

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan infrastruktur merupakan salah satu program besar yang dilaksanakan oleh Presiden Joko Widodo selama memimpin Indonesia hampir 2 periode lamanya. Program ini memiliki tujuan besar dimana akan terjadi pemerataan pembangunan yang kemudian berpengaruh pada pertumbuhan ekonomi Indonesia. Pembangunan infrastruktur merupakan investasi yang dilakukan Indonesia untuk masa depan. Pengeluaran rata – rata perusahaan di Indonesia, sekitar 17 persen ada pada biaya logistik dan itu merupakan angka yang tinggi dibanding negara tetangga yang hanya dibawah 10 persen (BKPM, 2019). Faktor ini berpengaruh juga pada daya tarik investor untuk menanam modal di Indonesia karena adanya kekhawatiran biaya logistik yang besar. Tidak dapat dipungkiri bahwa investor akan mempertimbangkan kondisi geografis Indonesia sebelum bisa menanam modal.

Perkembangan infrastruktur yang dilakukan secara masif dan merata di seluruh pelosok Indonesia selama beberapa tahun terakhir menjadi dasar untuk kemajuan Indonesia di masa mendatang. Kemajuan infrastruktur diharapkan dapat mengeluarkan Indonesia dari zona “*middle income trap*” atau negara berkembang. Presiden Jokowi berharap pembangunan Indonesia bisa memberi dampak berganda yang mendorong pertumbuhan ekonomi (Kiprah PU, 2019). Infrastruktur juga akan menciptakan titik – titik ekonomi baru sehingga peredaran ekonomi tidak hanya terjadi di kota besar.

Pemerataan pembangunan juga dilakukan di pulau Kalimantan termasuk Kalimantan Barat. Banyaknya pembangunan yang terjadi dan banyaknya jumlah perusahaan konstruksi di Kalimantan barat menjadikan peta persaingan perusahaan untuk mendapat pekerjaan menjadi sangat ketat. Sesuai dengan data BPS, jumlah perusahaan konstruksi di Kalimantan Barat hingga tahun 2020 mencapai angka 5.458 perusahaan (BPS Kalbar, 2020). Angka tersebut sangat besar dibanding dengan jumlah pekerjaan yang ada. Ketua Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) mengatakan, pihaknya menyoroti pengawasan jasa konstruksi mengingat Indonesia sedang menggenjot pembangunan. Persaingan yang ketat menimbulkan temuan kecurangan yang dilakukan oleh peserta lelang yang memperebutkan paket pekerjaan (Antara Kalbar, 2017).

Dampak dari persaingan yang ketat antar perusahaan hingga mendorong mereka untuk melakukan kecurangan demi mendapatkan paket pekerjaan akhirnya berpengaruh pada beban kerja bagi perusahaan dan beban kerja karyawan di kantor. Seluruh karyawan harus berusaha dan bekerja keras untuk perusahaan mereka bisa mendapat pekerjaan dan dapat terus berjalan. Risiko yang dihadapi jika perusahaan tidak mendapat pekerjaan akan berimbas pada pendapatan mereka. Hal tersebut akan berpengaruh pada beban hidup karyawan dan menimbulkan konflik baik di kantor maupun di kehidupan pribadi. *Work life conflict* kemudian muncul sebagai dampak beban kerja yang berat dan menguras energi.

Frone, Rusell & Cooper (Giovanny dan Meily, 2013) mendefinisikan *work family conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi pekerja harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus

memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

Konflik yang ditimbulkan oleh pekerjaan terjadi ketika kegiatan di tempat kerja mengganggu kehidupan keluarga seperti tekanan kerja, jam kerja yang tidak normal, kelebihan beban kerja dan bentuk stress kerja lainnya. *Work life conflict* juga muncul karena terganggunya peran kehidupan seperti adanya tanggung jawab terhadap anak, tanggung jawab kepada orang tua, konflik antar anggota keluarga, dan anggota keluarga yang tidak mendukung pekerjaan (Padmanabhan & Kumar, 2016 ; Butts, Caspar & Yang, 2013).

Menurut Rahmawati dan Kurnia (2017), beban kerja merupakan kemampuan tubuh seorang pekerja dalam menerima sebuah pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki konsekuensi beban kerjanya masing – masing. Beban kerja yang kecil tentunya akan berdampak pada timbulnya kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi dalam bekerja sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab terjadinya kelelahan kerja. Pada kenyataannya apabila karyawan memandang semua pekerjaan yang menjadi bebannya adalah tanggung jawab dalam bekerja, maka beban tersebut tidaklah dirasakan karyawan ketika mengerjakan tugasnya dan tidak menjadikannya sebuah beban.

Selain beban kerja, fleksibilitas kerja memiliki pengaruh yang besar bagi kehidupan karyawan. Banyak orang bekerja berjam – jam yang mengakibatkan karyawan menghadapi konflik antar keluarga dan pekerjaan, waktu karyawan Bersama keluarga jauh berkurang karena jam kerja yang panjang, tidak fleksibel, dan tidak nyaman (Nuraini, 2017).

Fleksibilitas kerja memberikan karyawan keseimbangan antara hidup pribadi dan hidup profesional mereka, hal tersebut nantinya mengarah pada kepuasan kerja dan kinerja yang tinggi serta peningkatan keseluruhan organisasi secara keseluruhan. Fleksibilitas kerja dianggap sangat penting, seiring dengan perkembangan teknologi dan kemajuan teknologi, karyawan dapat lebih mudah melanjutkan pekerjaan mereka dari mana saja sesuai keinginan mereka, asalkan mereka bisa melakukannya dengan optimal (Davidescu, 2020).

