

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia memiliki peran yang penting dalam keberlangsungan sebuah perusahaan, maka penting bagi perusahaan untuk memberikan fokus lebih terhadap kondisi para pekerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap pekerjaan memiliki beban kerja yang berbeda tergantung dari jenis pekerjaan yang dilakukan. (Lituhayu, Sjafri, dan Dewi, 2008).

Kesesuaian beban kerja yang diatur oleh perusahaan terhadap kondisi pekerja perlu diperhatikan. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja karena dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. (Lituhayu, Sjafri, dan Dewi, 2008).

PT. Hariff Daya Tunggal *Engineering* adalah usaha yang bergerak di bidang *engineering* yang didirikan pada tahun 1982 oleh sekelompok *engineer* mengawalinya dengan memberikan produk dengan solusi teknologi nilai tambah di sektor telekomunikasi. Seiring dengan perkembangan industri telekomunikasi, Hariff kini memfokuskan bisnisnya pada penyediaan *Power System* dan *Network Management System* dengan tujuan untuk mengambil peluang sebesar-besarnya. Konsekuensi dari kebijakan ini adalah kemungkinan hilangnya kesempatan untuk mengerjakan proyek-proyek lainnya. Oleh karena itu, sejak tahun 2003

Hariff mulai memindahkan proyek-proyek yang bukan merupakan fokus utamanya ke beberapa grup perusahaan. Pembentukan beberapa grup perusahaan tersebut tetap berlandaskan pada *core competencies* PT. Hariff Daya Tunggal Engineering, yaitu telekomunikasi dan elektronika. Perusahaan-perusahaan yang berada dalam satu grup dengan Hariff dan merupakan anak perusahaan dari Nusantara Agung Lestari (NAL). Untuk meningkatkan jasa pelayanan, Hariff telah memperluas jangkauan operasional ke seluruh nusantara. Untuk melayani wilayah-wilayah tertentu, PT. Hariff Daya Tunggal *Engineering* menempatkan beberapa kantor cabang di seluruh pelosok Indonesia. Setiap kantor cabang ditempatkan pengawas, teknisi, administratur, gudang transit dan fasilitas pendukung. PT. Hariff saat ini memiliki Total lebih dari 200 orang karyawan.

Menurut Frederic W. Taylor, karyawan adalah komunitas yang termotivasi dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan keuangan (Wiguna, 2023). Karyawan memiliki peranan dalam perusahaan, menurut Soedarjadi Setiap karyawan harus melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan, karyawan juga harus menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi terciptanya kelangsungan perusahaan, setiap karyawan harus bertanggung jawab atas hasil produksi atau setiap target yang harus tercapai serta menciptakan suasana yang tenang dan nyaman saat bekerja di perusahaan (Dewinta, 2022).

Seseorang yang bekerja itu mempunyai beban untuk menjaga performa, performa perusahaan tanggung jawab dari semua anggota perusahaan di mana mayoritasnya berstatus karyawan. Ketika bekerja karyawan pasti memiliki beban kerja yang ditentukan oleh perusahaan untuk mencapai atau meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan (Dewinta, 2022).

Hart & Staveland (1998) mengemukakan bahwa beban kerja atau *Workload* adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja yang dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja (Agatha, 2020). Sehingga dapat dikatakan beban kerja adalah interaksi karyawan yang terjadi pada lingkungan pekerjaan seperti halnya yang terjadi di PT. Hariff Daya Tunggal *Engineering* dimana karyawan merasakan bahwa mereka harus mengerjakan project dalam skala besar dengan deadline yang singkat. Project ini berasal dari permintaan konsumen PT Hariff Daya Tunggal *Engineering*. Dari project dengan skala yang terbatas itu menyebabkan perubahan jam kerja. Hal tersebut akhirnya membuat penghayatan tentang pekerjaan itu lebih tinggi di banding sebelumnya.

Kondisi ini dimulai pasca Covid, diawali dengan permintaan produk dari para konsumen terhadap perusahaan berkurang drastis. Hal ini menyebabkan perusahaan menurunkan target dan aktivitas kerja karyawan juga menurun. Namun demikian pada saat ini permintaan produk dari para konsumen kian meningkat. Dari permintaan yang meningkat tersebut dengan waktu yang terbatas menyebabkan beban kerja karyawan meningkat.

Beberapa karyawan mendapatkan pekerjaan project yaitu memproduksi alat dalam kuantitas yang banyak namun harus diselesaikan dalam jangka waktu yang lebih singkat.

Selain jangka waktu yang semakin singkat, hambatan lainnya adalah komponen untuk mengerjakan project tersebut seringkali terlambat yang dimana menyebabkan karyawan menjadi tertekan karena semakin lama menunggu, waktu pengerjaan akan semakin terbatas. Oleh karena itu beban kerja pada karyawan lebih besar dari yang telah ditetapkan sebelumnya. menyebabkan karyawan frustrasi serta stress.

Karyawan yang mengalami frustrasi ini dapat menyebabkan terganggunya keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja atau *Work Life Balance* menurut Fisher (2002) adalah sebagai multidimensional konstruk yang di dalamnya terdiri dari penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan, dan ketegangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (Gianti, 2019). Terganggunya kehidupan pribadi atau pekerjaan menyebabkan ketegangan antara kehidupan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Karyawan yang belum menikah awalnya memiliki waktu cukup dengan orangtua dan saudaranya, namun sekarang pulang kerumah dalam kondisi orangtua dan saudara sudah tidur karena pulang malam. Karyawan yang sudah menikah memiliki peran sebagai suami. Peran-peran tersebut akhirnya terganggu sehingga menyebabkan konflik dan mengganggu kehidupan pribadinya serta kehidupan pekerjaannya. Selain itu karyawan juga kurang

memiliki waktu dengan dirinya sendiri.

