

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dalam dunia kerja saat ini, kehidupan pekerjaan dan pribadi menghadapi berbagai tantangan, seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi, jam kerja yang panjang, serta kemajuan teknologi yang membuat karyawan terus terhubung dengan pekerjaan di luar jam kerja. Hal ini menyebabkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin kabur. Akibatnya, banyak karyawan mengalami kesulitan dalam membagi waktu, yang dapat berdampak pada kesejahteraan fisik maupun mental. Ketidakseimbangan ini sering kali memicu stres, kelelahan, serta penurunan kinerja di lingkungan kerja, yang pada akhirnya berdampak buruk pada *Work-Life Balance* (WLB) karyawan (Hong et al., 2024).

Menurut *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD), mencatat bahwa pekerja penuh waktu di negara-negara anggotanya rata-rata menghabiskan 63% dari hari mereka, atau sekitar 15 jam, untuk perawatan pribadi (seperti makan dan tidur) dan waktu luang (seperti bersosialisasi dengan teman dan keluarga, hobi, permainan, penggunaan komputer, dan menonton televisi). Menurut Survei global oleh Randstad pada tahun 2025, menemukan bahwa 83% dari 26.000 pekerja di 35 negara memprioritaskan *Work-Life Balance*,

melebihi faktor seperti gaji dan keamanan kerja. Sementara itu di Indonesia, sebagian besar karyawan khususnya perawat (63,4%) mengalami beban kerja berat, dan 56,1% di antaranya memiliki tingkat *Work-Life Balance* yang sedang (Wanda Aprilyasari et al., 2024).

Work-Life Balance merupakan kondisi di mana seorang karyawan dapat mengatur waktu, peran, dan komitmen antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, seperti keluarga, kesehatan, dan aktivitas sosial, sehingga keduanya dapat berjalan seimbang dan harmonis.(Pratiwi & Silvianita, 2020)

Keberhasilan suatu organisasi erat kaitannya dengan kualitas karyawannya. Karyawan yang berkualitas adalah mereka yang mampu mencapai target dan berkontribusi pada kemajuan organisasi. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan sistem penilaian kinerja yang efektif. Penilaian kinerja karyawan adalah proses mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Penilaian ini dilakukan secara berkala untuk mengukur efektivitas kinerja karyawan dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki (Widyaningrum, 2020).

Menurut (Widyaningrum, 2020), hasil kerja karyawan dapat berkembang jika ada beberapa elemen yang mendukung, salah satunya adalah kesehatan fisik dan emosional karyawan. Semakin sehat karyawan, semakin tinggi pula kinerja mereka. (Rachman et al., 2021) juga mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan alat ukur keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi akan

meningkatkan nilai perusahaan. Penilaian kinerja yang efektif dapat membantu karyawan meningkatkan kinerjanya. (Rani & Mayasari, 2015) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan harus berfokus pada hasil kerja, bukan aktivitas dan perilaku kerja. Penilaian yang efektif harus objektif, memiliki standar yang jelas, dan memberikan umpan balik tentang apa yang telah dicapai. (Evita et al., 2019) menambahkan bahwa penilaian kinerja dapat digunakan untuk memastikan bahwa karyawan memenuhi persyaratan dan membantu mereka mengatur tingkat kinerja mereka sendiri. (Saputra & Rahmat, 2024)

Menurut studi yang dilakukan oleh *World Health Organization* (WHO) pada 2019, depresi dan kecemasan mengakibatkan kerugian produktivitas senilai US\$1 triliun secara global.

Seiring dengan perkembangan suatu organisasi, berbagai upaya dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Profesionalisme menjadi faktor penting dalam menjalankan pekerjaan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Semakin tinggi tuntutan profesionalisme, semakin besar pula tekanan yang harus dihadapi oleh karyawan. Tekanan tersebut dapat berasal dari lingkungan kerja dan berpotensi menimbulkan stres kerja (Hestya Psikologi & Prabandini Mulyana Psikologi, 2021).

Beberapa faktor yang dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental di tempat kerja termasuk lingkungan kerja yang penuh tekanan, beban kerja yang berat, konflik antar pribadi, dukungan dari rekan kerja

atau manajemen, serta hubungan antara karir dan kehidupan pribadi. Beberapa contoh umum masalah kesehatan mental yang banyak dijumpai di tempat kerja adalah depresi, kecemasan, dan kelelahan emosional. Karyawan mungkin merasa tertekan dan tidak mampu merespons kebutuhan mendesak saat bekerja. Selain itu, perasaan tidak dimaafkan atau diabaikan oleh atasan dan dapat berpengaruh negatif terhadap kesehatan mental individu di lingkungan kerja. Kesehatan mental merupakan aspek yang sangat penting bagi kehidupan manusia. Dalam menghadapi berbagai tantangan dan situasi yang mungkin tidak sesuai dengan harapan, memiliki kesehatan mental yang baik menjadi hal yang krusial. Hal ini juga diterapkan pada karyawan yang bekerja di bawah perusahaan tersebut. Pekerja perlu mampu menanggapi berbagai situasi yang terjadi di tempat kerja dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi *Work-Life Balance*. Berdasarkan penelitian (Nurwahyuni, 2019) mengenai hubungan antara beban kerja dengan *Work-Life Balance* pada karyawan PT. Telkom Indonesia Regional V, Untuk karyawan belum menikah maupun yang sudah menikah, diperoleh nilai koefisien sebesar -0,528 dengan t-statistik 6,158. Sementara itu, bagi karyawan yang sudah menikah saja, nilai koefisien yang dihasilkan adalah -0,538 dengan t-statistik 6,422. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *work-life*

balance. Dengan kata lain, semakin rendah beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi tingkat work-life balance yang mereka alami. Sebaliknya, semakin besar beban kerja yang diberikan, semakin rendah keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan karyawan.

Keadaan seperti burnout dan juga work life balance ini sendiri sangatlah berhubungan dalam dunia pekerjaan yang mengakibatkan muncul beberapa kondisi atau aspek negative dan juga positif. Salah satu aspek yang bisa membuat kondisi suatu perusahaan senantiasa normal ialah dari produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Produktivitas ialah kemampuan dari suatu individu yang sanggup menuntaskan tugas-tugasnya secara maksimal. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan yaitu, tekanan yang dihadapi perusahaan dapat disebabkan oleh kerja paksa karyawan yang terus menerus, yang menyebabkan karyawan mengalami tekanan atau frustrasi yang dapat mengakibatkan pekerjaannya terhambat. (Galis & Puspitadewi, 2022)

Dapat dilihat bahwa hal seperti tuntutan pekerjaan yang berlebihan seperti ini membuat karyawan mengalami kehilangan konsentrasi dan membuat mereka terpaksa membuat keputusan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan mereka dan hal itu juga pastinya akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas itu sendiri yaitu tekanan yang dihadapi karyawan akibat tuntutan yang berlebihan dari perusahaan yang

menyebabkan karyawan merasa frustrasi dan mengalami tekanan. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa adanya keseimbangan kehidupan kerja dengan burnout semakin tinggi tingkat keseimbangan kerja maka semakin rendah pula tingkat burnout pada karyawan begitupun sebaliknya.(Junaidin et al., 2019)

Work life balance ini sangatlah perlu diperhatikan. Apabila terjadi ketidakseimbangan antara waktu bekerja dan peran pegawai dalam kehidupan sehari-hari maka akan sangat dimungkinkan dapat mengganggu kinerja pegawai dan berujung penurunan kualitas kerja yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi. Ketidakseimbangan tersebut apabila tidak segera diatasi bisa jadi menyebabkan hal yang tidak diinginkan oleh pribadi pegawai ataupun organisasi. Karena waktu dan hal lain yang dikorbankan untuk bekerja berlebih, maka pegawai beresiko mengalami work overload.(Nurshoimah et al., 2023)

Sejumlah penelitian mutakhir menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan pendukung *work life balance*, seperti fleksibilitas waktu kerja, cuti keluarga, dan opsi kerja jarak jauh, mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat burnout.

Adapun Leats dan Stolar dalam (Pangemanan, 2017) mengartikan burnout sebagai kelelahan emosional dan mental yang disebabkan oleh situasi yang sangat menuntut keterlibatan dan menegangkan, dikombinasikan dengan harapan personal yang tinggi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Karyawan mengalami kelelahan fisik, emosi dan

berkurangnya prestasi personal yang berakibat turunnya kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ismawardi, 2019) menunjukan burnout berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan (Pangemanan, 2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa burnout berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja tetapi hasilnya tidak signifikan. (Arumningtyas & Trisafidaningsih, 2021)

Berdasarkan penelitian (Attiq et al., 2017) dari hasil kuisisioner yang disebarkan kepada 251 responden (133 pria dan 118 wanita) yang bekerja di LSM, perbankan, dan telekomunikasi, ditemukan bahwa Karyawan yang merasa didukung oleh rekan kerja (misalnya kerja sama tim, komunikasi yang baik, dan saling membantu) cenderung lebih puas dalam pekerjaannya. Serta, dukungan rekan kerja juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mengurangi konflik di tempat kerja.

Penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* di Indonesia sebelumnya pernah dilakukan oleh Pratiwi dan Silvanita (2020) pada pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PERSERO) Bandung. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan analisis faktor. Sebelumnya Firmansyah (2016) juga melakukan penelitian dengan menggunakan analisis faktor untuk melihat perbandingan antara faktor-faktor *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja dengan mahasiswa yang tidak

bekerja. Yunita (2018) melakukan penelitian terkait faktor *work-life balance* namun lebih berfokus pada faktor situasional pekerjaan dengan menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aprilinda, Susyana, Fauziah, Anisa dan Buana (2020) dengan menggunakan metode literature review terkait *work-life balance* di pendidikan tinggi. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan di Indonesia, peneliti belum menemukan penelitian yang menggunakan metode literature review untuk mengkaji terkait faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance*. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengkaji tentang faktor-faktor *work-life balance* dengan menggunakan metode literature review. (Wulansari, 2023)

Dampak dari ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak hanya terbatas pada kesehatan mental, tetapi juga dapat memengaruhi produktivitas kerja. Karyawan yang mengalami *work-life balance* yang buruk cenderung lebih mudah mengalami stres, kelelahan, dan kesulitan berkonsentrasi, yang dapat menurunkan performa dalam menyelesaikan tugas. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menyebabkan penurunan efisiensi kerja dan meningkatkan risiko kesalahan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*Work-Life Balance*) menjadi sangat penting dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

PT Industri Kapal Indonesia (Persero) atau PT IKI adalah perusahaan galangan kapal milik negara yang berbasis di Makassar, Sulawesi Selatan. Didirikan pada 29 Oktober 1977, PT IKI merupakan galangan kapal terbesar di Indonesia timur dengan fasilitas utama di Makassar dan Bitung, Sulawesi Utara. Perusahaan ini bergerak dalam pembangunan, perbaikan, serta pemeliharaan kapal berbagai jenis, termasuk kapal niaga, kapal patroli, dan kapal perikanan. Sebagai bagian dari upaya peningkatan daya saing, PT IKI terus mengembangkan teknologi perkapalan dan memperkuat kerja sama dengan berbagai pihak, termasuk BUMN dan perusahaan swasta.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada beberapa karyawan bagian produksi pada PT. Industri Kapal Indonesia Kota Makassar mengenai fenomena *work life balance* yaitu karyawan sulit membuat batas yang jelas antara waktu kerja dan waktu dengan keluarga. Fenomena ini sendiri tentunya akan mengakibatkan karyawan tidak bisa menentukan prioritasnya dikarenakan sulit membuat batasan antara waktu kerja dan juga waktu bersama keluarga. Sehingga karyawan lebih memutuskan untuk memberikan waktunya lebih banyak untuk bekerja dan sedikit waktu untuk keluarga, ketidakseimbangan ini tentunya akan berdampak pada kondisi fisik dan juga psikis karyawan, dikarenakan waktunya banyak dipakai untuk bekerja sehingga mengakibatkan ketidakmampuan dalam mencapai standar kerja yang telah ditetapkan, kualitas kerja menjadi tidak baik, menciptakan

beberapa kesalahan, kurangnya ketelitian, dan kreativitas yang terbatas dalam memecahkan suatu permasalahan. Keadaan ini juga biasa dimulai dengan kemunculan stress saat bekerja yang berkepanjangan karena adanya beban kerja yang berat , pada saat ini karyawan tentunya harus ekstra dalam bekerja karena tuntutan perusahaan yang mengharuskan karyawan terus-terusan memikirkan pekerjaannya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada 10 karyawan PT.Industri Kapal Indonesia diperoleh skor sebesar 70% untuk aspek beban kerja dan dapat dikategorikan sebagai beban kerja berat. Untuk aspek burnout diperoleh skor sebesar 75% dan dikategorikan sebagai burnout tinggi. Untuk aspek dukungan rekan kerja diperoleh skor sebesar 76,3% dan dikategorikan sebagai dukungan rekan kerja tinggi. Untuk aspek kinerja karyawan diperoleh skor sebesar 87% menunjukkan kinerja karyawan kurang. Untuk aspek *work life balance* diperoleh skor sebesar 71% dan dikategorikan sebagai *work life balance* kurang.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dipaparkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor Yang Berhubungan Dengan *Work-Life Balance* Pada Karyawan Pt Industri Kapal Indonesia Kota Makassar Tahun 2025”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan beban kerja dengan *Work-Life Balance* (WLB) pada karyawan di PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar?
2. Apakah ada hubungan burnout dengan *Work-Life Balance* (WLB) pada karyawan di PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar?
3. Apakah ada hubungan dukungan rekan kerja dengan *Work-Life Balance* (WLB) pada karyawan di PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar?
4. Apakah ada hubungan kinerja karyawan dengan *Work-Life Balance* (WLB) pada karyawan di PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui faktor yang berhubungan dengan *Work-Life Balance* (WLB) pada karyawan di PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan *Work-Life Balance* (WLB) pada karyawan di PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar.
- b. Untuk mengetahui hubungan burnout dengan *Work-Life Balance* (WLB) pada karyawan di PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar.
- c. Untuk mengetahui hubungan dukungan rekan kerja dengan *Work-Life Balance* (WLB) pada karyawan di PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar.
- d. Untuk mengetahui hubungan kinerja karyawan dengan *Work-Life Balance* (WLB) pada karyawan di PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi karyawan PT Industri Kapal Indonesia untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi *Work-Life Balance*. Dengan demikian, karyawan dapat lebih menyadari pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka di lingkungan kerja.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan juga sebagai sumber informasi bagi karyawan, mahasiswa, dan peneliti selanjutnya.

3. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini merupakan pengalaman yang berharga bagi peneliti dalam upaya menambah wawasan ilmu dan pengetahuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan *Work-Life Balance* (WLB) pada pekerja pengguna komputer disamping sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (SKM) pada Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia Makassar