

BAB I

PENDAHULUAN

Transformasi teknologi digital yang terjadi secara masif dalam dunia kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap pola individu dalam bekerja maupun berinteraksi. Penerapan sistem digital, aplikasi kerja daring dan otomatisasi proses telah meningkatkan efisiensi dan produktivitas, namun juga menimbulkan tekanan psikologis baru bagi karyawan (Azzahra *et al.*, 2022). Di era digitalisasi ini, karyawan dituntut untuk terus beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja yang dinamis, penggunaan perangkat baru, serta ekspektasi organisasi terhadap respons yang cepat dan serba daring.

Fenomena tersebut juga terlihat pada generasi muda yang kini mendominasi dunia kerja. Survei Kompas.id (2024) menunjukkan bahwa mayoritas Generasi Z sangat memperhatikan kesejahteraan diri dalam bekerja. Sebanyak 70% responden menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor utama dalam memilih pekerjaan, dan 65% lainnya menginginkan jam kerja yang fleksibel. Fakta ini menggambarkan bahwa generasi muda tidak hanya mencari pekerjaan yang stabil, tetapi juga lingkungan yang mendukung keseimbangan hidup.

Namun, dalam praktiknya tidak semua organisasi mampu memenuhi harapan tersebut. Sebuah survei yang dilakukan oleh *The Economic Times* (2023) menunjukkan bahwa di perusahaan InFreedo, sekitar 34,3% karyawan meninggalkan organisasi karena kurangnya keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Bahkan, 50% di antaranya memiliki masa kerja kurang dari satu tahun, yang menunjukkan pentingnya perhatian terhadap keseimbangan ini sejak awal masa kerja.

Fenomena serupa juga ditemukan berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan pada beberapa karyawan PT X. Mereka mengungkapkan bahwa meskipun perusahaan telah menerapkan nilai fleksibilitas dan dukungan kerja, beban pekerjaan yang tinggi serta lembur yang sering dilakukan menyebabkan mereka kesulitan memisahkan waktu kerja dengan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut menjadi tanda bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi masih menjadi tantangan di lingkungan perusahaan.

Melihat kondisi tersebut, penting untuk memahami bagaimana karyawan mampu mempertahankan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Keseimbangan ini dikenal dengan istilah *Work-Life Balance* (WLB). Menurut Lockwood (2003) *Work-Life Balance* menggambarkan suatu kondisi di mana individu mampu

mempertahankan keseimbangan antara kehidupan personal dan kehidupan pribadinya, Sehingga keduanya tidak saling terganggu. Delecta (2011) menambahkan bahwa *Work-Life Balance* berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menyelaraskan tanggung jawab kerja dengan kehidupan pribadinya secara harmonis sehingga tidak saling mengganggu.

Menurut Fisher *et al.*, (2009) keseimbangan kehidupan kerja atau *Work-Life Balance* mencakup empat dimensi yang memiliki keterkaitan satu sama lain yaitu; 1) *work interference with personal life* atau gangguan pekerjaan terhadap kehidupan kerja, menggambarkan ketika tuntutan pekerjaan membatasi alokasi waktu, energi, dan perhatian individu terhadap kehidupan pribadinya, 2) *personal life interference with work* atau gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, mengindikasikan bahwa permasalahan dalam kehidupan pribadi dapat menghambat konsentrasi dan efektivitas individu dalam menjalankan pekerjaannya. 3) *work enhancement of personal life* atau peningkatan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, menandakan bagaimana pengalaman dan pencapaian positif dalam pekerjaan dapat memberikan dampak yang menguntungkan bagi kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan individu secara keseluruhan dan 4) *personal life enhancement of work* atau peningkatan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, mencerminkan bagaimana aspek-aspek positif dari kehidupan pribadi dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja, motivasi serta tingkat kepuasan individu di lingkungan kerja (Wirawan & Sukmarani, 2023).

