

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Semua orang yang bekerja pada umumnya menginginkan didapatkannya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan mereka. Bahkan dalam laman berita Kompas oleh Prasetyo (2023) dikatakan bahwa perusahaan yang menawarkan keseimbangan dalam bekerja dengan kehidupan personal adalah menjadi prioritas utama karyawan dalam memilih tempat bekerja. Dilansir dari Nusa.id (2022), *work life balance* merupakan istilah yang mengarah pada tingkat prioritas antara kehidupan pribadi dan kehidupan profesional seseorang serta tingkat aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan orang tersebut di rumah. Organisasi yang menciptakan keseimbangan kehidupan bekerja akan meningkatkan dukungan mental yang positif bagi karyawan, dan karyawan akan cenderung merasa bahagia.

Dalam tulisan Morgan (BBC Indonesia, 2023), saat ini pekerja modern melihat keseimbangan dalam bekerja itu sebagai kapasitas untuk menyesuaikan pekerjaan dengan daftar prioritas individu mereka sendiri. Pekerja lah yang menentukan apa arti keseimbangan bagi mereka, bukan perusahaan. Survei terbaru dari Jobstreet menyebut bahwa *work life balance* menjadi pertimbangan mayoritas pencari kerja di Asia Tenggara dan Hongkong dan sebagai prioritas utama memilih pekerjaan. Angka ini bahkan mencapai 71%, seperti dilansir dari Tempo.co. Di Indonesia sendiri, sebanyak 43% responden mengatakan bahwa *work life balance* menjadi prioritas utama dalam memilih pekerjaan.

Tidak berjalannya *work life balance* membuat seseorang rentan mengalami stres (Sagita, 2023). Tingkat stres karyawan dipengaruhi oleh keadaan *work life balance* yang negatif. Karyawan yang merasa stres dalam bekerja akan tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya dan tentunya mempengaruhi hasil pekerjaan. Tuntutan pekerjaan yang diberikan harus diseimbangkan dengan apa yang bisa perusahaan berikan kepada karyawan sebagai penyeimbang kehidupan kerja. Semakin baik perusahaan dalam memperlakukan pekerja, maka akan menurunkan tingkat keinginan mereka meninggalkan perusahaan atau menjadi tidak profesional dalam bekerja.

Perusahaan milik negara yang menyokong keterbaruan dalam bekerja dan berpikir yang mengikuti zaman, Kementerian BUMN, mendorong tercapainya *work life balance* para pekerja yang diutarakan dalam kegiatan Webinar Wellness Series 1 dengan tema *Happiness Drives Great Performances* di tahun 2022 lalu. BUMN yang di prinsipkan bekerja sesuai dengan *core value* mereka, yaitu AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif), menjadikan semangat tersebut kunci untuk membuat produktivitas tinggi selalu terjaga.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia bidang perbankan yaitu PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk pada 2023 versi Forbes Global 2000 menjadi perusahaan terbesar di Indonesia senantiasa mengupayakan kenyamanan lingkungan kerja bagi karyawan (atau yang disebut insan BRilian) agar mencapai produktivitas yang maksimal. Padatnya kegiatan kerja dan tuntutan kerja di lingkup perbankan membuat BRI berupaya memberikan dukungan organisasi yang sesuai

dengan kontribusi karyawan. Terbukti pada 2021 dan 2023, BRI memperoleh penghargaan internasional sebagai *best company to work in asia* dan *Diversity, Equity, and Inclusion Award* dalam penghargaan *HR Asia Award*. Namun sebagai perusahaan yang berhubungan dengan layanan dan memiliki persaingan bisnis yang sangat ketat, bekerja di dunia perbankan memiliki tingkat stres tersendiri. Pertumbuhan bisnis yang cepat mengakibatkan setiap karyawan harus bekerja cepat dan maksimal agar capaian pekerjaan yang telah ditentukan dapat tercapai sebagaimana mestinya. Walaupun memiliki budaya organisasi dan sistem kerja yang terstruktur, tidak menutup kemungkinan adanya ketidakseimbangan pekerjaan yang dialami karyawan yang mempengaruhi tingkat stres karyawan.

