

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang pesat pada revolusi industri 4.0 membawa disrupsi yang akan mengubah tatanan hampir dari setiap industri, mulai dari sistem produksi, manajemen, hingga sumber daya manusia (Savitri, 2019), yang di satu sisi membuka peluang besar untuk kemajuan, namun di sisi lain juga memunculkan potensi bahaya yang tidak kecil (Schwab, 2019). Dalam menjalankan suatu bisnis, setiap perusahaan akan menghadapi tantangan tersendiri, tidak terkecuali di dalam *startup*. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Masyarakat Industri Kreatif Teknologi Informasi dan Komunikasi Indonesia (MIKTI) (2021) dalam Dinhi (2022), pada tahun 2021 permasalahan terbesar yang dihadapi oleh *startup* di Indonesia adalah modal sebesar 34,1% dan sumber daya manusia sebesar 18,7%. Sumber daya manusia adalah salah satu aset penting bagi setiap perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting sebagai penggerak jalannya perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan penentu utama dalam pencapaian tujuan perusahaan (Obiageli et al., 2015). Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk memberikan perlakuan terbaik kepada karyawan, seperti memberikan fasilitas sehingga mendorong motivasi dan produktivitas karyawan agar dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Perkembangan teknologi yang pesat saat ini selain dapat menjadi peluang bagi setiap perusahaan, juga dapat menjadi ancaman bagi perusahaan yang belum mampu dalam mengoptimalkan pemanfaatan teknologi baru di perusahaan. Teknologi yang harusnya dapat membantu dan memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya malah dapat menjadi beban tambahan bagi karyawan akibat tuntutan untuk memenuhi target perusahaan, karyawan harus melakukan yang terbaik agar tetap dipertahankan dalam perusahaan dengan memberikan lebih banyak waktu untuk pekerjaannya. Hal ini menyebabkan karyawan kesulitan untuk menyeimbangkan tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan yang kemudian dapat merugikan kehidupan pribadi karyawan dan menimbulkan konflik antara pekerjaan dan peran keluarga, seperti mempengaruhi pengasuhan anak-anak, menyebabkan rumah tangga yang rusak dan tidak bahagia, serta kehidupan sosial yang buruk (Obiageli et al., 2015). Menurut Higgins et al. (1992) dalam Kamau et al. (2013), konflik antara pekerjaan dan peran keluarga ditemukan menurunkan kualitas yang dirasakan dari pekerjaan dan kehidupan keluarga yang pada gilirannya mempengaruhi hasil perusahaan, seperti produktivitas, ketidakhadiran, dan pergantian.

Permasalahan lain yang dihadapi karyawan adalah masalah kesehatan, seperti stres, kelelahan, dan depresi yang mengindikasikan karyawan yang terlalu banyak bekerja (Omar et al., 2015) dalam (Suhaimi & Seman, 2019). Menurut Colquitt et al. (2022), penyebab stres yang menghambat, seperti ambiguitas peran, konflik, dan kelebihan beban kerja tidak hanya menimbulkan ketegangan, namun juga menurunkan komitmen dan prestasi kerja. Masalah besar lainnya yang dapat menghambat kinerja

karyawan adalah ketika insentif *work-life balance*, seperti hak cuti, waktu fleksibel, dan kebijakan keluarga dan kesejahteraan, tidak dipatuhi oleh manajemen perusahaan.

