

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini pertumbuhan ekonomi sangat pesat. Hal ini menandakan bahwa organisasi harus unggul dan mampu bersaing (Nurwahyuni, 2019). Berbagai program dilakukan organisasi untuk memperoleh sumber daya manusia yang unggul, yaitu dengan meningkatkan kinerja para pegawainya. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam evolusi suatu organisasi (Mamaghaniyeh et al., 2019). Pegawai harus mempunyai kinerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Maka penting bagi organisasi untuk dapat memberikan perhatian kepada pegawainya agar kinerjanya tetap terjaga (Nurwahyuni, 2019). Kinerja karyawan dapat mempengaruhi kesuksesan karir yang akan mempengaruhi pertumbuhan organisasi. Salah satu faktornya adalah organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja (Munyeka & Maharaj, 2022). Fenomena tersebut menunjukkan Indeks Kualitas Pekerja pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 20,7%. Pada tahun 2021 terlihat IKP mengalami perbaikan sebesar 1,7%, hal ini dipengaruhi oleh faktor seperti penggunaan jam kerja dengan jam kerja yang tidak berlebihan (Jayani, 2021).

Salah satu faktor penting yang menjadi fokus organisasi adalah menjaga sumber daya manusia. Organisasi perlu memperhatikan

pengelolaan *work life balance* di tempat kerja agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik kepada keluarga dan masyarakat sekitar selama bekerja di organisasi. Selain itu, pengelolaan ini perlu dikelola secara berkelanjutan (Saufi et al., 2023). Kondisi saat ini banyak karyawan yang bekerja merasa tidak puas dengan pekerjaannya (Jobstreet, 2022). Kesenjangan tersebut dilatarbelakangi oleh kondisi kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang, organisasi tidak memiliki jenjang karir pegawai, karakter atasan militer, serta acuh tak acuh dan tidak memiliki *work life balance*.

Hasil survei JobStreet.com menunjukkan bahwa 62% karyawan mengalami kesulitan tidur karena masih memikirkan pekerjaannya. Faktanya, hasil penelitian yang dilakukan Morgan Redwood menyebutkan bahwa perusahaan mendorong karyawannya untuk memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan pendapatan tahunan sebesar 20% lebih besar dibandingkan perusahaan yang tidak mendorong *work-life balance*. *Work life balance* penting karena berdampak pada hidup sehat, bahagia, dan sukses (Connie Zheng et al., 2015). *Work life balance* merupakan sebuah konsep yang mengutamakan tugas pekerjaan bersama keluarga (Anuradha & Pandey, 2016). Terdapat permasalahan menurut (Soomro et al., 2018) yang terjadi antara lain perkembangan di tempat kerja menjadi ancaman bagi pelaku *work life balance*. Mengubah kebiasaan kerja, terutama tugas-tugas yang berhubungan dengan teknologi, memerlukan pengetahuan di tempat

kerja. Tuntutan pekerjaan akan mempengaruhi kehidupan di luar lingkungan kerja dan juga individu.

Banyak penelitian yang mengkaji *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi perasaan seorang karyawan yang dialami pada saat karyawan tersebut bekerja. Karyawan mengalami rasa ketidakpuasan dalam dirinya saat mengerjakan tugas, bisa menimbulkan kurangnya rasa keterlibatan dalam bekerja, hasil kinerja yang dilakukannya juga menjadi negatif. *Work life balance* akan berhubungan dengan kesuksesan karyawan (Soomro et al., 2018). Selain kepuasan kerja *work life balance* juga berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Hal tersebut penting bagi organisasi untuk memperhatikan *work life balance* agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya (Nurwahyuni, 2019). Hal ini akan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work life balance* akan berpengaruh positif terhadap kinerja (Soomro et al., 2018), (Nurwahyuni, 2019). Karyawan akan dituntut untuk bekerja dengan baik, dan seiring dengan tuntutan tersebut mereka juga dituntut untuk mempunyai kehidupan di luar pekerjaan. Kehidupan di luar pekerjaan meliputi kehidupan berkeluarga, dan kehidupan bermasyarakat (Bataneh, 2019). Fenomena Covid-19 memberikan dampak tersendiri bagi *work life balance* pada organisasi. Adanya covid-19 organisasi atau pemerintah memberikan aturan baru dalam bekerja dengan diberlakukannya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Tentunya aturan tersebut banyak diterapkan di organisasi. Untuk mengkaji adanya covid-19 ini maka

penulis tertarik untuk mengetahui tren penelitian *work life balance periode* 2012-2022. Hal ini untuk mengetahui penelitian-penelitian *work life balance* dari sebelum adanya covid-19 sampai dengan saat ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian yang telah dijelaskan peneliti, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tren penelitian *work life balance* pada tahun 2012-2022?
2. Bagaimana hasil visualisasi penelitian *work life balance* tahun 2012-2022?

C. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis tren penelitian *work life balance* tahun 2012-2022.
2. Menganalisis hasil visualisasi penelitian *work life balance* tahun 2012-2022

D. Manfaat

Berdasarkan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mempunyai manfaat bagi lingkungan akademik dan objek penelitian. Manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pembaca.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi kalangan akademisi, penelitian ini dapat menyumbangkan pemikiran terhadap permasalahan terkait *work life balance*.
- b. Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk menyusun program pemecahan masalah yang berkaitan dengan topik penulis.