Fleksibilitas yang dimiliki dapat membantu meredakan beberapa tekanan waktu dan konflik kronis yang disebabkan oleh tanggung jawab di luar pekerjaan mereka. Para pekerja mencari fleksibilitas dalam bekerja untuk memenuhi faktor di luar pekerjaan mereka (Dean, 2018)

Sebagai salah satu perusahaan nasional yang bergerak di bidang konstruksi. PT Bayu Karsa Utama yang berpusat di Kota Pontianak, Kalimantan Barat ini mengerjakan berbagai proyek nasional khususnya konstruksi jalan dan jembatan. Perusahaan yang berkantor di Jalan Purnama Gang Perintis 1 Nomer 5, Akcaya, Pontianak Selatan, Kota Pontianak sudah 5 tahun berkecimpung di dunia kontraktor. Banyaknya volume pekerjaan proyek nasional yang perlu diselesaikan dalam waktu satu tahun tentunya berjalan beriringan dengan beban kerja berat yang diterima setiap karyawan di perusahaan tersebut. Beban kerja tersebut akhirnya menjadikan fokus karyawan hanya di bagian pekerjaan dan mengesampingkan kehidupan pribadinya. Hal tersebut kemudian berdampak dengan munculnya *work life conflict* dimana karyawan tidak dapat membagi peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi secara adil. Peran pekerjaan yang mengurus waktu dan tenaga berbarengan dengan peran dalam keluarga dan

kehidupkn pribadi kemudian bertabrakan satu sama lain dan semakin lama peran salah satunya akan mendominasi peran yang lain. Ketidakseimbangan itu menimbulkan konflik yang tidak dapat dihindari. Setelah adanya konflik tersebut sistem fleksibilitas kerja diharapkan dapat masuk dan membantu pekerjaan karyawan serta peran mereka di luar pekerjaan. Adanya fleksibilitas dalam bekerja dapat memudahkan karyawan untuk membagi waktu di kedua peran tersebut.

PT Bayu Karsa Utama yang memiliki beban pekerjaan berat kemudian akan relevan dengan kemungkinan munculnya *work life conflict* di karyawan mereka. Dengan demikian peneliti mencoba melakukan penelitian di dalam perusahaan tersebut untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari beban kerja dan fleksibilitas kerja terhadap *work life conflict* tersebut. Peneliti juga akan mencari apa saja kemungkinan penyebab munculnya masalah tersebut.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah disimpulkan berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan oleh peneliti, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh beban kerja karyawan terhadap *work life conflict* karyawan ?
2. Apakah ada pengaruh fleksibilitas kerja karyawan terhadap *work life conflict* karyawan ?

1.3 Batasan Penelitian

1. *Work family conflict* adalah konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga saling mengganggu satu sama lain. (Giovanny dan Meily, 2013).

2. Beban kerja merupakan kemampuan tubuh seorang pekerja dalam menerima sebuah pekerjaan (Rahmawati dan Kurnia, 2017).
3. Fleksibilitas kerja adalah kebijakan perusahaan yang memberikan karyawan keseimbangan antara hidup pribadi dan hidup professional mereka (Davidescu, 2020).

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dibentuk berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat oleh peneliti, maka dengan demikian tujuan penelitian ini dilakukan adalah :

1. Menguji pengaruh beban kerja karyawan terhadap *work life conflict*
2. Menguji pengaruh fleksibilitas kerja karyawan terhadap *work life conflict*

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil yang dapat diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1. Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi manfaat bagi perusahaan untuk lebih baik lagi dalam memahami dan mengetahui beban kerja yang dihadapi karyawan. Selanjutnya, diharapkan adanya perbaikan pola kerja untuk mengurangi *work life conflict* yang akan terjadi dengan mempertimbangkan beban kerja dan fleksibilitas kerja yang bisa didapat oleh karyawan dan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

2. Peneliti lain

Peneliti selanjutnya / pembaca diharapkan bisa memahami bagaimana peran beban kerja dan fleksibilitas kerja bagi karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi bukti empiris bagi mereka yang memiliki

ketertarikan untuk melakukan penelitian selanjutnya. Peneliti selanjutnya / pembaca dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi penelitian selanjutnya

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian terdiri dari 5 bab uraian dengan masing – masing bab memiliki beberapa sub bagian. Berikut merupakan garis besar gambaran sistematika penulisan yang akan dilakukan oleh penulis :

- **BAB I PENDAHULUAN**

Bab I akan terdiri dari beberapa bagian uraian yaitu latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

- **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab II akan berisi penjelasan mengenai landasan – landasan teori yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini, penelitian- penelitian serupa yang sebelumnya sudah dilakukan oleh peneliti lain, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

- **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab III akan menjelaskan mengenai ruang lingkup penelitian yang dilakukan, metode peneliti melakukan penelitian, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrument, dan metode analisis data penelitian.

- **BAB IV ANALISIS DATA**

Bab IV akan menjelaskan mengenai hasil yang diperoleh oleh peneliti dari proses pengolahan data dan juga analisis data penelitian menggunakan metode penelitian tertentu yang telah ditentukan oleh penulis.

- **BAB V PENUTUP**

Bab V akan menjelaskan mengenai kesimpulan dan saran dari keseluruhan rangkaian penelitian. Kemudian ada juga uraian mengenai keterbatasan saat penelitian dan implikasi manajerial serta saran untuk penelitian selanjutnya.