Menurut Darcy et al. (2010) dalam Suhaimi & Seman (2019), tren lingkungan kerja, tantangan globalisasi, tuntutan pekerjaan, jam kerja, dan kompleksitas teknologi berkontribusi pada tantangan yang dihadapi perusahaan untuk mempraktikkan *work-life balance* dalam perusahaan terhadap karyawan. *Work-life balance* merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, *work-life balance* tidak hanya berkontribusi pada keuntungan karyawan, tetapi juga pada keuntungan perusahaan dengan menghasilkan produktivitas dan kinerja (Suhaimi & Seman, 2019). Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dapat mengancam kesehatan kerja yang mengakibatkan stres dan penurunan produktivitas (Al Zefeiti & Mohammad, 2015) dalam (Blessing et al., 2020). Hal ini mendorong perusahaan agar mampu menjaga *work-life balance* karyawannya melalui kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendukung tercapainya kondisi *work-life balance* karena baik buruk kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tentunya akan berdampak pada kinerja perusahaan. Berdasarkan penelitian Kamau et al. (2013), terdapat tiga komponen praktik *work-life balance*, yaitu: jam kerja fleksibel, program bantuan karyawan, dan program kebijakan cuti.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menemukan adanya hubungan dan pengaruh praktik *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan. Penelitian yang dilakukan oleh Kamau et al. (2013) di Kenya dan Suhaimi & Seman (2019) di Malaysia menunjukkan bahwa jam kerja fleksibel, program

bantuan karyawan, dan program kebijakan cuti memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Obiageli et al. (2015) di Lagos State menunjukkan bahwa kebijakan cuti memiliki hubungan positif dengan *service delivery*. Penelitian yang dilakukan oleh Blessing et al. (2020) di Zimbabwe menunjukkan bahwa jam kerja fleksibel, hak cuti, sistem kerja yang berorientasi pada teknologi, dan program pembagian kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Muchiti & Gachunga (2015) di Kenya menunjukkan bahwa jadwal kerja yang fleksibel dan program cuti berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di lembaga peradilan. Penelitian yang membahas mengenai pengaruh praktik *work-life balance* (jam kerja fleksibel, program bantuan karyawan, dan program kebijakan cuti) terhadap kinerja karyawan di Indonesia masih cukup sulit untuk ditemukan. Hal ini menarik perhatian peneliti untuk meneliti lebih lanjut di sektor yang berbeda.

PT X merupakan *startup* yang bergerak di industri teknologi akuakultur atau budidaya perairan yang menawarkan solusi *end-to-end* untuk budidaya udang. PT X membantu Petambak udang dalam memahami budidaya dengan lebih cepat dan tepat melalui teknologi digital dan manajemen tambak, sehingga memudahkan dalam pengambilan keputusan yang lebih baik guna menghindari ketidakpastian hasil produksi. PT X merupakan solusi lengkap untuk industri tambak udang yang dapat membantu Petambak udang dalam meningkatkan produktivitas, menciptakan efisiensi budidaya, membuka akses pasar lebih luas dan mudah, hingga keberlanjutan industri udang.

Dalam menjalankan perusahaannya, PT X memperhatikan pertumbuhan karyawannya dengan memberikan keuntungan dan menawarkan fleksibilitas kerja untuk hidup yang lebih seimbang, seperti jam kerja fleksibel, sistem kerja *hybrid*, asuransi kesehatan, tunjangan ketenagakerjaan, layanan konseling, lingkungan kerja menyenangkan, warga PT X *kit*, pengembangan karyawan, *voucher* toko obat, acara olahraga, dan acara menyenangkan. PT X menawarkan sistem jam kerja yang fleksibel, sehingga karyawan dapat menentukan jam mulai dan selesai kerja sesuai dengan tanggung jawab mereka. Dengan sistem kerja *hybrid*, karyawan memiliki kesempatan untuk bekerja di kantor atau dari mana saja. PT X memberikan dukungan asuransi kesehatan melalui BPJS Kesehatan dan tambahan dari asuransi swasta khususnya kepada karyawan tetap. Selain itu, PT X mengakomodasi jaminan ketenagakerjaan melalui program BPJSTK. PT X menawarkan akses layanan konseling yang mudah dan terjangkau dengan psikolog profesional. PT X ingin menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dengan mendorong suasana mendukung *mood* dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Melalui warga PT X *kit*, PT X menyediakan perlengkapan yang mendukung produktivitas kerja karyawan. PT X mendorong setiap karyawan untuk terus berkembang dengan memberikan kelas dan diskusi yang menarik di berbagai bidang. PT X memberikan dukungan kepada karyawan untuk menjaga kesehatan dan perhatian kepada karyawan pada saat sakit khususnya kepada karyawan tetap dengan memberikan *voucher* toko obat. PT X memberikan dukungan kepada karyawan untuk mencapai *work-life + health balance* melalui acara olahraga yang merupakan agenda rutin karyawan berkeringat untuk kesehatan. PT X juga

