

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang

Di Indonesia, ada peningkatan yang signifikan pada perkembangan bisnis, khususnya di sektor Makanan dan Minuman. Industri ini mengalami pertumbuhan yang luar biasa seiring dengan ekspansi bisnis secara keseluruhan di negara ini yang memiliki peranan penting dan memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan perekonomian di Indonesia. Perkembangan dunia industri *food and beverage* peran sumber daya manusia (SDM) pada organisasi tidak bisa dilepaskan dari konsep ini SDM sangat dominan penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Kemampuan karyawan dan peran SDM mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan (Hardiansyah, 2015). Banyaknya persaingan yang sangat kompleks dalam dunia bisnis saat ini . Semua karyawan harus memiliki kemampuan untuk menyesuaikan dengan semua perubahan yang terjadi saat ini. perubahan ini dapat meningkatkan kebutuhan karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Wenno (2018) Selain tujuan kolektif perusahaan, setiap karyawan bertanggung jawab untuk memenuhi tujuan individu guna memenuhi kebutuhan pribadinya. Salah satu upaya agar karyawan dapat menjaga dan mempertahankan kinerja supaya tidak mengalami penurunan kinerja yaitu dengan menerapkan sistem *work-life balance* pada setiap diri individu.

Berdasarkan survei salah satu lembaga di Indonesia (2014) yang telah melakukan survei terhadap karyawan PT. *Jobstreet* (lembaga *online* penyedia lapangan pekerjaan) dan hasil dari *jobStreet.com* yang telah dilakukan Sebanyak 17.623 orang berpartisipasi dalam survei yang bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Sebesar 85% karyawan atau sekitar 14.098 karyawan juga mengaku bahwa Kurangnya keseimbangan kehidupan kerja mengakibatkan karyawan kesulitan mengelola kehidupan profesional dan pribadi mereka secara efektif yang membuat karyawan merasa bahwa lebih dominan mengabdikan untuk perusahaan dan mengesampingkan kehidupan pribadi, sebab banyaknya tuntutan yang didapatkan diperusahaan yang mengakibatkan karyawan tidak dapat menyeimbangkannya. Hasil penelitian menurut Morgan Redwood (2009) menjelaskan bahwa organisasi atau perusahaan yang mengutamakan *work-life balance* bagi karyawannya ternyata memperoleh tambahan pendapatan tahunan sebesar 20% dibandingkan dengan mereka yang mengabaikan aspek ini untuk menerapkannya.

Selain hasil survei *jobStreet.com*, pengamatan yang telah dilakukan peneliti dengan membaca keluhan kesah dari karyawan *food and beverage* di sosial media twitter, bahwasannya karyawan mengeluhkan mengenai beban kerja di bidang *food and beverage* seperti jam kerja yang tidak beraturan, tuntutan beban kerja yang berlebih, dan tekanan yang didapatkan, karena ketika diluar jam kerja masih sering ditanya mengenai pekerjaan, hal tersebut membuat karyawan terganggu dalam kehidupan pribadinya. Selain mengenai jam kerja, karyawan merasa banyak tuntutan dan tugas Pekerjaan yang telah diselesaikan tidak cocok dengan gaji yang telah diberi, yang menjadikan karyawan mengeluh serta membandingkan pekerjaan kantor dengan *food and beverage*. Selain itu, karyawan yang mengeluhkan bekerja selama 3 tahun dan melihat tidak adanya jenjang karier untuk berkembang, sebab tidak adanya kenaikan jabatan setelah bekerja beberapa tahun. Menurut Ha (2018) Dedikasi yang intens terhadap pekerjaan menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi karyawan. Hal tersebut membuat karyawan stres, dan dapat berdampak pada karyawan yang kurangnya *work-life balance* antar karyawan mau tidak mau akan menimbulkan berbagai konflik di tempat kerja.

Dunedin (2018) di ketahui bahwa di negara maju seperti Selandia Baru melakukan uji coba bersejarah dengan menerapkan empat hari kerja dalam seminggu, karena banyak akademisi yang mempelajari uji coba tersebut bahwa staf dikantor-kantor melaporkan tingkat stress yang lebih rendah, dan peningkatan rasa keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Data dikumpulkan oleh dua akademisi Selandia Baru sebelum dan sesudah masa uji coba. Pada bulan November tahun 2017, lebih dari separuh staff (54%) merasa dapat menyeimbangkan pekerjaan dan rumah, sementara uji coba tahun 2018 melonjak menjadi 78%. Di Indonesia banyak Perusahaan yang memakai system *over work* pada kantor, dengan alasan terdapat sasaran yang hendak dicapai, meskipun untuk mencapai target dengan baik ada pemicu dari sistem *work-life balance* tersebut. Selain itu, banyak Perusahaan serta karyawan di negara-negara berkembang belum sepenuhnya memahami manfaat jangka Panjang dari *work-life balance* terhadap kesejahteraan karyawan dan banyak Perusahaan yang beroperasi dalam lingkungan ekonomi yang kompetitif dan berisiko tinggi, hal ini mendorong untuk fokus pada produktivitas dan hasil, sering kali mengorbankan keseimbangan antara kekhidupan kerja dan pribadi karyawan.