Sebagai objek penelitian, penulis menentukan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Padang sebagai lokasi pengumpulan data pada skripsi ini. Regional Office merupakan kantor yang berguna sebagai perpanjangan tangan kantor pusat (*head office*) dalam melakukan *monitoring, controlling*, dan *evaluation* kinerja kantor-kantor cabang dan unit kerja di setiap area wilayah bisnis PT Bank Rakyat Indonesia. Regional office juga akan membuat keputusan-keputusan strategis untuk pengembangan bisnis di regional area dalam hal membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja PT Bank Rakyat Indonesia. Begitupun dengan PT BRI Regional Office Padang (PT BRI RO), RO Padang bertanggungjawab atas produktivitas kinerja cabang dan unit kerja di Sumatera Barat dan Sungai Penuh.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Padang memiliki upaya-upaya untuk mendukung terciptanya *work life balance* pada karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dari perwakilan departemen Human Capital Business Partner (HCBP), Hardi Rahman, BRI Regional Office Padang telah menyediakan dan mendukung komunitas-komunitas yang ada saat ini di Kantor Regional Office Padang. Komunitas tersebut seperti komunitas *running*, *band*, *photography*, *gowes*, dan *biker*. Departemen HCBP melaksanakan program-program tersebut untuk mendukung terciptanya *work life balance* karena pada prinsipnya pekerja BRI secara hakekat manusia sama seperti manusia lainnya yang membutuhkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kegiatan diluar pekerjaan. Menurut departemen HCBP, *work life balance* sangat dianjurkan karena nantinya berpengaruh terhadap kinerja dan *engagement* (keterlibatan) karyawan dengan perusahaan.

Namun, bekerja di perbankan memiliki tingkat stres kerja yang tinggi. Tuntutan bekerja dengan cepat, pelayanan prima, dan tuntutan atasan adalah beberapa hal yang menyebabkan bekerja di perbankan memberikan tingkat stres yang tinggi (Tika, 2023). Beban karyawan perbankan yang cukup besar terutama karyawan kantor pusat yang notabennya membuat perencanaan strategi bisnis bisa menimbulkan ketidakseimbangan bekerja dengan kehidupan yang mempengaruhi tingkat stres pekerja. Tuntutan pekerjaan yang padat kadangkala membuat karyawan harus pulang lebih lama dalam beberapa hari.

Fenomena terhadap *work life balance* dan stres kerja diterangkan pada hasil wawancara awal peneliti pada Tabel 1.1 dengan perwakilan departemen di PT BRI RO Padang. Berikut ini ringkasan hasil wawancara bersama perwakilan departemen PT BRI RO Padang:



**Tabel 1.1 Ringkasan Hasil Wawancara**

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah anda mengetahui istilah <i>work life balance</i> ? Bagaimana kondisi <i>work life balance</i> anda di kantor ini?	<p>Iya, saya mengetahui. <i>Work life balance</i> terjadi ketika adanya keseimbangan antara kehidupan di kantor dan dirumah.</p> <p>Di kantor ini, cukup memadai fasilitas untuk mendukung <i>work life balance</i> saya sebagai pribadi karyawan. Saya merasa kantor memberikan sarana dan prasarana yang memadai.</p> <p>Namun untuk kondisi apakah saya selalu merasa adanya terjadi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, saya tidak bisa memastikan, karena itu berhubungan dengan tekanan kerja yang saya alami setiap harinya.</p>
2.	Bagaimana dengan tekanan kerja ( <i>job stress</i> ) yang anda alami tersebut? Apa saja tekanan kerja yang anda alami selama bekerja di kantor ini?	<p>Perihal tekanan kerja, setiap harinya akan selalu ada tantangan atau kesulitan kesulitan baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan BUMN yang dituntut cepat dalam bekerja. Banyak hal yang terjadi dalam satu waktu. Contoh-contoh tekanan kerja yang dialami adalah sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya pembagian tugas pekerjaan yang berlebih. Kekurangan SDM atau mungkin tidak seimbang nya pembagian tugas mengakibatkan ada karyawan yang mendapatkan <i>work overload</i>.</li> <li>- Kurangnya kemampuan pimpinan. Pemimpin yang tidak memiliki kemampuan sesuai yang diharapkan mengakibatkan penyelesaian tugas sedikit terhambat. Pemimpin yang harusnya memberikan arahan, petunjuk, dan jawaban, kadangkala tidak bisa memberikan fungsi tersebut dengan baik.</li> <li>- Jam kerja. <i>Work overload</i> mengakibatkan penyelesaian tugas dalam sehari itu menjadi lama. Sehingga bagi karyawan yang memiliki kehidupan pribadi seperti berkeluarga menjadi memiliki waktu yang sedikit lama di kantor. Mereka tidak bisa selalu pulang di jam yang seharusnya.</li> </ul>
3.	Apa dampak tekanan kerja ( <i>work stress</i> ) terhadap anda?	<p>Dampaknya bisa beragam. Stres kerja yang positif akan bisa membantu kita untuk belajar mengontrol diri dan mengasah kemampuan. Tapi stres kerja yang negatif memiliki dampak yang lebih berpengaruh. Dampak tersebut seperti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kurangnya waktu untuk beristirahat di luar waktu bekerja. Seperti waktu bersama keluarga, teman, atau hanya sekedar bergaul bersama sosial lainnya untuk mengunjungi tempat-tempat baru di kota ini.</li> <li>- Keterlambatan penyelesaian tugas. Stres yang dialami kadang mengakibatkan karyawan tidak fokus sehingga membutuhkan waktu beberapa saat untuk menenangkan pikiran. Hal itu bisa memperlambat durasi penyelesaian tugas dan mempengaruhi tingkat fokus karyawan.</li> <li>- Kurangnya motivasi. Tingkat stres berlebih kadangkala mempengaruhi emosional pribadi. Pekerjaan akan tetap dilaksanakan karna ada <i>deadline</i>, tapi rendahnya motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut kadang menghalangi penyelesaian tugas.</li> </ul>
4.	Bagaimana dengan keadaan kantor ini? Bagaimana lingkungan kantor ini mempengaruhi keseimbangan bekerja dan tingkat stres anda?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secara umum, lingkungan kantor ini cukup positif. SDM lainnya pun juga cukup membantu untuk meningkatkan semangat bekerja. Tetapi kadang kepribadian pimpinan yang terlalu negatif tidak cukup membantu dalam mengatasi tekanan yang dialami. Stres yang dialami akan semakin parah apabila dukungan dari rekan kerja dan atasan tidak terlalu baik.</li> <li>- Secara sarana dan prasarana, kantor ini cukup baik. Hal-hal yang dibutuhkan untuk menunjang keseimbangan kerja dan mengatasi stres cukup disediakan.</li> </ul>

Sumber: hasil wawancara lapangan (2023)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, telah dirangkum jawaban dengan beberapa pertanyaan yang memiliki jawaban serupa. Melihat jawaban tersebut, walaupun kondisi *work life balance* di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Padang dikatakan cukup mendukung, tidak menutup kemungkinan masih ada karyawan yang merasakan adanya tekanan kerja (*work stress*) yang mereka alami dari faktor-faktor lain yang mendukung peningkatan stres kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa keadaan *work life balance* karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Padang mempengaruhi bagaimana karyawan mengelola tingkat stres mereka.

*Work life balance* juga dapat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang positif akan mempengaruhi bagaimana karyawan mengelola keadaan psikologisnya. Keadaan internal perusahaan seperti pengaturan jam kerja, tingkat kompleksitas pekerjaan, aturan kesehatan dan keselamatan yang menjadi faktor pendukung munculnya rasa nyaman bagi karyawan saat bekerja juga akan mempengaruhi keputusan karyawan apakah keseimbangan bekerja yang mereka rasakan dengan lingkungan kerja saat ini nantinya mempengaruhi keadaan psikologis karyawan dalam menghadapi tekanan dalam bekerja. Dalam penelitian Mariella, *et al* (2020) dikatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan mempengaruhi penyelesaian tugas dan menurunkan tingkat stres pekerja.

