

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Work-life balance telah menjadi isu yang semakin krusial dalam dunia kerja modern karena perubahan pola hidup, tekanan pekerjaan yang tinggi, dan tantangan lainnya yang dihadapi oleh karyawan. Fenomena ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti mengenai *work-life balance* di Indonesia, karena peneliti menyadari bahwa masih sedikitnya perusahaan di Indonesia yang memprioritaskan keseimbangan antara karir dan kehidupan pribadi karyawannya. Perusahaan yang baik akan berusaha menciptakan keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawannya. Dengan keseimbangan kerja yang baik, kesehatan mental karyawan menjadi lebih baik dan karyawan akan merasa lebih bahagia. Ketika pekerja bahagia, maka akan lebih mudah bagi karyawan mencapai produktivitas terbaiknya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang berperan sebagai penggerak untuk perkembangan suatu perusahaan atau organisasi. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, operasional bisnis tidak dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan memimpin dalam semua bisnis dan organisasi karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu dalam mencapai tujuan bisnis. Perusahaan perlu mempertimbangkan *work-life balance* ketika merumuskan kebijakan untuk menjaga produktivitas tenaga kerja. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik mengarah pada semangat kerja yang tinggi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab keseluruhan terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi (Turangan et al., 2022).

Work-life balance didefinisikan sebagai keseimbangan atau tingkat kepuasan yang dimiliki seorang karyawan dalam kaitan dengan kehidupan keluarga dan karir pribadinya (Kalliath, T., & Brough, 2008). Menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga telah menjadi tantangan besar bagi hampir setiap organisasi. Pada tahun 2004 survei yang dilakukan oleh *community business* melaporkan

bahwa dari 1.000 responden sekitar 75% mengalami stres dan mengeluh tentang keseimbangan yang tidak sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Kamran et al., 2014). Peningkatan stress dapat dengan cepat menyebabkan produktivitas yang buruk, semangat kerja karyawan yang rendah dan motivasi yang menurun.

Motivasi adalah komponen yang menggambarkan ikatan emosional yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dan keterlibatan didalamnya (Saleh & Utomo, 2018). Karyawan yang memiliki tingkat motivasi memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan, yang membuat cenderung lebih terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik dibandingkan memiliki tingkat motivasi yang rendah. Misalnya, karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering mencari alasan untuk bolos kerja, sedangkan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan tetap bekerja dan merasa bagian dari perusahaan.

Produktivitas adalah rasio antara kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan biaya sumber daya yang digunakan untuk melakukan aktivitas. Produktivitas mengarah pada efektivitas menghasilkan produk atau jasa. Menurut (Hery, 2019) produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memaksimalkan keunggulan infrastruktur atau fasilitas yang ada dengan menawarkan output dan input yang optimal.

PT. PLN Nusantara Power up Muara Karang merupakan anak perusahaan PT PLN (Persero) yang bergerak di bidang pembangkit listrik. Didirikan pada tanggal 3 Oktober 1995 dengan kapasitas pembangkit yang dikelola sebesar 18.258 MW yang tersebar di seluruh Indonesia. *Work-life balance* menjadi perhatian diperusahaan di BUMN PT PLN Nusantara Power Up Muara Karang. Perusahaan ini mempunyai perhatian untuk membangun *Work-life balance* supaya karyawan lebih bahagia teori (Kuswibowo, 2020) karyawan lebih bahagia lebih termotivasi dan produktivitas yang meningkat.

Peneliti melakukan pra-survey dengan metode penelitian lapangan, menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 41 karyawan PT.

