

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Meningkatnya jumlah tenaga kerja dalam suatu lembaga pemerintah, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau (*work-life balance*) telah menjadi isu penting bagi para pegawai, terutama bagi pegawai yang baru saja memiliki identitas sebagai pegawai. Lubis et.al (2024) menyatakan bahwa *work-life balance* hanya menjadi tren, tetapi merupakan aspek penting dalam konteks kesejahteraan pegawai termasuk dalam sektor pemerintahan.

Work-life balance mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Tercapainya *work-life balance* yang optimal dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti ketetapan perusahaan, fleksibilitas kerja, serta dukungan dari lingkungan sekitar. Beberapa penelitian yang dilakukan menemukan bahwa *work-life balance* memegang peranan penting dalam motivasi dan perilaku pegawai publik, dimana faktor-faktor personal dan motivasi bekerja berhubungan dengan persepsi *work-life balance* di kalangan pegawai pemerintah (Tansuntear & Boonlab, 2025) . Program *work-life balance* tersebut membuat seorang pegawai bisa memiliki semangat kerja bahkan berdedikasi tinggi demi tercapainya tujuan perusahaan.

Di sektor pemerintahan, pelayanan publik merupakan bagian dari tugas aparaturnya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan loyalitas

kepada negara. Penelitian pada aparatur pemerintah menyatakan bahwa *work-life balance* mempengaruhi kualitas pelayanan publik karena pegawai yang mampu menyeimbangkan tuntutan kerja dan kehidupan pribadi akan mampu memberikan layanan yang lebih baik. Kualitas pelayanan publik pemerintah merupakan faktor yang sangat penting dalam kepuasan masyarakat. Karyawan yang memiliki keseimbangan kerja-hidup yang baik akan memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat. Keseimbangan kerja-hidup pada karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja termasuk hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan Lubis et.al (2024).

Dalam teori hierarki kebutuhan Maslow dalam buku Alwisol (2019) *work-life balance* memainkan peran penting dalam memenuhi kebutuhan manusia, mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. *Work-life balance* yang lebih baik berarti pegawai oleh cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka, lebih termotivasi, dan lebih produktif dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Teori Boundary dalam Kreiner (2006) individu berusaha untuk mengintegrasikan atau membagi banyak peran yang mereka jalani, seperti pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebagian orang memilih untuk menggabungkan kedua aspek tersebut, sementara yang lain memilih untuk memisahkannya. Jika batasan-batasan ini tidak dikelola dengan baik, konflik peran dapat muncul, yang menyebabkan stres, kelelahan, dan hal ini berdampak terhadap kesejahteraan pegawai. *Work-life balance* yang baik tidak hanya berdampak pada pegawai tetapi juga pada organisasi. Koubova &

Buchko (2013) dalam penelitiannya membuktikan bahwa pegawai yang memiliki *work-life balance* yang sehat dan optimal memiliki tingkat stres yang lebih rendah, lebih termotivasi dan lebih produktif.

Selain itu, *work-life balance* yang berdampak pada kesejahteraan individu, juga memiliki implikasi terhadap loyalitas kerja pegawai di dalam perusahaan. Loyalitas erat kaitannya dengan kesetiaan. Chaerudin, dkk., (2020) dalam buku mereka menyatakan munculnya kesadaran pribadi seorang karyawan menandakan bahwa mereka loyal kepada perusahaan tempat bekerja dengan memanfaatkan potensi mereka demi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan. Loyalitas kerja pegawai merupakan tingkat keterikatan dan komitmen individu terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Loyalitas kerja pegawai termasuk salah satu faktor yang dipengaruhi oleh *work-life balance*. Para pekerja yang percaya bahwa pekerjaan mereka tidak memengaruhi waktu pribadi mereka memiliki kemungkinan besar untuk loyal kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Di sisi lain, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang berlebihan dapat mengakibatkan stres dan penurunan komitmen kerja pegawai (Hofmann & Stokburger-Sauer, 2017).

Loyalitas kerja menjadi salah satu bentuk komitmen pegawai terhadap perusahaan yang mana bermula dari keterikatan pegawai dengan pekerjaannya, yang memiliki keyakinan bahwa perusahaan layak untuk didukung, serta pegawai memiliki kesediaan untuk selalu berkontribusi secara konsisten demi keberlangsungan suatu instansi. Pegawai dengan loyalitas

kerja yang tinggi akan merasakan kebanggaan dan tanggung jawab karena menjadi bagian dari perusahaan, sehingga mereka diharapkan lebih berkomitmen dalam menyelesaikan tugas (Siti dkk., 2024). Pegawai dengan loyalitas kerja yang kuat biasanya lebih termotivasi untuk memberikan upaya ekstra, bekerja sama dengan rekan kerja dan berkontribusi dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Namun, sejumlah faktor dapat mempengaruhi tingkat loyalitas kerja seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.. Ketika seorang pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka tidak mengganggu kehidupan pribadinya, mereka memiliki loyalitas dan hubungan yang kuat dengan pekerjaan dan perusahaan mereka. Sebaliknya, ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terganggu, mereka bisa stres dan loyalitas kerja mereka menurun.

