

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Pada zaman digital yang semakin canggih dan perkembangan teknologi yang semakin cepat membuat perusahaan di Indonesia membutuhkan karyawan yang memiliki skill dan dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Permasalahan keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi telah jadi sangat meresahkan. Kemampuan untuk terhubung dengan pekerjaan kapan pun dan di mana pun, seringkali membuat karyawan tidak memiliki waktu untuk kehidupan pribadinya atau tidak terdapat keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Dorongan untuk mencapai produktivitas tinggi, tekanan dari *deadline* yang ketat, dan harapan untuk tetap bisa dihubungi secara terus-menerus seringkali menimbulkan stres yang dapat mengganggu keseimbangan hidup. Tidak adanya keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) dapat memengaruhi hubungan interpersonal dan kesehatan fisik serta mental. Saat ini sedang ramai isu tentang generasi milenial yang bekerja. Namun, tidak mendapatkan *work life balance* di pekerjaan, sehingga membuat mereka sering berpindah-pindah perusahaan untuk mencari *work life balance* (Rabbani dkk, 2023).

Tuntutan produktivitas yang semakin meningkat dalam lingkungan kerja saat ini menimbulkan tekanan tambahan bagi karyawan untuk terus bekerja lebih keras dan lebih lama, sehingga pekerjaan seringkali harus dikerjakan walaupun sudah bukan waktu kerja. Target perusahaan, persaingan dalam mencari kerja yang sengit, dan harapan untuk selalu bisa dihubungi ketika berada di luar jam kerja membuat waktu pribadi menjadi terganggu. Hal tersebut secara langsung telah menciptakan pola hidup tidak seimbang atau tidak sehat bagi karyawan (Mutiadi dkk, 2021).

Namun, dengan adanya perbedaan dalam nilai dan harapan generasi mendorong pergeseran dalam cara karyawan melihat dan menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Generasi sekarang biasanya dikatakan sebagai generasi milenial cenderung menghindari hal tersebut dan mencari fleksibilitas dalam bekerja, menempatkan nilai pada kehidupan pribadi yang memuaskan seiring dengan karir yang sukses. Perusahaan yang berusaha mengatasi tantangan ini juga dihadapkan pada tanggung jawab yang besar guna mewujudkan lingkungan kerja yang mendorong keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi karyawannya. Kebijakan perusahaan, budaya organisasi, dan dukungan dalam fleksibilitas dalam jam kerja dan cuti menjadi faktor dalam upaya menciptakan *work life balance* (Putra, 2017).

*Work Life Balance* sudah jadi perhatian utama pada dunia kerja, terutama di era teknologi saat ini. Globalisasi dan teknologi telah memberikan dampak yang luar biasa terhadap cara orang menyeimbangkan energi serta waktu antara pekerjaan dan kehidupan individu. Keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau diri sendiri semakin menantang, terutama bagi para karyawan yang terbiasa dengan ekspektasi pekerjaan yang tinggi dan kondisi kerja yang intensif. Teknologi modern, yang memungkinkan adanya kontak yang konstan, namun juga mempersulit kita untuk menarik garis batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Lukmiati, 2020).

Deloitte (2018) melakukan survey di Amerika Serikat mengenai faktor apa saja yang membuat generasi milenial memilih pekerjaan, dan ditemukan bahwa aspek yang penting yaitu keseimbangan antara kehidupan kerja dengan pribadi dengan hasil sebanyak 72%. Berdasarkan hasil survey didapatkan hasil bahwa 78% perempuan cenderung mempertimbangkan keseimbangan kehidupan kerja dibandingkan dengan 67% responden laki-laki saat memilih karir (Wicaksana dkk., 2020).

Menurut Rife dan Hall (2015), 70% orang Amerika memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang buruk,

sedangkan 30% lainnya memprioritaskan keluarga mereka. Itu memperlihatkan semua orang berkeinginan punya keseimbangan dalam hidupnya dengan pekerjaannya, namun hal ini sulit dicapai karena adanya berbagai kewajiban yang wajib dikerjakan di tempat kerja. Pekerja yang punya konflik WLB yang tinggi sedikit ikut serta pada pekerjaan mereka serta lebih condong ikut serta pada aktivitas peningkatan pekerja lain. Ini berdampak pada komitmen pada organisasi, stres kerja, kesejahteraan, produktivitas, loyalitas pada perusahaan, kepuasan kerja, dan ketidakhadiran dan perputaran karyawan. (Wicaksana dkk., 2020).