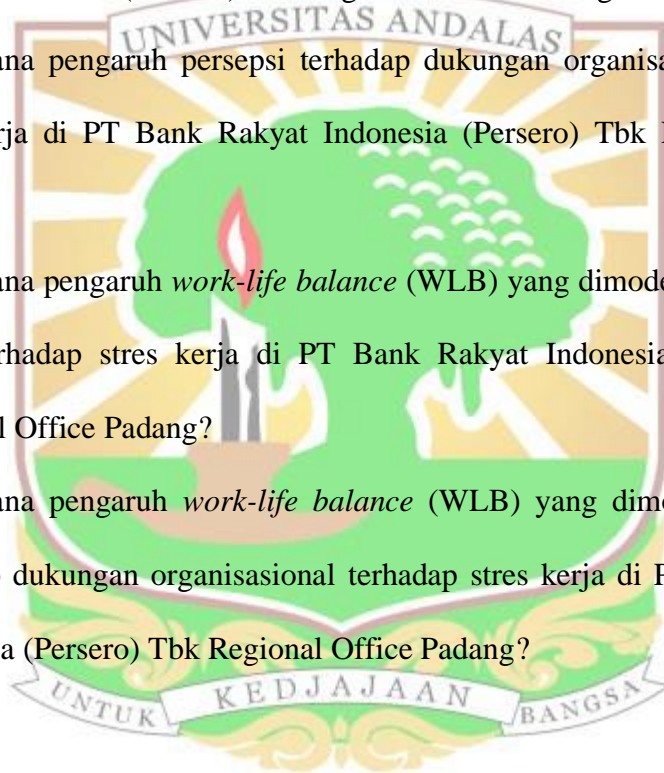
*Work life balance* dideskripsikan sebagai sebuah kondisi dimana adanya interaksi antara kegiatan kerja dan non-kerja seperti kegiatan bersama keluarga, komunitas, dan kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pengembangan kepribadian (Aruldoss *et al.*, 2021). Kesejahteraan karyawan yang mereka rasakan dengan

adanya keseimbangan dalam bekerja tentunya berhubungan dengan bagaimana organisasi memberikan dukungan untuk meyakinkan karyawan bahwa perusahaan menghargai kontribusi dan memperhatikan kondisi kerja mereka (Irfan *et al.*, 2023). Dukungan organisasi didefinisikan sebagai keyakinan karyawan tentang tingkat sejauh mana organisasi mengakui kontribusi mereka dan memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan mereka (Suifan et al., 2018). Dukungan organisasi dengan budaya yang ramah keluarga (*family-friendly culture*), mempengaruhi pemikiran karyawan tentang lingkungan kerja dan perilaku mereka serta menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih homogen di antara karyawan yang secara langsung berdampak pada kemajuan dan fungsi organisasi (Hung and Chen, 2020). Jika sebuah organisasi memiliki budaya keseimbangan kerja (*work-life balance culture*), maka karyawan akan menciptakan keselarasan dan sinergi dalam perilaku bekerja dengan memanfaatkan pengetahuan dan kemampuan mereka. Maka dari itu, berdasarkan penjelasan fenomena sebelumnya, penulis berminat untuk mengusung judul pada proposal ini yaitu **“PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* (WLB) TERHADAP STRES KERJA YANG DIMODERASI LINGKUNGAN KERJA DAN PERSEPSI TERHADAP DUKUNGAN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk REGIONAL OFFICE PADANG”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berikut jabaran mengenai apa saja yang menjadi rumusan masalah pada penelitian skripsi penulis:

1. Bagaimana pengaruh *work-life balance* (WLB) terhadap stres kerja di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Padang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Padang?
3. Bagaimana pengaruh persepsi terhadap dukungan organisasional terhadap stres kerja di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Padang?
4. Bagaimana pengaruh *work-life balance* (WLB) yang dimoderasi lingkungan kerja terhadap stres kerja di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Padang?
5. Bagaimana pengaruh *work-life balance* (WLB) yang dimoderasi persepsi terhadap dukungan organisasional terhadap stres kerja di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Padang?





### 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan peneliti dalam penulisan proposal dengan rumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh *work-life balance* (WLB) terhadap stres kerja karyawan tetap di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Padang.
2. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan tetap di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Padang.
3. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh persepsi terhadap dukungan organisasional terhadap stres kerja karyawan tetap di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Padang.
4. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh *work-life balance* (WLB) yang dimoderasi lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan tetap di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Padang.
5. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh *work-life balance* (WLB) yang dimoderasi persepsi terhadap dukungan organisasional terhadap stres kerja karyawan tetap di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Padang.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Pada proposal ini, terdapat dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis seperti pada di bawah ini:

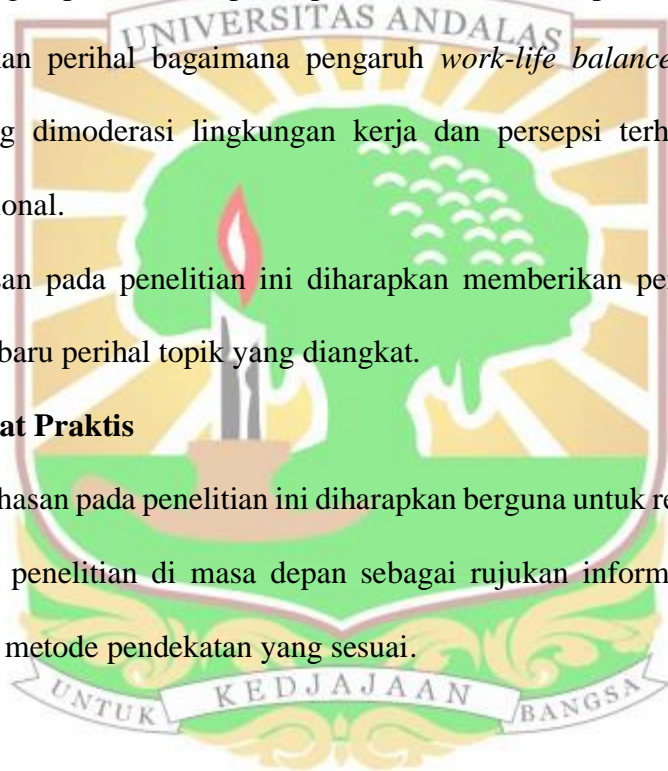
##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Berikut manfaat teoritis yang penulis harapkan bisa didapat dari penelitian skripsi ini:

1. Hasil pengumpulan data pada penelitian ini diharapkan berguna untuk menjelaskan perihal bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap stres kerja yang dimoderasi lingkungan kerja dan persepsi terhadap dukungan organisasional.
2. Pembahasan pada penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan serta wawasan baru perihal topik yang diangkat.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Pembahasan pada penelitian ini diharapkan berguna untuk referensi ataupun masukan bagi penelitian di masa depan sebagai rujukan informasi untuk topik terkait dengan metode pendekatan yang sesuai.



## 1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam proposal ini variabel independen adalah *work-life balance* dan variabel dependen adalah stres kerja dengan variabel moderasi lingkungan kerja dan persepsi terhadap dukungan organisasional. Variabel ini akan diteliti terhadap karyawan tetap di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Padang.

## 1.6. Sistematika Penulisan

Berikut penjelasan mengenai pengaturan penulisan pada penelitian proposal skripsi penulis:

### BAB I Pendahuluan

Bab pendahuluan menerangkan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

### BAB II Tinjauan Literatur

Bab II menerangkan tentang landasan teori terhadap variabel sebagai penjas yang diambil dari bermacam sumber seperti jurnal, buku teks, laporan penelitian, dan lain sebagainya. Serta adanya tabel penelitian terdahulu untuk teori pembanding, dan kerangka penelitian sebagai *framework*. Kemudian juga terdapat bahasan mengenai hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap persoalan penelitian yang telah dikemukakan pada proposal.

### **BAB III Metode Penelitian**

Bab ini menerangkan bagaimana desain penelitian, populasi dan sampel, sumber dan metode pengumpulan data, skala pengukuran, operasional variabel penelitian dan metode analisis data.

### **BAB IV Analisis Dan Pembahasan**

Bagian ini memaparkan perihal hasil yang didapatkan peneliti yang dikumpulkan serta dianalisis.

### **BAB V Penutup**

Bagian ini memaparkan mengenai kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran dari hasil penelitian yang ditemukan peneliti.