PLN Nusantara Power Up Muara Karang. Skala pengukuran pra-survei terhadap tiga variabel akan menggunakan skala Guttman. Skala Guttman adalah skala yang digunakan untuk memperoleh jawaban yang jelas (pasti) dan konsisten dari responden, misalnya: ya - tidak, setuju - tidak setuju, benar - salah menggunakan checklist. Berikut adalah hasil pengolahan data primer yang meliputi variabel *work-life balance*, Motivasi, Produktivitas Kerja:

Tabel 1. 1. pra-survey *Work-life balance*

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya memiliki cukup waktu untuk bersama keluarga setelah bekerja.	51,2 %	48,8%
2.	Saya lebih sering menghabiskan waktu berada di tempat kerja daripada di rumah.	90%	10%
3.	Saya mudah membagi waktu untuk mengerjakan tugas kantor & tugas pribadi.	51,2%	48,8%
4.	Saya sulit membagi waktu untuk mengerjakan tugas kantor & tugas pribadi.	48,8%	51,2%
5.	Saya datang tepat waktu untuk bekerja meskipun ada masalah dalam keluarga & pribadi.	100%	

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2023)

Tabel 1.1 memperlihatkan kondisi mengenai *Work-life balance* pada karyawan PT. PLN Nusantara Power Up Muara Karang. Pra survey ini diperoleh dengan menyebarkan ke 41 responden. Responden adalah karyawan PT. PLN Nusantara Power Up Muara Karang. Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari 41 responden, 48,8% karyawan merasa tidak cukup waktu untuk keluarga setelah bekerja. 90% merasa mereka menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja daripada di rumah. Hingga 51,2% dengan mudah membagi waktunya antara pekerjaan kantor dan pekerjaan pribadi, sementara 48,8% mengatakan mereka

dengan mudah membagi waktunya antara pekerjaan kantor dan pekerjaan pribadi. 48,8% karyawan kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan pekerjaan pribadi, sedangkan 51,2% karyawan kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan pekerjaan pribadi. 100% mengatakan mereka tiba di tempat kerja tepat waktu terlepas dari masalah keluarga dan pribadi.

Tabel 1. 2. pra-survey motivasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya mendapat kesesuaian gaji yang selama ini diterima dan bila dikaitkan dengan pengorbanan (usaha tenaga dan pikiran) yang telah diberikan kepada perusahaan	43,9%	56,1%
2.	Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku	100%	
3.	Perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan	55%	45%
4.	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.	48,8%	51,2%
5.	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkeaktifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan	48,8%	51,2%

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2023)

Tabel 1.2 memperlihatkan kondisi mengenai motivasi pada karyawan PT. PLN Nusantara Power Up Muara Karang. Pra survey ini diperoleh dengan menyebarkan ke 41 responden. Responden adalah karyawan PT. PLN Nusantara Power Up Muara Karang. Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari 41 responden, 56,1% karyawan merasa tidak mendapat kesesuaian gaji yang selama ini diterima dan bila dikaitkan dengan pengorbanan (usaha tenaga dan pikiran) yang telah diberikan kepada perusahaan. Sebanyak 100 % karyawan merasa Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sebanyak 45% Perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan sedangkan 55% menyatakan Perusahaan memberikan wadah bagi

karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan. Sebesar 48,8% karyawan merasa perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. sedangkan 51,2% karyawan merasakan sulit membagi waktu untuk mengerjakan tugas kantor & tugas pribadi. Sebanyak 48,8% Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkeaktifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 1.3. pra-survey produktivitas kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya dapat melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya	51,2 %	48,8%
2.	Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja	79,9%	20,1%
3.	Saya selalu mengusahakan yang terbaik setiap mengerjakan sesuatu	51,2%	48,8%
4.	Semangat kerja yang saya miliki penting sebagai salahsatu hal untuk memajukan perusahaan	48,8%	51,2%
5.	Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan sesuai target perusahaan	74%	26%

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2023)

Tabel 1.3 memperlihatkan kondisi mengenai produktivitas pada karyawan PT. PLN Nusantara Power Up Muara Karang. Pra survey ini diperoleh dengan menyebarkan ke 41 responden. Responden adalah karyawan PT. PLN Nusantara Power Up Muara Karang. Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari 41 responden, 51,2% karyawan Saya dapat melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya. Sebanyak 79,9% karyawan merasa selalu datang tepat waktu ke tempat kerja. Sebanyak 51,2% karyawan merasa selalu mengusahakan yang terbaik setiap mengerjakan sesuatu. Sebesar 48,8% karyawan merasa semangat kerja yang saya miliki penting sebagai salahsatu hal untuk memajukan perusahaan. sedangkan

74% karyawan merasa selalu berusaha mengerjakan pekerjaan sesuai target perusahaan.