Pada dasarnya terjadi keselarasan pekerjaan dan kehidupan pribadi bermula dari beberapa faktor permasalahan pribadi yang sedang dijalani karyawan. *work-life balance* dapat disebut menjadi keselarasan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi yang memberi rasa puas pada individu (Batatineh, 2019). Kondisi tersebut dapat terjadi apabila tercapainya keselarasan diantara keduanya yaitu seimbang dalam kehidupan

pribadi dan pekerjaan. Terdapat fakta yang mengemukakan untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan serta kehidupan pribadi menjadi hal cukup sulit (Pouluse & Susdarsan, 2014). Berbagai elemen berkontribusi terhadap tercapainya keseimbangan kehidupan kerja antara lain faktor individu seperti: faktor *personality*, faktor *psychological well-being*, dan *emotional intelligence*, lalu faktor organisasi seperti: *work arrangements*, *work-life balance policies* dan *programees*, *work support*, *job stres*, *technology*, *role related*, faktor lingkungan sosial, faktor tambahan lainnya. Selain itu, adanya kecenderungan yang dirasakan karyawan lebih sulit untuk menyelaraskan tuntutan pekerjaan serta hidup pribadi utamanya kepada keluarga ketika individu telah bergabung dengan duni kerja, mereka diharapkan menunjukkan ketekunan dan dedikasi dalam pekerjaan mereka. Bukan hal yang aneh bagi karyawan untuk sering meluangkan waktu ekstra untuk memenuhi tanggung jawab keuangan pribadinya, dan hal itu sering menyebabkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga (Oousthuisen, dkk 2019).

Keseimbangan kehidupan kerja karyawan bisa dipicu berbagai faktor, di antaranya stres kerja dan kecerdasan emosional (Pratiwi, 2020). Stres, seperti yang didefinisikan oleh Colquitt dkk. (2019), mengacu pada reaksi psikologis yang terjadi ketika individu dihadapkan pada tantangan yang melampaui kemampuannya. Mangkunegara (2011) mengemukakan, stres kerja yaitu sensasi tekanan yang dialami karyawan pada tempat kerja. Selain itu, stres kerja mencakup dampaknya terhadap emosi dan proses kognitif individu, yang menyebabkan peningkatan tingkat stres dan kesulitan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar yang dapat menghambat produktivitas individu (Handoko, 2008). Menurut Robbins (2006), ada berbagai faktor yang dapat memberi pengaruh pada berkembangnya stres kerja. Faktor itu meliputi tuntutan tugas, peran, interpersonal, struktur organisasi, serta kepemimpinan organisasi.

Berdasarkan berbagai pernyataan terkait stres kerja, dapat disimpulkan stres kerja yaitu suatu keadaan yang dialami seseorang yang dapat menimbulkan perasaan depresi akibat lingkungan yang sedang dihadapi. Seperti karyawan ketika dihadapkan dengan banyak tekanan di lingkungan tempat kerja akan menimbulkan terjadinya stres, hal tersebut dapat menyebabkan karyawan tidak bisa menyeimbangkan pekerjaan serta hidup pribadi dalam kehidupan, pekerjaan dan keluarga memegang peranan penting, namun ketika individu menghadapi stres di tempat kerja, hal ini pasti akan menyebabkan penurunan produktivitas mereka secara keseluruhan dan mengalami tekanan pada mental. Hal tersebut jika terjadi akan memberikan dampak pada karyawan sebab tidak bisa menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Ketika karyawan mampu menjaga keselarasan antara kehidupan pribadi serta pekerjaan mereka, maka terjadinya stres terkait pekerjaan dapat dikurangi secara signifikan. Selain itu, ketika karyawan mengalami tekanan saat bekerja tidak menutup kemungkinan akan menimbulkan stres kerja, masalah yang dihadapi dapat berdampak buruk pada kapasitas individu untuk menjaga keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Hal selaras dengan temuan Aoerora, dkk (2020) yang mengungkapkan ada korelasi negatif signifikan pada stres terkait pekerjaan *work-life balance*, ketika tingkat stres kerja meningkat semakin menurun *work-life balance* nya. Dengan mengatasi tantangan yang timbul di tempat kerja secara efektif, karyawan dapat berhasil mencapai keselarasan hidup pribadi serta kerja dengan baik, secara tidak langsung karyawan tersebut dapat terhindar dari stres kerja.

