan mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang berfokus pada kesejahteraan, memberdayakan individu untuk mengelola kehidupan pribadi dan profesional mereka dengan lebih efektif. Sebagai sumber daya bagi pengambilan keputusan, penelitian ini memiliki potensi untuk menciptakan perubahan positif dalam lingkungan kerja dan pengembangan karier individu.