

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu perusahaan peranan sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat diketahui karena tanpa sumber daya manusia, suatu perusahaan tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Didalam pengembangan perusahaan, sumber daya manusia faktor terpenting pendukung berlangsungnya suatu perusahaan, selain perusahaan membutuhkan karyawan, karyawan juga membutuhkan perusahaan untuk berkerja demi memenuhi kebutuhan hidupnya (Nawawi, 2017).

Bekerja merupakan suatu bentuk pemenuhan kebutuhan dari seseorang untuk membawa individu berada pada kehidupan yang lebih memuaskan dari kehidupan yang sebelumnya. Di era globalisasi saat ini, sudah menjadi hal yang perlu diperhatikan bagi organisasi untuk mencari dan mengembangkan sumber daya manusia yang aktif, sigap dan berkompeten dalam menjalankan segala bentuk tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi, hal ini bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan organisasi itu berdiri dan menghindari organisasi dari segala bentuk kerugian. Untuk mendorong individu agar menjadi pegawai yang produktif, perlu memperhatikan hal-hal yang menyangkut suasana kerja yang kondusif, memiliki fisik dan psikologis yang sehat, merasa nyaman,

merasa aman, serta mendapat dukungan dan motivasi dari keluarga (Sembiring, 2021).

Bekerja bukanlah hal yang mudah, individu harus dapat beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan, serta mampu dihadapkan dengan tuntutan dan beban kerja yang besar, guna tercapainya tujuan yang diharapkan di tempat kerja serta dapat memenuhi kebutuhan hidup. Bekerja juga perlu mengandalkan kemampuan dan keterampilan untuk dapat terus mengembangkan kualitas dan potensi agar menghasilkan karyawan yang produktif dan dapat diandalkan. Untuk dapat mencapai kesuksesan sebuah perusahaan.

Ketika seseorang berkerja, tidak menutup kemungkinan untuk mendapatkan beban kerja, beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit perusahaan dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kehidupan karyawan itu sendiri (Irawati, 2017).

PT. X memproduksi panel surya yang siap digunakan di seluruh plosok Indonesia, pada tahun 2021 memproduksi sekitar 25.000 panel surya lalu pada tahun 2022 sekitar 29.000 panel surya, Dengan perincian produksi sebagai berikut:

Tabel 1.1
Target Produksi

2021		2022		2021	2022
Target	Realisasi	Target	Realisasi	Complain customer (unit)	
25.000	25.000	29.000	29.000	5	967

Berdasarkan pemaparan tabel 1.1 diatas, perusahaan kerap kali mendapatkan komplain dari *customer* dikarenakan seringnya terlambat penyelesaian order panel surya yang didapat, hal ini tentu saja membuat perusahaan untuk meminta kepada divisi produksi untuk berkerja secara efisien dalam memenuhi target produksi dengan waktu yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 karyawan produksi PT. X bahwa saat proyek produksi dilakukan, karyawan merasakan seringkali perusahaan tidak memperhatikan kapasitas yang dimiliki oleh divisi ini, dimulai dari seringnya bahan baku datang terlambat membuat tidak bisa memulai produksi, ketika produksi dimulai tidak jarang harus dihentikan sementara dikarenakan gudang penyimpanan yang tidak memadai untuk produksi yang sudah jadi, hal ini ditambah dengan kurangnya sumber daya membuat para karyawan berkerja diluar *jobdesk* mereka, membuat karyawan merasakan harus berkerja extra dimulai dari lembur, karyawan merasa ia dituntut harus berfikir & mengambil keputusan yang cepat untuk menyelesaikan *deadline* waktu produksi yang semakin terbatas ketika bahan baku yang datang terlambat, karyawan harus memanfaatkan fasilitas yang ada

seperti sumber daya manusia yang terbatas, gudang penyimpanan yang tidak memadai. Membuat waktu kegiatan produksi bertambah yang tidak sesuai dengan *deadline* yang sudah diberikan sebelumnya. Peneliti juga melakukan menanyakan kembali kepada kepala bagian divisi produksi dan ia setuju terhadap hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan produksi.