*Work-life balance* yang tidak seimbang berdampak menurunkan produktivitas pegawai (Nurmilah, 2021). Terlalu lama bekerja dapat mengakibatkan kelelahan secara fisik dan mental (Nurmilah, 2021). Kelelahan yang diakibatkan dapat membuat seseorang cenderung menjadi kurang fokus dan sering berbuat kesalahan (Nurmilah, 2021). Maka karyawan dengan *Work Life Balance* yang tidak seimbang dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap *Workload* yang kemudian mengganggu performanya. Seperti yang telah disebutkan bahwa *Work Life Balance* ini memiliki 2 dimensi *demands* dan *resources*. *Demands* menggambarkan sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu kehidupan pekerjaan maupun sebaliknya, maka dari itu hal ini akan merusak keseimbangan *Work Life Balance*. Sedangkan *resources* menggambarkan sejauh mana kehidupan pribadi mendukung kehidupan pekerjaan maupun sebaliknya, maka dari itu hal ini akan meningkatkan keseimbangan *Work Life Balance*. Oleh karena itu kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi haruslah seimbang agar tidak terjadi dampak yang buruk tersebut.

Keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan ini dapat terganggu dikarenakan beban kerja yang rendah atau tinggi. Ketika beban kerja tinggi maka *Work Life Balance* menjadi tidak seimbang, namun ketika beban kerja rendah maka *Work Life Balance* menjadi seimbang. Seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Murdaningrum (2021) mengenai hubungan beban kerja dengan *Work Life Balance* pada wanita karir *single parent*

menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan *Work Life Balance*. Pada penelitian ini terdapat batasan yaitu hanya pada wanita karir *single parent* saja, sedangkan fakta dilapangan pada wawancara pendahuluan *Workload* yang tinggi ini mengganggu *Work Life Balance* karyawan Divisi produksi PT. Hariff Daya Tunggal *Engineering*. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian sebelumnya meneliti secara spesifik dengan subjek penelitian hanya Wanita karir *single parent* saja, sedangkan pada penelitian ini meneliti karyawan pada bidang produksi yang dimana memiliki beban kerja yang berbeda.

Berdasarkan pemaparan latar belakang ini dapat dikatakan bahwa antara *Workload* dengan *Work Life Balance* memiliki hubungan, saat tingkat *Workload* tinggi maka *Work Life Balance* karyawan rendah atau akan terganggu. Begitu pun sebaliknya, ketika *Work Life Balance* karyawan rendah maka *Workload* atau beban kerja karyawan di kantor akan meningkat. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul : Hubungan antara *Workload* dengan *Work Life Balance* pada karyawan Produksi di PT. Hariff Daya Tunggal *Engineering*.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Selama masa Covid permintaan produk dari konsumen menurun, Hal ini menyebabkan beberapa karyawan tidak melakukan proses produksi. Pasca Covid, diawali dengan permintaan produk dari para konsumen terhadap perusahaan berkurang drastis menyebabkan perusahaan menurunkan target dan aktivitas kerja karyawan juga menurun. Namun demikian pada saat ini

permintaan produk dari para konsumen kian meningkat. Dari permintaan yang meningkat tersebut dengan waktu yang terbatas menyebabkan beban kerja karyawan meningkat.

Hart & Staveland (1998) mengemukakan bahwa beban kerja atau *workload* adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja yang dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja (Agatha, 2020). Terdapat enam dimensi dari *workload*, diantaranya adalah *mental demands*, *physical demands*, *temporal demands*, *own performance*, *effort* dan *frustation*. Maka dari itu dapat dikatakan interaksi karyawan dengan pekerjaannya kini cukup tinggi.

Beban kerja yang cukup tinggi ini menyebabkan terganggunya kehidupan pribadi karyawan. Seperti yang disebutkan oleh Fisher (2002) bahwa *Work Life Balance* adalah sebagai multidimensional konstruk yang di dalamnya terdiri dari penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan, dan ketegangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work Life Balance* terdapat dua dimensi, yaitu *demands* dan *resources*. *Demands* terdiri dari *Work Interference With Personal Life* (WIPL) dan *personal life with interference work* (PLIW). *Resources* terdiri dari *work enhancement of personal life* (WEPL) dan *personal life enhancement of work* (PLEW) (Gianti, 2019). Seperti halnya karyawan yang sudah menikah, ketika pulang larut kerumah suami/istri dan anak-anak mereka sudah tidur, sehingga tidak ada waktu untuk ngobrol, membantu pekerjaan rumah dan lainnya.

Berdasarkan hasil identifikasi maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimana Hubungan antara *Workload* dengan *Work Life Balance* pada karyawan Produksi PT. Hariff Daya Tunggal Engineering.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkapkan seberapa besar hubungan *Workload* dengan *Work Life Balance* pada karyawan Produksi PT. Hariff Daya Tunggal Engineering.

#### **1.3.2 Tujuan**

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui keeratan hubungan *Workload* dengan *Work Life Balance* pada karyawan Produksi PT. Hariff Daya Tunggal Engineering.

### **1.4 Kegunaan penelitian**

#### **A. Aspek Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah serta memperluas informasi dan pengetahuan dibidang psikologi industri dan organisasi khususnya yang berkaitan dengan *Workload* dan *Work Life Balance*.

#### **B. Aspek Praktis**

##### **1. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan efisiensi waktu.

## 2. Bagi Karyawan

Dengan adanya beban kerja, dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai *Workload* dan *worklife balance*.