

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan meningkatnya tuntutan produktivitas di sektor industri manufaktur, karyawan dituntut untuk bekerja dengan intensitas tinggi, target produksi yang ketat dan jam kerja yang panjang. kondisi ini membuat karyawan kehilangan batas antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja, sehingga memicu terjadinya ketidakseimbangan diantara keduanya (*Work Life Balance*). Ketidakseimbangan ini akan berdampak pada menurunnya kesehatan fisik, psikologis, dan kehilangan waktu bersama keluarga serta interaksi dengan lingkungan sekitar. *Work life balance* juga mempunyai hubungan dalam mempertahankan keharmonisan kehidupan. Keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi perlu di capai dengan maksimal agar individu mampu bertanggung jawab dengan pekerjaan dan kehidupan pribadinya¹.

Keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor utama dalam mendukung kesejahteraan karyawan untuk mencapai suatu kinerja yang baik. *Work life balance* yang berkualitas akan memberikan semangat kepada karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaannya, dan akan bertanggung jawab dengan apa yang di berikan oleh perusahaan. Ketika karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan

¹ Nia Navriana, “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau” (Universitas Islam Riau, 2021).

pekerjaannya, maka hal tersebut bisa berdampak positif pada perusahaan dan lingkungan yang ada di sekitarnya².

Ketidakmampuan dalam menjaga keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi terbukti menimbulkan berbagai masalah. Menurut Nayak dan Pandey setiap orang pasti memiliki permasalahan pribadi yang muncul, masalah tersebut ada kaitannya dengan kehidupan seseorang dan akan mempengaruhi pekerjaannya. Maka dari itu *work life balance* sebagai hal yang krusial di era saat ini³. Karyawan saat ini dituntut untuk bekerja secara fleksibel dan mampu menyelesaikan target yang diberikan oleh perusahaan, hal tersebut membuat karyawan harus bekerja secara lebih sehingga menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya⁴. Dampak yang terjadi ketika karyawan tidak memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya akan menimbulkan beberapa faktor bagi dirinya sendiri seperti tidak semangat dalam bekerja, lebih sering mengeluh, dan merasa kelelahan saat bekerja. Hal tersebut harus di seimbangkan agar karyawan merasa puas dengan diri nya dan dapat bekerja secara lebih baik.

Seseorang yang mampu mencapai *work life balance* maka akan merasa puas dengan lingkungan pekerjaan dan kehidupan pribadinya⁵. Keseimbangan ini

² Navriana.

³ Ari Gusman and Odang Kusmayadi, "Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Manufaktur DiKabupaten Karawang," *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 3, no. 3 (2023): 8062–71.

⁴ Olievia Prabandini Mulyana et al., "Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Work Life Balance Pada Karyawan," *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan* 13, no. 1 (2022): 14–26, <https://doi.org/10.26740/jptt.v13n1.p14-26>.

⁵ Indri Indirasari and Sri Mardiana, "Pengaruh Work Life Balance Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah," *Jurnal Arastirma* 2, no. 2 (2022): 245, <https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23176>.

penting untuk kesehatan mental yang baik, kepuasan hidup yang tinggi, dan berfungsi sebagai motivator yang signifikan. Menurut Saina, Pio dan Rumawas mengatakan jika seseorang dapat mencapai *work life balance*, maka harus sama-sama puas dalam hal waktu dan pekerjaan yang dijalani (misalnya, dengan orang tua, pasangan, teman, dan anggota masyarakat), memastikan peran-peran tersebut tidak saling berbenturan ⁶.

Sebaliknya, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang buruk berujung pada hasil yang tidak diharapkan bagi individu, mereka akan cenderung tidak stabil dalam melakukan pekerjaannya entah di rumah ataupun di tempat kerja. Hal ini ditunjukkan dengan perilaku-perilaku yang kurang baik yang berakar dari stres fisik dan mental. Apabila hal tersebut terus menerus terjadi, akan mengganggu aktivitas yang dilakukan oleh individu. Maka dari itu, akan berpengaruh terhadap kesehatan mental dan performa kerja. Kurangnya keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dapat memicu berbagai masalah kesehatan, seperti kelelahan terus-menerus, insomnia, gangguan pencernaan, tekanan darah tinggi, dan masalah kesehatan mental seperti stres, depresi, dan kecemasan, maupun masalah dalam pekerjaan seperti tidak bisa berkonsentrasi, penurunan produktivitas dan kepercayaan diri ⁷. Fenomena tersebut juga tercermin dari kondisi kerja karyawan yang ada di lapangan.

