

BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dengan mengeksplorasi dan menganalisis pengalaman serta persepsi masing-masing karyawan terhadap *work-life balance*, *mental health* dan *organizational support* di Kantor Konsultan Pajak Mandiri, pihak manajemen Kantor Pajak Mandiri dapat mengambil tindakan ataupun memikirkan cara dalam mengontrol kesehatan mental dari para karyawan. kehidupan kerja (*work time*) dan kehidupan pribadi (*me time*) yang seimbang tentu akan mengarah ke kesehatan mental yang lebih baik dan lebih terjaga. Dan jika hal tersebut diperoleh oleh seorang karyawan, maka tentu karyawan tersebut akan menghasilkan *output* pekerjaan yang lebih efektif serta dapat turut mengembangkan potensi / kapabilitas / kinerja yang lebih baik, dan hal ini tentu saja akan membawa pengaruh yang cukup besar kepada perusahaan dalam mengembangkan visi dan misi serta tujuan dari suatu perusahaan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana karyawan di Kantor Konsultan Pajak Mandiri memandang konsep *work-life balance*, *mental health* dan *organizational support* dalam konteks pekerjaan mereka?
2. Bagaimana *organizational support* di Kantor Konsultan Pajak Mandiri mempengaruhi kapabilitas mereka dalam menangani tugas dan tanggung jawab pekerjaan?
3. Bagaimana *work-life balance* karyawan tercermin dalam produktivitas sehari-hari di lingkungan kerja kantor?
4. Bagaimana dampak dari *work-life balance* yang seimbang atau tidak seimbang terhadap *mental health* karyawan di kantor tersebut?

Tujuan Penelitian

1. Pandangan karyawan terhadap konsep *work-life balance*, *mental health* dan *organizational support* dalam konteks pekerjaan mereka.
2. Mendeskripsikan kapabilitas karyawan dalam menangani tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang berkaitan dengan *organizational support*
3. Cerminan dari *work-life balance* karyawan dengan produktivitas sehari-hari di lingkungan kerja kantor.
4. Dampak dari *work-life balance* yang seimbang atau tidak seimbang terhadap *mental health* karyawan.

Manfaat Penelitian

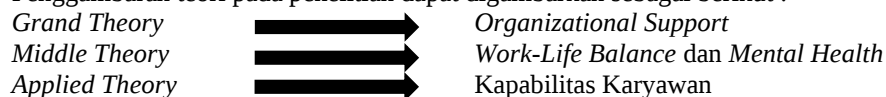
1. Secara Teoritis
 - Mengetahui lebih dalam terkait dengan *work-life balance*, *mental health*, *organizational support* karyawan yang mempengaruhi kapabilitas dari karyawan untuk berkembang.
2. Secara Praktis
 - Menjadi bahan evaluasi Kantor Konsultan Pajak Mandiri terkait dengan pandangan karyawan terhadap konsep *work-life balance*, *mental health*, dan *organizational support* dalam konteks pekerjaan mereka.
 - Menjadi bahan evaluasi Kantor Konsultan Pajak Mandiri terkait dengan pengaruh *organizational support* terhadap kapabilitas karyawan dalam menangani tugas dan tanggung jawab.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan Teori (*Grand Theor*)

Pada penelitian yang dilakukan, peneliti membagi menjadi tiga kelompok yang mendasari teori-teori selanjutnya, seperti *Grand Theory*, *Middle Theory* dan *Applied Theory*. Dalam penelitian ini, *grand theory* yang akan dijadikan landasan penelitian adalah *Organizational Support*, *middle theory* adalah *Work-Life Balance* dan *Mental Health*, dan untuk *applied theory* adalah Kapabilitas Karyawan.

Penggambaran teori pada penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Dari pengkajian yang diuraikan sebagaimana diatas, akan dijelaskan dan dideskripsikan pada deskripsi teori sebagai berikut.

Pengertian *Work-Life Balance*

Dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* adalah suatu konsep yang mengacu terhadap pencapaian keseimbangan antara dunia kerja dengan dunia pribadi dari seorang karyawan dalam menjalani

kehidupan sehari-hari. Pembagian waktu keduanya yang seimbang sehingga seorang karyawan tidak akan merasa tertekan dan hal ini akan bermanfaat untuk kesejahteraan fisik dan mental, mengurangi stress, mencegah kelelahan, dan dapat menetapkan batasan antara kehidupan *professional* dan pribadi, serta menekankan pentingnya memprioritaskan aspek-aspek lain di luar pekerjaan.