Hawa & Nurtjahjanti (2020) mengindikasikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) memiliki hubungan positif dengan loyalitas kerja pegawai, dengan kontribusi efektif sebesar 23,9%. Hal ini menunjukkan bahwa ikatan emosional pegawai terhadap perusahaan dapat meningkat ketika adanya keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai. Rahmawati (2017) dalam penelitiannya mengungkapkan hubungan positif antara keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) dan komitmen afektif. Selain itu, penelitian Ma'ruf (2021) temunya menyatakan pengaruh signifikan *work-life balance* terhadap loyalitas kerja pegawai, terutama dalam hal

komitmen mereka terhadap perusahaan. Penelitian Zhafirah (2024) menyatakan bahwa sebesar 90,4% *work-life balance* berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai yang bekerja di Badan Kependudukan dan keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.

Pegawai BPVP Padang sebagian besar merasa bahwa mereka mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik karena instansi menerapkan kebijakan seperti jam kerja yang teratur, dalam urusan keluarga diberi kelonggaran, serta program kesejahteraan bagi pekerja. Penelitian Fadhli & Mahendra (2024) pada pegawai Pekanbaru menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap loyalitas dan produktivitas pegawai sehingga kebijakan instansi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja bagi pegawai. Dengan adanya keseimbangan ini yang dirasakan pegawai, perlu untuk meneliti bagaimana bertambahnya tingkat loyalitas kerja pegawai bagi perusahaan dengan adanya kontribusi *work-life balance*, yang dapat dilihat dari tantangan yang dihadapi oleh pegawai seperti beban kerja (*work load*) untuk mencapai target sertifikasi dan pelatihan di BPVP Padang, kemudian tantangan dalam seimbangannya pekerjaan pegawai dengan kehidupan pribadi.

Observasi awal yang dilakukan pada 23 September sampai dengan 23 Oktober 2024 di BPVP Padang, terlihat bahwa mayoritas pegawai di perusahaan tersebut memiliki peran ganda, baik sebagai pekerja maupun sebagai orangtua yang mengurus anak-anaknya dan itu terlihat pada pegawai laki-laki maupun perempuan. Beberapa pegawai membawa anak ke

lingkungan kerja setelah sekolah usai, terutama ketika tidak ada alternatif pengasuhan di rumah. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya tantangan dalam memisahkan peran sebagai orang tua dan peran sebagai pegawai. Sesuai dengan Gallis (2023) menyatakan ketidakseimbangan akibat adanya peran ganda menyebabkan kelelahan kerja (*burnout*) yang pada akhirnya mempengaruhi efektivitas kerja dan loyalitas pegawai tersebut.

Jumlah pegawai yang ada di BPVP Padang secara keseluruhan total 112 orang. Untuk memperkuat fenomena yang ada, dilakukan wawancara sebagai data awal terhadap 5 orang pegawai BPVP Padang. Wawancara difokuskan pada beberapa aspek seperti perasaan dengan tempat bekerja, antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adanya keseimbangan, memiliki komitmen terhadap instansi, upaya yang diberikan oleh instansi dalam mendukung *work-life balance* pegawai, merasa bahwa loyalitas kerja terhadap instansi dipengaruhi oleh *work-life balance*. Wawancara dilakukan pada 18 Februari 2025, pukul 11.00 – 15.00 WIB di Kantor BPVP Padang.

Hasil wawancara dengan beberapa pegawai BPVP Padang dapat disimpulkan dari pernyataan pegawai bahwa mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dengan kebijakan jam kerja yang *on-time*. Kondisi ini sejalan dengan konsep *work-life balance* yang dikemukakan Greenhaus & Beuttel (1985) yang menyatakan bahwa konflik kerja-keluarga dapat diminimalkan melalui pengelolaan waktu kerja yang jelas dan tidak berlebihan.. ketetapan jam kerja

yang terstruktur memungkinkan individu menjalankan peran pekerja dan kehidupan pribadi secara lebih seimbang.