Selain stres kerja, kecerdasan emosional juga dapat berdampak memelihara keselarasan kehidupan kerja dan pribadi yang sehat. *emotional intelligence* memegang peranan esensial untuk membangkitkan *performance* pribadi serta organisasi, *emotional intelligence* juga berperan cukup baik dalam hubungan antara individu dengan pekerjaannya dikarenakan *emotional intelligence* berperean secara krusial dalam kehidupan kerja modern. Selain itu, *emotional intelligence* dapat menjadikan individu mampu mengidentifikasi emosi dan memanfaatkannya secara efektif dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan yang sedang dialami. *emotional intelligence* juga dapat didefinisikan sebagai kombinasi potensi kognitif yang terdapat relasi antara keselarasan dalam pekerjaan serta hidup pribadi dan memiliki kacakapan komunikasi efektif merupakan elemen esensial guna meraih keselarasan yang harmonis antara pekerjaan serta pribadi (Shylaja & Prasad, 2017)

Berdasarkan paparan diatas disimpulkan *emotional intelligence* yaitu sebuah keadaan seseorang memiliki kemampuan dalam mengelola emosi yang ada dalam diri seperti mampu mengetahui apa yang sedang dirasakan dengan menyadari suasana hati atau pikiran untuk tidak mudah emosi. Semakin tinggi *emotional intelligence* yang dimiliki, maka semakin baik pula pengelolaan emosinya seperti dapat menghibur diri sendiri ketika mengalami perasaan sedih dan mampu menghilangkan rasa cemas ketika dihadapkan oleh permasalahan, sehingga akan lebih mudah mengatasi suatu permasalahan yang sedang terjadi, selain itu juga hal tersebut berhasil untuk mengatasi tuntutan dan tekanan di lingkungan.

Untuk memperoleh keselarasan yang baik pada kehidupan pribadi serta pekerjaan merupakan keterampilan yang dicari, karena individu berperan untuk memiliki kemampuan dalam mengelola emosi dan mengelola waktu agar tidak menimbulkan tekanan pada diri individu. Seperti dalam penelitian terdahulu Utami,

dkk (2022) karyawan perusahaan X kota Bandung yang menunjukkan hubungan positif antara *emotional intelligence* terhadap *work-life balance*, seseorang dengan kecerdasan emosional tinggi berkemampuan untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Artinya, dengan *emotional intelligence* yang tinggi karyawan mampu mengelola atau mengontrol dirinya sendiri sehingga karyawan lebih memungkinkan untuk melaksanakan tugas secara efektif sesuai dengan emosi mereka dan melatih pengendalian diri untuk menghindari upaya yang tidak produktif, mereka dapat unggul dalam pekerjaan mereka dan mencapai tujuan yang diinginkan sehingga permasalahan dalam kehidupan pribadi tidak mempengaruhi kualitasnya dalam bekerja dengan kata lain kehidupan pribadi dan kehidupan kerja yang dimiliki seimbang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, karena individu serta kecerdasan emosional yang kuat mampu melakukan pengelolaan kehidupan pribadi dan pekerjaan secara efektif, karena hal tersebut karyawan lebih bisa untuk mengelola emosi dan tidak mudah untuk merasa tertekan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut penelitian Beker dkk (2022) mengenai eksplorasi efek kecerdasan emosional, depresi, kecemasan, dan stres pada keseimbangan kehidupan kerja di Royal Malaysia Air menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosional, depresi, kecemasan, dan stres berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan analisis korelasi yang diketahui ada kaitan positif kecerdasan emosional pada *work-life balance*, sedangkan analisis korelasi mengenai variabel lainnya menunjukkan hubungan negatif antara depresi, kecemasan, dan stres terhadap *work-life balance*. Di samping itu, temuan permana, dkk(2024) mengenai *the Impact of emotional work and work stress on the work-life balance of employees in private banking subsidiaries* menunjukkan hasil bahwa berdampak negatif pada keselarasan kehidupan kerja serta pribadi karyawan.

Penelitian Baker, dkk (2022) ini memiliki persamaan pada beberapa variabel yang hendak digunakan peneliti dalam riset ini, variabel tersebut yakni stres kerja, *emotional intelligence*, dan *work-life balance*. Temuan penelitian di atas memperlihatkan individu yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi memiliki kemampuan mengelola kehidupan pekerjaan dan pribadi secara efektif. Sebaliknya, individu yang mempunyai kecerdasan emosional rendah mungkin mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pada kondisi lain, seseorang yang mengalami depresi, kecemasan, dan stres kurang mampu untuk mengontrol suatu hal yang sedang dialami pada diri individu sehingga berpengaruh dan menimbulkan tidak seimbangnyanya kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seseorang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seseorang dengan *emotional*