Riset terdahulu membandingkan serta menganalisis generasi terdahulu (generasi X serta Y) dengan generasi Z khususnya yang berhubungan dengan dunia kerja, dengan hasil yang memperlihatkan generasi Z sangat cakap serta mahir saat memakai teknologi disebabkan dari lahir mereka telah mengetahui teknologi komputer serta internet (Rachmawati, 2019). Pekerja dengan keterampilan menyesuaikan dengan teknologi sangat dibutuhkan perusahaan (Shalahuddin dkk, 2022). Supaya memudahkan penyelesaian pekerjaan organisasi serta perusahaan condong menentukan pekerja yang lebih unggul saat memakai teknologi (Muliawati & Frianto, 2020). Guna bisa memikat keinginan pekerja serta bisa menaikkan komitmen pekerja pada perusahaan salah satunya dengan mengaplikasikan work-life balance pada perusahaan (Mahardika dkk, 2022).

Pertumbuhan teknologi yang cepat, bersamaan dengan pergeseran budaya di mana semakin banyak orang yang bekerja, memaksa perusahaan untuk melakukan modifikasi yang signifikan terhadap undang-undang dan peraturan kerja. Penerapan Pengaturan Kerja Fleksibel (*Flexible Work Arrangements/FWA*) dipercaya sebagai jawaban guna memberikan bantuan pada pekerja, sebab riset telah mengidentifikasi beberapa efek menguntungkan dari penerapan FWA di perusahaan. Pengaturan Kerja Fleksibel (FWA) digambarkan sebagai pilihan alternatif yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya mengenai waktu dan lokasi kerja.

Hasilnya, FWA memprioritaskan hasil di atas praktik kerja. FWA dapat diterapkan di lingkungan organisasi dengan berbagai cara, termasuk *telecommuting*, waktu fleksibel, dan berbagi pekerjaan. Karyawan di beberapa perusahaan biasanya menggunakan waktu fleksibel dan *telecommuting*. Fleksibilitas, juga dikenal sebagai *telecommuting*, memungkinkan pekerja guna menjalankan pekerjaan mereka dari jarak jauh dengan menggunakan teknologi (seperti internet serta komputer), serta fleksibilitas waktu memungkinkan pekerja guna menetapkan kapan harus melaksanakan serta merampungkan pekerjaan mereka sesuai dengan kebutuhan waktu perusahaan (Spreitzer, Cameron, & Garret, 2017).

Dikutip dari TheJakartaPost, January 12, (2019) berjudul “*Indonesia plans more flexible working hours for woman*” menyatakan bahwa beberapa penelitian telah mengungkapkan bahwa adopsi FWA memiliki dampak yang menguntungkan di negara-negara makmur tetapi memiliki dampak yang merugikan di negara-negara terbelakang. Indonesia merupakan negara berkembang, oleh karena itu penelitian mengenai dampak dari penerapan FWA sendiri terhadap karyawan Indonesia masih diperlukan. Praxis adalah salah satu perusahaan yang menggunakan FWA di Indonesia. Pemerintah Indonesia juga telah merespons secara positif adopsi FWA. Untuk meningkatkan peran perempuan di pasar tenaga kerja, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) Indonesia berencana untuk mengadopsi undang-undang yang memungkinkan wanita guna bekerja dengan jam kerja yang lebih fleksibel (Simanjuntak dkk, 2019).

Selain dari dampak baik yang telah dijelaskan, bermacam riset mendapati pengaplikasian FWA punya konsekuensi yang merugikan. Contohnya, *telecommuting* tidak memiliki batas antara kantor dan rumah, yang dapat menyebabkan peningkatan stres keluarga, perselisihan antara pekerjaan dan keluarga, serta perilaku yang tidak produktif (Gagne dkk, 2022).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis pekerja dikaitkan dengan tingkat pergantian yang rendah, keterikatan kerja yang kuat serta kepuasan kerja, serta yang terpenting, kepuasan hidup tinggi. Kemakmuran psikologis tinggi membuat karyawan lebih senang, lebih sehat, serta lebih produktif, serta interaksi interpersonal yang positif (Ryff, 2014).

Peneliti telah melakukan observasi dan wawancara dengan responden pada tanggal 15 Januari 2024, mendapati hasil bahwa beberapa narasumber disana memiliki permasalahan yang sesuai dengan aspek-aspek variabel. Aspek *Flexible Working Flexible*, lima responden berkata bahwa mereka lebih sering bekerja walaupun di luar jam kerja, di rumah pun terkadang mereka masih berada di depan laptop untuk *meeting* dan mengerjakan pekerjaannya, dan hal tersebut membuat mereka tidak memiliki waktu untuk menghabiskan waktu untuk kehidupan pribadinya seperti, bermain dengan teman, *refreshing*, dan istirahat.