Research Gap

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya gap antara penelitian sebelumnya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Yahya, 2021) dijelaskan bahwa *Work-life balance* positif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Provita & Nabhan, 2023) yang juga menunjukkan bahwa *Work-life balance* positif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Namun, hasil penelitian yang dilakukan (Garini Rahajeng Mutia & Handayani, 2019) menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Anthonia, 2020) yang juga menunjukkan bahwa *Work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan *research gap* tersebut, terbukti bahwa hasil penelitian mengenai dampak pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas sangat bervariasi. Hal ini menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *work-life balance*, motivasi, dan produktivitas kerja karyawan khususnya di “PT. PLN Nusantara Power Up Muara Karang”.

Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini digunakan judul: **“Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Motivasi dan Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN Nusantara Power Up Muara Karang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti menetapkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Work-life balance* terhadap motivasi karyawan?

2. Bagaimana pengaruh *Work-life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah yang ada pada penelitian ini bertujuan agar pembahasan yang akan diteliti tidak terlalu luas, dan tetap berfokus sesuai dengan variabel yang ada. Maka dari itu peneliti memberikan batasan pembahasan yang berfokus pada berikut ini:

1. Variabel (X), Motivasi (Z), dan Produktivitas kerja (Y) karyawan PT. PLN Nusantara Power Up Muara Karang.
2. Objek yang dijadikan Penelitian yaitu karyawan PT. PLN Nusantara Power Up Muara Karang, di Jakarta.
3. Karyawan PT. PLN Nusantara Power Up Muara Karang yang akan dijadikan responden penelitian.
4. Waktu penelitian pada bulan Februari 2023 hingga Juni 2023.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan, maka peneliti membuat beberapa tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui *Work-life balance* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN Nusantara Power Up Muara Karang.
2. Mengetahui *Work-life balance* berpengaruh terhadap motivasi karyawan PT. PLN Nusantara Power Up Muara Karang.
3. Mengetahui Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN Nusantara Power Up Muara Karang.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan memberikan beberapa manfaat yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis:

1. Kontribusi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi untuk penelitian terkait khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, dan digunakan sebagai sumber pembelajaran serta pemahaman mengenai *work-life balance*, motivasi serta dampaknya pada produktivitas karyawan PT. PLN Nusantara Power Up Muara Karang?

2. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan sumber informasi atau referensi bagi PT. PLN Nusantara Power Up Muara Karang dalam pengambilan keputusan pada masalah terkait.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang pada skripsi ini berdasarkan ketentuan pembuatan skripsi maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada penelitian ini, sistematika penulisan pada Bab 1 membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, dijelaskan dan diuraikan mengenai teori terdahulu yang sudah ada. Berdasarkan variabel penelitian dalam menganalisa data yang sudah diperoleh. Teori penelitian yang digunakan menyangkut *Work-life balance* terhadap motivasi serta dampaknya terhadap produktivitas kerja.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan mengenai jenis metode penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan data, teknik pengolahan serta analisa data untuk menjelaskan hasil penelitian.

BAB 4 ANALISA DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan mengenai gambaran penelitian, analisa penyajian data yang telah diuji, dan menjelaskan hasil analisa data menjadi informasi untuk digunakan dalam penyelesaian masalah.

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini peneliti menjelaskan mengenai kesimpulan, saran atas hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

