

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang penting di sebuah organisasi.

Work-life balance memainkan peranan penting karena karyawan menginginkan tercapainya sebuah keseimbangan, tidak hanya pada kehidupan kerjanya tetapi pada kehidupan diluar pekerjaannya juga (Azliyanti, 2012). *Worklife balance* juga mempengaruhi hubungan antara sikap karyawan terhadap organisasinya, bila tercipta sebuah keseimbangan yang baik, sikap karyawan terhadap organisasinya akan positif dan sebaliknya (Rani, Kamalanabhan, & Selvarani, 2011). Konsep *work-life balance* telah banyak digunakan pada praktik organisasi, namun untuk penelitian ilmiahnya tersendiri masih relatif sedikit. Hasil penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan di negara-negara kawasan

Amerika dan Eropa, sementara untuk negara-negara kawasan Asia sendiri khususnya Indonesia masih relatif sedikit (Novelia dll, 2013)

Work-life balance menjadi topik diskusi yang hangat di kalangan komunitas penelitian (Gulbahar et al.,2014). Sesuai survei yang dilakukan Nielsen Indonesia dengan 500 responden menunjukkan bahwa *work-life balance* menjadi konsentrasi isu terbesar kedua yakni sebesar 24% bagi tenaga kerja di Indonesia (Jakarta Post, 2012). Begitu juga survei yang dilakukan oleh Jobstreet.com (2014) kepada 17.623 responden yang faktanya 85% responden mengakui bahwa mereka tidak memiliki *worklife balance*.

Work-life balance adalah isu yang semakin diakui sebagai hal penting dan strategis bagi perusahaan dan signifikansi kepada karyawan, serta menjadi kunci utama untuk pengembangan sumber daya manusia di antara semua sistem kerja (Saravananaraj et al., 2012). Karyawan yang dapat menyeimbangkan kehidupan di dalam dan di luar kantor (bersama 3 keluarga dan teman-teman) diprediksi dapat mengerjakan tugas kantornya dengan lebih baik.

PT Surya Abadi merupakan salah satu perusahaan distributor elektronik di Semarang dan berlokasi di Jl Tahap 5 Blok A2, No 33, Kawasan Candi Gatot Subroto, Semarang. Dari hasil *pra survey peneliti*, di PT Surya Abadi diketahui bahwa karyawan banyak lembur sehingga mereka mengalami kesulitan untuk membagi waktu dengan keluarga dan pekerjaan. Hal ini diketahui dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa orang karyawan (BS, MW, dan SJ). Mereka menyatakan bahwa lembur hampir setiap hari, sehingga pihak keluarga mengeluh, dan jika lembur sampai di rumah sudah malam dan tidak sempat bertemu dengan

anaknya (bagi yang sudah berkeluarga) dan tidak sempat berkomunikasi dengan orangtuanya (bagi yang belum berkeluarga). Bahkan menurut pengakuan mereka) yang sudah keluar) uang lembur yang diterima tidak sepadan, sehingga menyebabkan mereka memusurkan untuk keluar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan yang sudah keluar pada tanggal 25 Maret 2019 diketahui bahwa karyawan yang keluar disebabkan oleh beberapa faktor seperti gaji yang kurang, pekerjaan yang semakin banyak, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan teman-teman yang kurang komunikatif, sering lembur sehingga mengindikasikan *work life balance* yang kurang baik. *Work-Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* pada karyawan PT Surya Abadi adalah gaji yang kurang, pekerjaan yang semakin banyak, lingkungan kerja yang tidak mendukung, teman-teman yang kurang komunikatif, dan sering lembur.

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, peneliti akan *melakukan* penelitian dengan judul: **IDENTIFIKASI WORK LIFE BALANCE KARYAWAN PT SURYA ABADI**

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- Bagaimana identifikasi *work life balance* pada karyawan PT. Surya Abadi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- Untuk mengetahui persepsi responden tentang identifikasi *work life balance* pada PT. Surya Abadi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

a. Bagi praktisi:

Memberikan informasi tambahan bagi pihak perusahaan yaitu PT. Surya Abadi tentang pengaruh *work life balance* terhadap pada karyawan.

b. Bagi akademisi:

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan dan untuk referensi bagi penelitian serupa di masa mendatang.