Aspek Kesejahteraan Psikologis, lima responden berkata bahwa dengan mereka bekerja sampai malam dan harus *stand by* di depan laptop membuat mereka memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah. Mereka menyatakan sering stres karena tidak memiliki waktu untuk kehidupan pribadi dan kurangnya waktu istirahat.

Aspek Keseimbangan Kehidupan Kerja, lima responden berkata bahwa mereka sering bekerja di luar jam kerja untuk mengejar *deadline* dan target perusahaan, yang membuatnya sulit untuk meluangkan waktu untuk diri sendiri ataupun kehidupan pribadinya, waktu istirahat yang sedikit, dan seringkali merasa tertekan. Mereka memberikan pernyataan bahwa kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadinya dengan kehidupan pekerjaannya.

Menurut hasil klasifikasi jam kerja yang didapat dari masyarakat Indonesia yang berumur diatas 15 tahun dari Badan Pusat Statistik atau BPS (2019), memperoleh hasil bahwa rata-rata penduduk Indonesia bekerja selama 15 tahun atau lebih. Dilihat dari data statistik dari BPS tahun 2019,

mendapatkan hasil statistik rata-rata penduduk Indonesia bekerja 35 sampai dengan 44 jam per minggu, yang dibuktikan dengan jumlah total penduduk, 30.416.237 jiwa. Hal ini menunjukkan bahwa penduduk Indonesia bekerja sekitar delapan jam setiap harinya. Hal ini sesuai dengan standar ketenagakerjaan yang dijelaskan pada UU No. 13 Tahun 2003, tertulis sebanyak 55.554.456 juta orang Indonesia terus bekerja melebihi batasan waktu yang ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan, dan sebanyak 14.067.722 orang Indonesia terus bekerja di bawah batasan waktu yang ditetapkan pemerintah. Oleh karena itu, studi tentang pengaturan fleksibilitas kerja diperlukan, karena meskipun pengaturan kerja fleksibel sudah lazim ditemukan di beberapa perusahaan Indonesia, masih banyak yang belum menyadari serta tidak mengaplikasikan pengaturan kerja fleksibel di perusahaan atau organisasinya (Monica dkk., 2020).

Berdasarkan fenomena yang ada dan dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti tentang hubungan *Flexible Work Arrangement* dan Kesejahteraan Psikologis, maka membuat penulis berminat untuk melaksanakan riset lebih dalam berjudul “Pengaruh Pengaturan Kerja Fleksibel dan Kesejahteraan Psikologis terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja karyawan di Jakarta”. Riset penulis bertujuan guna melihat adanya pengaruh Pengaturan Kerja Fleksibel serta Kesejahteraan Psikologis terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja karyawan di Jakarta.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana gambaran Pengaturan Kerja Fleksibel, Kesejahteraan Psikologis, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja karyawan di Youth Ranger Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh Pengaturan Kerja Fleksibel terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada karyawan Youth Ranger Indonesia?

3. Apakah terdapat pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada karyawan Youth Ranger Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh Pengaturan Kerja Fleksibel dan Kesejahteraan Psikologis terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada karyawan Youth Ranger Indonesia?

### **C. Tujuan**

1. Untuk mengetahui gambaran Pengaturan Kerja Fleksibel, Kesejahteraan Psikologis, serta Keseimbangan Kehidupan Kerja karyawan di Youth Ranger Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengaturan Kerja Fleksibel pada Keseimbangan Kehidupan Kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh Kesejahteraan Psikologis pada Keseimbangan Kehidupan Kerja pada karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengaturan Kerja Fleksibel serta Kesejahteraan Psikologis pada Keseimbangan Kehidupan Kerja

### **D. Manfaat**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritisnya adalah riset penulis harapannya mampu memberikan ilustrasi mengenai pengaruh yang diterapkan dari adanya Pengaturan Kerja Fleksibel dan Kesejahteraan Psikologis terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada karyawan.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Penulis**

Riset penulis bisa bermanfaat serta berguna untuk mengimplementasikan pengetahuan penulis dan dapat melatih kemampuan mahasiswa dalam penulisan karya ilmiah serta menambah wawasan mengenai siklus yang terjadi di masyarakat.

**b. Bagi Peneliti Lain**

Temuan riset penulis bisa diharapkan jadi pedoman yang relevan guna riset selanjutnya. Temuan riset ini harus memungkinkan orang yang membutuhkan untuk mengakses informasi dan sumber daya perpustakaan.

**c. Bagi lingkungan sekitar**

Bagi lingkungan sekitar, khususnya bagi orangtua. Hasil riset penulis harapannya bisa dibuat acuan untuk meningkatkan hasil pembelajaran yang diterapkan dari pengaruh Pengaturan Kerja Fleksibel serta Kesejahteraan Psikologis pada Keseimbangan Kehidupan Kerja pada karyawan.