Dengan keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki, datang terlambatnya bahan baku, dan terbatasnya ruang penyimpanan produksi yang membuat karyawan di bagian produksi ini harus berkerja *extra*, oleh sebab itu pekerjaan yang diberikan perusahaan dirasakan oleh karyawan produksi tidak sebanding dengan yang dimiliki oleh divisi ini seperti kurangnya sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil wawancara dapat dikatakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bisa dikatakan sebagai beban kerja. Beban kerja tersebut yang seringkali dirasakan oleh para karyawan, seperti beban fisik. Dikarenakan seringnya melakukan pekerjaan yang waktu terbatas dan disertai dengan kurangnya sumber daya manusia yang dimiliki divisi ini membuat karyawan tersebut sering kali melakukan lembur dan melakukan pekerjaan yang diluar *jobdesk* untuk mengejar waktu, membuat karyawan seringkali merasa lelah dalam berkerja.

Terdapat pula beban mental, dengan bahan baku yang terlambat datang, karyawan dituntut untuk mengambil keputusan seperti ketika hendak memulai

produksi dengan jangka waktu yang terbatas namun bahan baku yang tidak ada, sehingga ditemukan karyawan yang resah dikarenakan jumlah produksi harus tercapai namun waktu semakin terbatas.

Selain beban mental terdapat pula beban waktu, dikarenakan gudang penyimpanan yang tidak memadai, membuat karyawan membereskan terlebih dahulu gudang penyimpanan sehingga membuang waktu produksi, dikarenakan hal ini lah ketika memproduksi dihentikan sementara dikarenakan orang dan tidak memadainya gudang penyimpanan yang ada untuk barang produksi yang sudah jadi.

Adanya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan memunculkan permasalahan baru bagi kehidupan pribadi karyawannya, meskipun ketika lembur karyawan tetap dibayar namun karyawan menilai tidak sebanding dengan waktu yang dikorbankan seperti merasakan kekurangan *quality time* bersama keluarga, ataupun pola kehidupan pribadi diluar pekerjaan menjadi terganggu untuk yang sudah menikah maupun yang belum menikah dengan kata lain terjadi ketidak seimbangan dengan kehidupannya (*Work Life Balance*).

Work life balance (WLB) adalah kehidupan yang seimbang dimana individu mampu melaksanakan tanggung jawabnya di tempat bekerja, rumah dan di masyarakat dengan konflik peran yang sangat minimal (Clark,2000). *Work Life Balance* yang terganggu sering dirasakan oleh karyawan seperti tingginya aktivitas yang dilakukan di kantor membuat tidak jarang membawa pekerjaan kantor dikerjakan dirumah dengan kata lain terjadinya *WIPL* (*Work Interference with*

Personal Life). Selain itu permasalahan yang muncul adalah bagi karyawan yang memiliki keluarga tidak jarang menimbulkan konflik karena kurangnya waktu bersama dengan keluarga, selain itu dikarenakan ketidak seimbangan pekerjaan dengan rumah, banyak karyawan yang tidak berkonsentrasi saat mengerjakan tugas karena memikirkan masalah masalah pribadi seperti kurangnya waktu melakukan *me time*, masalah dengan anak ataupun dengan pasangannya.

Berdasarkan yang terjadi dilapangan terdapat pengaruh beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap *work life balance*, seperti dengan seringnya diberlakukan lembur, melakukan pekerjaan diluar *jobdesc*, membuat kehidupan karyawan diluar pekerjaan terganggu atau terganggunya *Work Life Balance*. Hal ini juga ditunjang oleh penelitian sebelumnya ditemukan hasilnya 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*. diperoleh hasil terdapat semakin tinggi beban kerja semakin tinggi atau dengan kata lain membuat terganggunya *Work Life Balance*. berdasarkan penelitian sebelumnya peneliti ingin kembali meneliti pada karyawan produksi di PT.X dengan perbedaan responden, pada penelitian terbaru ini memakai responden pria saja dikarenakan pada penelitian sebelumnya hanya dilakukan kepada wanita saja dikarenakan kondisi di devisi produksi di PT. X ini hanya terdiri dari pria saja, berdasarkan data diatas peneliti tertarik ingin mencari tahu pengaruh *work life balance* terhadap beban kerja di karyawan produksi PT. X.

1.2 Identifikasi Masalah

Menurut Hart dan Staveland (Putri, 2021) beban kerja adalah sebuah penilaian subjektif seseorang terhadap tenaga dan usaha yang dibutuhkan guna mencapai performa tertentu, beban kerja ini dapat dikategorikan seperti beban mental, beban fisik, beban waktu, performa, usaha dan tingkat frustrasi.

Namun yang terjadi pada PT.X beban usaha yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan kapasitas karyawan, hal ini dikarenakan terjadinya pengurangan SDM yang dimiliki, membuat karyawan sering melakukan pekerjaan diluar *jobdescnya*, selain itu bahan baku produksi sering datang terlambat membuat kegiatan produksi sering ditunda, ketika bahan baku sudah siap dan memulai produksi tidak jarang terhenti sementara dikarenakan kurang memadai fasilitas gudang penyimpanan, membuat karyawan di devisi produksi di PT.X ini membereskan terlebih dahulu barang yang sudah jadi di gudang, lalu kembali meneruskan kegiatan produksi, oleh karena itu membuat kegiatan produksi berjalan diluar batas waktu saat perjanjian awal, tidak heran karyawan di devisi produksi di PT.X seringkali melakukan lembur untuk mengejar target waktu produksi. Dikarenakan seringnya lembur karyawan merasa kehidupan pribadinya (*Work Life Balance*) terganggu, meskipun ia menerima upah namun tetap saja ia merasa tidak sebanding dengan apa yang dikorbankannya.

Work Life Balance menurut Menurut Fisher (2002), *work life balance* didefinisikan sebagai multi dimensional konstruk yang didalamnya terdiri dari

penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan, dan ketegangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, dapat dikategorikan *WIPL (Work Interference with Personal Life)* mengacu pada sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi seseorang.

Yang terjadi pada perusahaan ini dikarenakan tingginya beban kerja membuat kehidupan pribadi karyawan di divisi produksi di PT.X terganggu seperti dengan seringnya membawa pekerjaan kantor ke rumahnya, membuat ia tidak bisa meluangkan waktu bersama keluarganya, ataupun sekedar *me time*, hal ini tentu saja menimbulkan konflik dengan pasangannya dikarenakan kurangnya *quality time* bersama oleh sebab itu dapat dikatakan karyawan sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

PLIW (Personal Life with Interference Work), Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Karyawan merasa dengan begitu banyak beban kerja yang membuat seringnya lembur membuat karyawan sering memikirkan perkembangan anaknya, ia merasa tidak bisa melihat tumbuh kembang anak ataupun sekedar meluangkan waktu bermain bersama, hal ini lah membuat beban pikiran karyawan karyawan tersebut sering tidak fokus saat berkerja, oleh sebab itu kepala bagian divisi ini sering menegur karyawannya, karena ditakutkan dengan tidak fokusnya merugikan karyawan dan rekan kerjanya dikarenakan pekerjaannya sering berhubungan dengan mesin.

PLEW (Personal Life Enhancement of Work). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performanya dalam bekerja. Dikarenakan seringnya konflik dirumah membuat performa pekerjaan yang dilakukan karyawan menurun dan membuat waktu produksi melebihi batas waktu dan tidak jarang juga karyawan sering kali tidak mendengar ketika dipanggil rekannya atau atasannya.

Dengan demikian, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *Work Life Balance* pada karyawan produksi di PT.X?”

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk melihat pengaruh beban kerja terhadap *work life balance* pada karyawan produksi di perusahaan X

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mampu memberikan menambah wawasan ilmu Psikologi Industri dan Perusahaan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan perusahaan dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Manfaat praktis

1. Bagi responden, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan karyawan untuk memperhatikan waktu diantara kehidupan kerja, kehidupan diluar kerja dan mampu berkerja secara efektif.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk memperhatikan kembali kebijakan terkait dengan sumber daya manusia dan sarana prasana yang menunjang kegiatan produksi
3. Bagi penelitian lanjutan, hasil penelitian ini mampu memberikan inspirasi penelitian lebih lanjut dengan menggunakan satu atau bagian komponen dari penelitian ini seperti variable penelitian beban kerja atau *Work Life Balance*, menjadi sebagai contoh kasus pengaruh beban kerja terhadap work life balance di di perusahaan produksi.