Manfaat dari Work-Life Balance

Dapat ditarik kesimpulan bahwa keduanya memiliki hubungan satu sama lain. Yaitu dimana, dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi seorang karyawan, maka akan menguntungkan bagi perusahaan karena karyawan akan merasa dihargai dan tidak menanggung beban stress yang terlalu berat dan menguntungkan bagi karyawan karena kesehatan mental karyawan juga akan dalam keadaan yang bersifat positif serta dapat menjalani kehidupan dengan kesehatan mental yang stabil.

Faktor-Faktor Pendorong Work-Life Balance

Terdapat faktor-faktor pendorong *work-life balance* menurut Utami dan Yuniarti (2010) yang dimana dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai *Comfort* (Nilai Kenyamanan)
2. Nilai *Religious* (Nilai Keagamaan)
3. Nilai *Achivement* (Nilai Kesuksesan atau Pencapaian)

Indikator-Indikator Work Life Balance

Indikator-indikator dalam mengukur *Work-Life Balance* menurut McDonald dan Bradley (2017) dalam Pangemanan et al.,(2017) terdiri atas :

1. *Time Balance* (Keseimbangan dalam Waktu)
2. *Involvement Balance* (Keseimbangan dalam keterlibatan)
3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan dalam kepuasan)

Pengertian Mental Health

Dapat disimpulkan bahwa *Mental Health* atau kesehatan mental adalah kondisi ataupun bagian dari dalam diri individu tentang bagaimana cara berpikir, bagaimana cara menghadapi masalah dan kemampuan dalam mengelola beban yang dihadapi. Suatu keadaan psikologis yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitar (keluarga, teman, anggota kerja, dll) dan dari dalam diri sendiri (cara pemikiran, pandangan, pengertian) yang kemudian akan terbentuk menjadi suatu karakter baru yang bersifat positif atau negatif dalam diri seorang individu.

Manfaat dari Menjaga Mental Health

Berikut penjelasan terkait manfaat dan menjaga kesehatan mental (RSUP, Dr. Sarditjo), yang terdiri dari :

1. Mampu dalam mengatasi masalah dengan baik
2. Mampu berinteraksi dengan baik
3. Mampu mendorong untuk memiliki kesehatan fisik yang sehat
4. Mampu meningkatkan konsentrasi
5. Mampu menghadapi tantangan keseharian

Faktor-Faktor Pengaruh Mental Health

Faktor-faktor yang mempengaruhi *mental health*, diantara lain :

1. Faktor Biologis
2. Faktor Psikologis

Indikator-Indikator Mental Health

Indikator dari kesehatan individu yang sehat dijelaskan oleh *American Psychological Association* dalam Notoatmodjo (2010), yang terbagi atas :

1. Aspek Fisik,
2. Aspek Psikis,
3. Aspek Moral-Religius

Pengertian dari Organizational Support

Dapat diambil kesimpulan bahwa dukungan organisasi merupakan keyakinan atau keadaan di mana karyawan merasa yakin bahwa organisasi peduli terhadap kontribusi yang telah mereka berikan, memperhatikan kesejahteraan dan kehidupan mereka, serta menghargai kontribusi yang diberikan. Ini

menunjukkan adanya hubungan positif antara organisasi dan anggotanya, yang dapat memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, kinerja, dan loyalitas karyawan.

Manfaat dari Organizational Support

Dukungan organisasi dapat memberikan manfaat yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Rhoades dan Eisenberger, 2002) :

1. Kepuasan Karir
2. Kinerja
3. Kepuasan Kerja
4. Komitmen Organisasi

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Support

Farasat & Ziaaddini dalam Hadiyanti dan Prasetyo (2020: 2448) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi yaitu:

1. Memberikan penghargaan kepada karyawan
2. Memperhatikan kesejahteraan
3. Peduli terhadap karyawan
4. Kondisi kerja.

Indikator-Indikator Organizational Support

Robbins dan Judge dalam Sari (2017) mengemukakan indikator persepsi dukungan organisasi yaitu:

1. Penghargaan,
2. Kepedulian,
3. Kesejahteraan,

Kapabilitas Karyawan

Kapabilitas karyawan mengacu pada keterampilan, wawasan/pengetahuan, dan sifat profesional yang dimiliki oleh individu dalam konteks kinerja karyawan. Dengan mengidentifikasi, mengembangkan dan memanfaatkan kapabilitas karyawan adalah fokus utama bagi perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitas, inovasi dan kualitas layanan.