intelligence yang tinggi lebih dapat memahami mengenai emosi pada dirinya sendiri sehingga individu bisa menelaraskan kehidupan pribadi serta pekerjaan, sedangkan individu yang mengalami stres kerja seperti menurunnya produktivitas saat bekerja, mudah marah, sering merasa cemas menyebabkan seseorang yang mengalami hal tersebut kurang dapat memahami dan mengelola dirinya dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Belum banyak penelitian yang menjelaskan mengenai stres kerja serta *emotional intelligence* pada *work-life balance* pada karyawan *food and beverage*, hal ini menarik untuk diteliti secara lebih lanjut. Pada dasarnya jika individu dapat mencegah adanya stres kerja dengan mengelola tekanan yang didapatkan di lingkungannya dengan baik dikehidupannya, maka hal individu dapat mempunyai *work-life balance* baik. Selain itu, mempunyai kecerdasan emosional kuat memungkinkan individu mengelola dan mengekspresikan emosinya secara efektif sehingga menghasilkan keseimbangan yang harmonis kehidupan kerja serta pribadi yang menjadikan individu lebih bisa menentukan dan menelaraskan kehidupan pribadi serta pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian terkait relasi stres kerja serta *emotional intelligence* dengan *work-life balance* menarik untuk dilakukan pada karyawan *food and beverage*.

1. Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang yang terpapar, dapat disusun rumusan masalah mencakup:

- a. Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dan *emotional intelligence* pada *work-life balance* pada karyawan?
- b. Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan *work-life balance* pada karyawan?
- c. Apakah terdapat hubungan antara *emotional intelligence* dengan *work-life balance* pada karyawan?

B. Tujuan dan Manfaat

2. Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yaitu menganalisis:

- a. Hubungan antara stres kerja dan *emotional intelligence* dengan *work-life balance* pada karyawan.
- b. Hubungan antara stres kerja serta *work-life balance* pada karyawan.
- c. Hubungan antara *emotional intelligence* serta *work-life balance* pada karyawan.

3. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian diharap bermanfaat untuk semua pihak, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan khususnya dalam psikologi industri mengenai kaitan antara stres kerja serta *emotional intelligence* serta *work-life balance* karyawan

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharap berguna menjadi acuan serta referensi untuk perusahaan dalam menata peraturan bagi karyawan *food and beverage*, sehingga bisa menyelaraskan antara kehidupan kerja serta pribadi yang menjadikan karyawan dapat bekerja secara maksimal.

C. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian sangat esensial pada penelitian, dan keaslian penelitian ini didasari pada penelitian sebelumnya dengan karakteristik yang kurang lebih sama dengan variabel yang digunakan dan memiliki perbedaan dalam beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang akan dilaksanakan tentang kaitan stres kerja dan *emotional intelligence* pada *work-life balance* karyawan *food And beverage*. Penelitian terdahulu Jenifer, dkk (2020) pada penelitian ini menggunakan subjek sebanyak 120 karyawan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Gatot Subroto Medan menunjukkan hasil bahwa ada kaitan negatif serta kuat pada stres kerja serta *work-life balance* melalui besar pengaruh 54,3% stres kerja memengaruhi *work-life balance* terhadap karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi.

Penelitian terdahulu mengenai Pengaruh *emotional intelligence* terhadap *work-life balance* Karyawan Perusahaan X Kota Bandung dalam penelitian Anisa, dkk (2022) dengan subjek penelitian berjumlah 75 karyawan marketing dan menunjukkan hasil ada dampak positif signifikan *emotional intelligence* pada *work-life balance* karyawan Perusahaan X Kota Bandung dengan besar 55.1% ($R^2 = .551$) sementara 44.9% dipicu variabel lain di luar *emotional intelligence* yang tidak dibahas dalam riset ini. Penelitian yang telah dilakukan Gistha, dkk (2022) mengenai kaitan *emotional intelligence* serta *work-life balance* Karyawan *Startup* dengan mendapatkan sebanyak 111 responden yang memperlihatkan tidak ada kaitan signifikan *emotional intelligence* dengan *work-life balance* pada karyawan startup. Meskipun *emotional intelligence* serta *work-life balance* baik, hal itu belum tentu memperlihatkan keduanya mempunyai hubungan satu dengan yang lain.

Penelitian yang sudah dipaparkan ada variabel yang sama pada penelitian yang hendak diteliti. Perbedaannya yaitu variabel, pada riset ini peneliti memakai tiga

variabel. Perbedaan lainnya yaitu subjek penelitian yang mana dalam riset ini memakai subjek karyawan *food and beverage* di kecamatan Babat. Oleh karena itu, belum terdapat riset yang sama pada konteks serta subjek yang dilaksanakan sekarang, maka penelitian ini mempunyai perbedaan dalam penelitian sebelumnya.