Selain itu dalam Bakker & Demeruti (2007), lingkungan kerja yang suportif termasuk dalam kategori *job resources* yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan menurunkan stres kerja. Adanya program *work-life balance* yang diterapkan oleh BPVP Padang seperti *capacity building*, *outbound* tahunan, berperan sebagai sumber daya psikologis yang membantu pegawai meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja, serta keseimbangan hidup. Kebijakan yang ditetapkan ini membantu pegawai dalam mengatasi tantangan yang ada sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa kebijakan fleksibilitas dan kontrol terhadap waktu kerja berhubungan signifikan dengan peningkatan *work-life balance* dan kesejahteraan pegawai (Fadhli & Mahendra 2024).

Namun kondisi yang terlihat nyaman ini bukan berarti tidak ada masalah. Sebagai lembaga pemerintahan yang bergerak di bawah Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), yang memiliki target untuk mencapai sertifikasi dan pelatihan yang tinggi, pada situasi ini pegawai akan berhadapan dengan tantangan beban kerja (*work load*) yang dinamis.

Merujuk pada pengamatan peneliti dan wawancara terhadap pegawai, peneliti memilih BPVP Padang sebagai lokasi penelitian yang relevan untuk diteliti karena BPVP Padang ini merupakan lembaga pemerintahan yang memiliki sistem kerja dengan regulasi yang baku dan memiliki struktur organisasi yang berbeda dari perusahaan swasta. Bukan hanya berperan

sebagai penyeimbang, *work-life balance* dan loyalitas kerja dalam fenomena yang ditemukan di lapangan menciptakan urgensi tersendiri bagi peneliti untuk melihat *work-life balance* sebagai strategi pencegahan agar kenyamanan yang disampaikan oleh pegawai saat ini tidak berubah menjadi *burnout* (kejujenuhan kerja) di masa depan dan loyalitas yang disampaikan oleh pegawai hanya sebatas karena mereka berstatus ASN atau adanya keterikatan emosional terhadap instansi .

Oleh karena itu, menjaga loyalitas kerja di tengah tingginya target instansi menjadi hal krusial yang perlu dibuktikan melalui hubungan kedua variabel ini. Peneliti tertarik meneliti skripsi dengan judul “ hubungan *work-life balance* dan loyalitas kerja pada pegawai BPVP Padang”,

B. Rumusan Masalah

Sesuai uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian: “Apakah terdapat hubungan *work-life balance* dan loyalitas kerja pada pegawai BPVP Padang?”.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus dan memperoleh hasil yang sesuai dengan harapan, batasan-batasan diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Apa kategorisasi *work-life balance* pada pegawai BPVP Padang?
2. Apa kategorisasi loyalitas kerja pada pegawai BPVP Padang?
3. Apakah *work-life balance* memiliki hubungan dengan loyalitas kerja pada pegawai BPVP Padang?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian di antaranya :

1. Untuk mengetahui kategorisasi *work-life balance* pada pegawai BPVP Padang.
2. Untuk mengetahui kategorisasi loyalitas kerja pada pegawai BPVP Padang.
3. Untuk mengetahui hubungan *work-life balance* dan loyalitas kerja pada pegawai BPVP Padang.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan temuan penelitian ini dapat membantu pengembangan psikologi secara keseluruhan, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi. Diharapkan penelitian ini akan menjadi referensi temuan untuk penelitian berikutnya terkait hubungan antara *work-life balance* dan loyalitas kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi lembaga BPVP Padang, penelitian ini dapat menjadi dasar untuk membuat kebijakan yang lebih mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan pribadi, sehingga dapat meningkatkan keterikatan emosional dan tingkat loyal pegawai terhadap perusahaan.
- b. Bagi peneliti di masa mendatang, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan saat mereka mengembangkan kajian terkait *work-life balance* dan loyalitas kerja atau dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi hubungan tersebut.

F. Sistematika Penulisan

Skripsi ini disusun dalam beberapa bab. Setiap bab memiliki sub-bab yang saling terkait. Untuk mempermudah penulis, proposal skripsi ini dibagi menjadi beberapa bab dengan sistematika penulisan :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama dalam skripsi ini adalah pendahuluan yang terdiri dari beberapa bagian penting yaitu latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan metodologi penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini memuat landasan teori yang menjadi landasan masing-masing variabel, hubungan antar variabel, penelitian terkait, kerangka konseptual, dan pembentukan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat metodologi penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, definisi operasional penelitian, populasi dan sampel serta instrumen penelitian.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bab ini memuat temuan dan diskusi terkait hasil yang terdiri dari persiapan penelitian, pelaksanaan penelitian, deskripsi data penelitian, serta temuan penelitian yang meliputi hubungan antara dua variabel.

BAB V : PENUTUP

Bab akhir dalam sistematika penulisan, yang berisi kesimpulan dari penelitian yang dilakukan penulis. Tak hanya itu tetapi juga memuat saran untuk pengembangan penulisan karya ilmiah di masa mendatang.