Pengertian Kapabilitas Karyawan

Kapabilitas dapat disimpulkan bahwa merupakan suatu kemampuan, keterampilan, pengetahuan, ataupun sumber daya yang dimiliki oleh seorang individu, organisasi ataupun system dalam melakukan dan mencapai sesuatu dengan efektif. Dan hal ini melibatkan suatu kumpulan yang mandalam dan ketersediaan sumber daya, dan potensi yang memungkinkan pencapaian tujuan atau kinerja yang diinginkan.

Manfaat dari Kapabilitas Karyawan

Manfaat-manfaat dari kapabilitas karyawan dapat dirincikan sebagai berikut :

1. Inovasi dan Kreativitas
2. Fleksibilitas dan Adaptabilitas
3. Kepuasan dan Keterlibatan Karyawan
4. Pengembangan Karir
5. Kinerja yang Lebih Baik

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kapabilitas Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kapabilitas menurut Prawironegoro & Utari, 2016:115, dapat dijelaskan sebagai berikut yang diantaranya ;

1. Karakter Individu
2. Kemampuan Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat dan Akurat.
3. Kinerja Individu.
4. Sikap Objektif dan Jujur

Indikator-Indikator Kapabilitas Karyawan

Menurut Menon (dalam Aisyah, 2019: 857), indikator-indikatornya dapat dirincikan sebagai berikut:

1. *Skill* (Keterampilan)
2. *Knowledge* (Pengetahuan)
3. *Ability to Take Initiative* (Kemampuan Berinisiatif)

4. *Ability to Receive Sanctions* (Kemampuan Menerima Sanksi)

Kebaruan Penelitian (*Novelty*)

Dalam penelitian ini, peneliti menggabungkan tiga variabel yang saling berhubungan yaitu *work-life balance*, *mental health*, dan *organizational support* terhadap kapabilitas karyawan dan meneliti secara keseluruhan hubungan antara variabel satu sama lain yang terjadi pada Kantor Konsultan Pajak Mandiri.

Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Hasil Penelitian
Thalia Febiola Putri Sunardi, Yenny Sugiarti (2020)	<i>Work-Life Balance Konsultan Pajak di Kantor Konsultan “X” di Surabaya</i>	Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk membantu pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya dengan nyaman sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik.
Iwan Sudirian, M Syamsul Maarif, Joko Affandi, Yandra Arkeman (2019)	<i>Peningkatan Kapabilitas Karyawan dan Penerapan Budaya Baru Perusahaan dalam Mewujudkan Daya Saing</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis perbedaan budaya, perubahan pemegang saham kendali, perubahan plat form cara kerja dan system penilaian kinerja karyawan, penempatan karyawan di posisi strategis dari rekrutmen eksternal perusahaan dalam mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan karyawan serta manajemen menengah.
Meidiana Savitri, Ahmad Gunawan (2023)	<i>Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kesehatan Mental pada Kinerja dan Kepuasan Kerja saat Pandemi Covid-19</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance dan kesehatan mental karyawan memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja.
Sintya Purnama Sari, Arini Marlianarizky Azzahra, Freday Tabarudin, Intan Ratna Wati, Fuad Mas’ud (2024)	<i>Kesejahteraan Karyawan: Dukungan Perusahaan Terhadap Kesehatan Mental Karyawan Di Tempat Kerja</i>	Hasil dari tinjauan tersebut adalah bahwa kesejahteraan karyawan dapat dilihat dari ukuran yang material, namun juga dapat diukur atas hal yang non-material, misalnya kesejahteraan mental.
Siti Indah Utami, Dian Marlina Verawati (2023)	<i>Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kapabilitas Pegawai Pada Pemerintahan Kota Magelang</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di Kota Magelang untuk meningkatkan kapabilitas pegawai sebagai penunjang pelayanan publik