mengadakan acara menyenangkan yang merupakan agenda bulanan untuk menjaga *mood* dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh penerapan praktik *work-life balance* terhadap kinerja karyawan yang bekerja di PT X, sehingga peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Praktik Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan PT X (Startup Akuakultur di Yogyakarta)”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah jam kerja fleksibel memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT X?
2. Apakah program bantuan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT X?
3. Apakah program kebijakan cuti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT X?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak meluas, tidak menyimpang dari tujuan penelitian, lebih terarah, terfokus, dan spesifik, maka dibutuhkan batasan masalah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. *Work-Life Balance*

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan *work-life balance* adalah pengaturan yang seimbang antara pekerjaan (karir dan ambisi) dan kehidupan (kesehatan, kebahagiaan, waktu luang, dan keluarga) (Gulbahar et al., 2014). Berdasarkan penelitian Kamau et al. (2013), terdapat tiga komponen praktik *work-life balance*, yaitu:

a. Jam Kerja Fleksibel

Jam kerja fleksibel merupakan waktu mulai dan selesai kerja yang dapat ditentukan oleh karyawan dengan ketentuan memenuhi jumlah jam kerja tertentu (Muchiti & Gachunga, 2015).

b. Program Bantuan Karyawan

Program bantuan karyawan merupakan program yang dapat membantu pemberi kerja dalam mengidentifikasi masalah yang secara negatif mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan membantu karyawan dalam menghadapi situasi stres (Suhaimi & Seman, 2019).

c. Program Kebijakan Cuti

Program kebijakan cuti merupakan program yang memungkinkan karyawan untuk tidak hadir atau absen dari posisi mereka di perusahaan

dalam jumlah hari tertentu tanpa ada dampak apapun (Suhaimi & Seman, 2019).

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan pencapaian karyawan dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu (Dissanayaka & Ali, 2013).

3. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT X yang menjadi subjek dalam penelitian ini.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh jam kerja fleksibel terhadap kinerja karyawan di PT X.
2. Untuk mengetahui pengaruh program bantuan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT X.
3. Untuk mengetahui pengaruh program kebijakan cuti terhadap kinerja karyawan di PT X.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi manfaat teoritis dan praktis. Manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah yang dapat menambah informasi, wawasan, dan pengetahuan mengenai praktik *work-life balance* dan kinerja karyawan, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi manajemen perusahaan sebagai masukan, bahan evaluasi, dan pertimbangan yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan perusahaan dalam mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya di PT X. Harapannya manajemen perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan penerapan praktik *work-life balance* di perusahaan, sehingga dapat terus meningkatkan kinerja karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan berisi penjelasan setiap bab secara garis besar dengan tujuan untuk memberikan gambaran mengenai isi dari setiap bab dalam penulisan skripsi ini, sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami oleh setiap pihak yang ingin

memperoleh informasi mengenai pengaruh praktik *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, sistematika penulisan terdiri dari lima bab dan masing-masing bab memiliki beberapa sub bab yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan dalam penelitian ini.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan dasar teori yang relevan dan dapat mendukung penelitian ini mengenai *work-life balance* dan kinerja karyawan, penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini, kerangka penelitian, dan hipotesis dalam penelitian ini.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan lingkup penelitian (jenis penelitian, objek dan lokasi penelitian, serta populasi dan sampel), metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan hasil pengujian instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), karakteristik responden, hasil analisis data (analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda), hasil uji hipotesis (uji koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t), serta pembahasan.

BAB V: PENUTUP DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.