Beberapa faktor diketahui memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, di antaranya faktor individu, organisasi dan lingkungan. Wulandari (2023) menjelaskan bahwa dukungan organisasi, pengaturan kerja yang fleksibel, serta penggunaan teknologi merupakan aspek yang dapat menentukan baik buruknya *Work-Life Balance* seseorang.

Salah satu faktor yang kini banyak dibahas dalam kaitannya dengan *Work-Life Balance* adalah tekanan yang muncul dari penggunaan teknologi, atau yang dikenal dengan istilah *Technostress*. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Brod (1982) sebagai bentuk stress yang timbul akibat kesulitan individu dalam beradaptasi terhadap penggunaan teknologi baru secara terus-menerus. Tarafdar *et al.*, (2009) kemudian mengembangkan lima dimensi utama *Technostress*, yaitu: *techno-overload* (beban kerja berlebihan akibat teknologi), *techno-invasion* (gangguan batas kehidupan pribadi akibat teknologi), *techno-complexity* (pengguna merasa kurang mampu karena teknologi

dianggap terlalu rumit), *techno-insecurity* (muncul rasa takut digantikan oleh orang lain yang lebih menguasai teknologi), dan *tecno-uncertainty* (kecemasan terhadap perubahan teknologi yang cepat yang membuat individu terus menerus harus beradaptasi).

Temuan dari penelitian terdahulu oleh Suhardiman dan Seragih (2022) menunjukkan bahwa 156 karyawan perbankan di kota Jayapura, menemukan bahwa ada hubungan negative antara *Technostress*, yang berarti semakin tinggi *Technostress*, maka semakin rendah *Work-Life Balance* dan sebaliknya jika *Technostress* semakin rendah maka semakin tinggi pula *Work-Life Balance*.

Mengacu pada teori stress kerja dari Lazarus dan Folkman (1984), stress merupakan kondisi yang timbul apabila tuntutan dari lingkungan berada di luar individu untuk melakukan penyesuaian. Dalam konteks ini, *Technostress* merupakan salah satu bentuk *stressor* yang dapat mengganggu keseimbangan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, hipotesis penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *Technostress* dengan *Work-Life Balance* pada karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi *Technostress* pada karyawan, maka semakin rendah *Work-Life Balance* sebaliknya semakin rendah *Technostress* pada karyawan maka semakin tinggi *Work-Life Balance*.

Berdasarkan uraian sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Hubungan Antara *Technostress* dengan *Work-Life Balance* Pada Karyawan di PT X”. Permasalahan yang ditelaah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *Technostress* dengan *Work-Life Balance* pada karyawan di PT X. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *Technostress* dan *Work-Life Balance* pada karyawan di PT X. Penelitian ini memiliki dua manfaat utama. Pada tataran teoritis, temuan penelitian di harapkan mampu memperkaya pada pengembangan kajian Psikologi Industri dan Organisasi. Khususnya dalam memperluas pemahaman mengenai bagaimana tekanan yang timbul akibat penggunaan teknologi (*Technostress*) berpengaruh terhadap keseimbangan antara peran kerja dan kehidupan pribadi (*Work-Life Balance*). Di samping itu, temuan penelitian ini dapat dijadikan landasan bagi pengembangan model teoretis yang menjelaskan hubungan antara faktor teknologi dan kesejahteraan psikologis karyawan di era digital. Sementara itu, manfaat praktisnya adalah bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya mengelola stress yang muncul akibat penggunaan teknologi, melalui

kegiatan seperti pelatihan manajemen stres, pengelolaan waktu kerja yang efektif, serta pembiasaan jeda istirahat saat bekerja menggunakan perangkat digital. Dengan demikian, karyawan diharapkan lebih mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Dari sisi perusahaan, penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen PT X dalam merancang kebijakan dan program pelatihan guna membantu karyawan mengatasi *Technostress*. Contohnya melalui pelatihan literasi digital, pelatihan manajemen waktu, serta penerapan kebijakan kerja yang fleksibel untuk mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan.