

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seorang pekerja mengalami tantangan yang lebih besar dalam hidupnya saat menjadi seorang karyawan yang produktif dan memenuhi kesejahteraan hidup. Menurut Dzuriah (2015) seseorang yang kehidupan pekerjaan dan non pekerjaan (keluarga) terintegrasi dengan baik akan berfungsi secara efektif di tempat kerja dan dirumah, merasakan kebahagiaan dengan kedua keadaan tersebut serta mengalami tingkat konflik yang rendah antara pekerjaan dan keluarga.

Kesanggupan penyesuaian diri para karyawan yang secara penuh memadukan kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga inilah yang dimaksud dengan *work-life integration* (WLI). Namun tidak dapat dipungkiri bahwa persoalan pekerjaan dan persoalan kehidupan pribadi lambat laun akan menjadi satu perpaduan. Menurut Handayani (2021) *work-life integration* ialah pendekatan yang berfokus untuk menghasilkan kolaborasi seluruh aspek yang menggambarkan kehidupan yaitu pekerjaan, keluarga, komunitas dan diri sendiri. Menurut Morris & Madsen (2007) WLI merupakan model kerja kontemporer yang mengkaji ulang permasalahan kehidupan dan kerja menjadi sesuatu yang mengharapkan kepentingan utama dari bidang pekerjaan dan keluarga untuk mengenali, memeriksa kembali dan mengatur ulang asumsi dan harapan yang diterapkan sebelumnya tentang pekerjaan dan

keluarga untuk menghasilkan solusi seluruh sistem, sehat, produktif bagi semua pihak. WL

dapat memberikan kesempatan untuk kehidupan yang sama yang dimana pria dan wanita dapat mencapai potensi penuh saat mereka bekerja yang lebih efektif, dimana kebutuhan pekerjaan dan keluarga bukan lagi asumsi gender untuk menentukan apa, dimana dan bagaimana menyelesaikannya (Morris & Madsen, 2007).

Karyawan mampu mengatur waktu yang cukup dengan keluarga dan waktu kerja, hal tersebut dapat mencapai tujuan pribadi sehingga karyawan mampu meningkatkan produktivitas. Mengutip dari LinovHR (2022) WLI berkaitan erat dengan produktivitas yang dimana penerapan WLI pada perusahaan dapat membawa pengaruh operasional kerja. Sebab pekerjaan dan suasana di perusahaan butuh memperhatikan aspek-aspek kehidupan, bukan hanya sekedar bekerja untuk memenuhi produktivitas kerja, melainkan juga dapat menjalankan kehidupan pribadinya. Sehingga tidak lagi ada pemisah antara keduanya. Oleh sebab itu, karyawan dapat mengatur prioritas dengan lebih efektif. Setiap perusahaan pasti berupaya meraih sasarnya, dan keberhasilan ini sangat bergantung pada keterlibatan karyawan. Oleh karenanya, WLI menjadi krusial dan diperlukan dalam mendorong produktivitas kerja yang tinggi, yang mana dapat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Implementasi WLI akan memungkinkan karyawan akan bekerja dengan produktivitas yang optimal.

Karyawan ialah aset utama dalam perusahaan yang memegang peran penting dalam mengambil keputusan, perencana, dan pengendali operasional perusahaan. Melihat signifikannya karyawan, penting bagi perusahaan untuk memastikan tugas yang diberikan kepada karyawan untuk mendapatkan perhatian yang tepat agar mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja tinggi cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2017) produktivitas ialah rasio terhadap hasil yang dihasilkan dan total kemampuan yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan mengacu pada perbandingan antara hasil yang dihasilkan oleh kontribusi karyawan, baik secara perorangan atau tim dalam waktu tertentu yang bisa berupa produk atau layanan.

Hasil penelitian awal dari artikel HRPODS menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang kesulitan dalam memisahkan urusan kerja dan urusan pribadi, hal ini dapat menghambat profesionalisme seseorang dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Bensinger dan DuPont & Associates, ditemukan bahwa 47% karyawan bahwa masalah pribadi mereka terkadang mengganggu kinerja mereka. Lebih dari 16% juga menyatakan bahwa problematika pribadi mereka bisa berdampak pada absensi dan kesulitan untuk fokus. Ketidakmampuan menciptakan batasan antara urusan pribadi dengan urusan pekerjaan bisa menimbulkan berbagai dampak baik fisik maupun psikologis seperti penurunan produktivitas, peningkatan risiko stress kerja, dan kesulitan dalam pengaturan waktu untuk kerja dan urusan pribadi. Masalah individu tidak hanya berkaitan dengan konflik rekan kerja, namun

juga dapat melibatkan hubungan yang kurang harmonis dengan pasangan, stress dalam merawat anggota keluarga yang sakit, persoalan dengan orang tua, perselisihan dengan saudara, dan masalah internal pribadi. Semua ini dapat memicu seseorang untuk meluapkan emosi pekerjaan ke dalam kehidupan pribadi, yang berpotensi menimbulkan berbagai persoalan yang mengganggu pikiran.

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan swasta di Samarinda, karyawan tersebut menceritakan bahwa adanya ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga, dimana kehidupan pekerjaan lebih dominan dibanding dengan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan itu terjadi karena padatnya jam kerja seperti menjaga pameran, bekerja di waktu *weekend* dan bahkan tetap menemui konsumen diluar jam kerja. Sehingga kehidupan pribadi menjadi tidak seimbang seperti kurang waktu untuk beristirahat, waktu bersama keluarga, teman, dan waktu libur. Oleh sebab itu produktivitas kerja meningkat tetapi keseimbangan kehidupan pribadi menurun.

Suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan hendaknya memiliki produktivitas yang tinggi dan berkualitas. Kebanyakan produktivitas tidak hanya sekedar mencapai hasil dalam jumlah yang besar, tetapi juga memberikan perhatian pada kualitas hasil kerja. Menurut Hasibuan (Ernawati, 2016) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai keinginan untuk mencapai produk kerja karyawan yang setara dengan tujuan sasaran perusahaan. Sementara itu, menurut Siagian (Budiwati dan Shinuranti, 2021)

menyebutkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu kapasitas untuk mendapatkan banyak manfaat dari fasilitas dan infrastruktur yang ada dengan menghasilkan output yang optimal hingga maksimal. Oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memaksimalkan dan menyeimbangkan kinerja untuk menghasilkan produk yang terbaik.

Menurut Kurniasari (2011) karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi tentu dapat mempercepat proses produksi, dimana dengan menggunakan sumber daya lebih sedikit mampu memproduksi sejumlah produk tertentu. Sebaliknya, jika produktivitas karyawan tidak optimal maka efisiensi proses produksi terganggu karena tidak mampu mengoptimalkan penggunaan sumber daya, yang mengakibatkan hasil atau produk yang dihasilkan tidak mencapai potensi maksimalnya. Kemudian efektivitas kerja karyawan dapat diukur dari seberapa banyak tugas yang mereka selesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Sadri (2017) juga berpendapat bahwa karyawan yang mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target dan dalam batas waktu yang telah ditetapkan dapat dianggap memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika karyawan tidak mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target dan batas waktu yang ditetapkan, hal ini menandakan bahwa produktivitas kerja karyawan tersebut rendah. Rendahnya produktivitas kerja dapat berpotensi menimbulkan dampak negatif pada perusahaan, seperti menurunnya hasil produksi. Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan pengkajian lebih dalam tentang ada atau tidaknya pengaruh *work*

life integration terhadap produktivitas kerja pada karyawan swasta di Samarinda.

B. Rumusan Masalah

Perumusan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu apakah *work-life integration* dapat berpengaruh pada produktivitas kerja pada karyawan swasta di Samarinda?

C. Tujuan Penelitian

Mengetahui pengaruh dari *work-life integration* terhadap produktivitas kerja pada karyawan sekiranya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca mengenai pengaruh *work-life integration* terhadap produktivitas kerja pada karyawan. Kemudian dapat menambah pengetahuan tentang keseimbangan *work-life integration* terhadap karyawan swasta di Samarinda, terutama pada penerapan keilmuan psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Mampu memberikan pengalaman pada karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja melalui penerapan *work-life integration* terhadap produktivitas kerja pada karyawan swasta di Samarinda.