⁶ w Rumawas, "Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado Oleh : Ischevell Vialara Saina Riane Johnly Pio," n.d., 1–9.

⁷ Rosyeni Chan and Rita Markus Idulfilastri, "Pengaruh Dukungan Sosial Sebagai Moderator Ketidakseimbangan Kehidupan-Kerja Panjang Dengan Pasien Dan Keluarganya , Yang Membuat Tuntutan Kerja Mereka Berbeda Dari Teratur , Bekerja Dalam Shift Yang Panjang , Bersiaga

Berdasarkan hasil wawancara dan fenomena yang ada di lapangan, karyawan produksi memiliki jam kerja yang tinggi, tidak hanya itu beban kerja yang ada dan target produksi yang sangat ketat dari perusahaan membuat karyawan pada bagian tersebut sering merasa kelelahan. Narasumber juga menyampaikan, ketika mendapat shift di malam hari, jam tidur dan jam istirahat menjadi terganggu, kondisi ini dirasa setelah beberapa bulan bekerja terus menerus pada shift malam. Akibat dari pola istirahat yang tidak teratur, salah satu karyawan bahkan mengalami gangguan kesehatan fisik berupa penyakit gerd. Dengan demikian, hasil wawancara tersebut memperkuat adanya permasalahan *work life balance* dan dampaknya terhadap kesehatan individu. Selain itu di dukung dengan survei yang di ambil dari penelitian Diva Arum Pratami Martias tentang pengaruh *work life balance* dan burnout dari 30 responden di peroleh hasil 20% memiliki tingkat *work life balance* rendah ⁸.

Kondisi tersebut tidak terlepas dari karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja pada bagian produksi itu sendiri. Bagian produksi merupakan inti dari kegiatan operasional yang ada di pabrik gula ngadiredjo. Semua proses pembuatan gula kristal di olah di bagian ini, mulai dari proses pengilingan tebu, pemurnian, penguapan, dan pemutaran. Karyawan yang bekerja pada bagian produksi akan banyak menghabiskan waktunya untuk berdiri dan berhubungan dengan mesin- mesin berat, maka dari itu fisik dan tenaga yang dikeluarkan

Untuk Menerima Panggilan Cito Di Lua,” Muara Ilmu Sosial , Humaniora, Dan Seni 4, no. 2 (2020): 339–48.

⁸ Diva Arum and Pratami Martias, “Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Organisasi Pelayanan Kemanusiaan : Studi Pada Karyawan Organisasi Pelayanan Kemanusiaan X,” *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial* 25, no. 2 (2024).

harus kuat. Suhu di ruang produksi juga sangat tinggi bisa mencapai lebih dari 30 derajat, sehingga membuat karyawan kelelahan, dehidrasi, dan sering tidak kuat berada di ruangan tersebut. Selain itu, produksi gula di tentukan oleh target tonase per hari, artinya sedikit keterlambatan di satu tahap bisa menghambat seluruh tahap selanjutnya. Keterlambatan tersebut sering terjadi apabila mesin mengalami trouble. Selain itu tekanan kerja juga meningkat saat memasuki musim giling, yang mana karyawan akan berkerja selama dua puluh empat jam dan mengakibatkan dirinya kelelahan secara fisik dan akan membuat mereka kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dalam penelitian ini, *work life balance* di fokuskan pada keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan keluarga, hal ini di dukung dari hasil wawancara dengan karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo diketahui bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi serta sistem kerja yang bergilir membuat karyawan kesulitan dalam mengatur waktu untuk dirinya sendiri. Beberapa karyawan mengatakan jarang memiliki waktu istirahat yang cukup karena jadwal kerja yang padat dan jam tidur yang tidak teratur, terutama saat musim giling. Kondisi tersebut membuat sebagian karyawan mengalami penurunan pada kondisi fisik, beberapa karyawan bahkan mengalami gangguan pencernaan (*gerd*) akibat dari pola makan yang tidak teratur dan waktu istirahat yang terganggu. Dari kondisi tersebut, banyak karyawan yang kehilangan kepedulian terhadap kesehatan dirinya sendiri, seperti makan tidak teratur, kurang tidur, tidak punya waktu untuk ber olahraga, hal ini menunjukkan

bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi belum tercapai dengan baik, dimana kebutuhan dasar seperti istirahat, relaksasi dan perhatian terhadap kesehatan sering terabaikan. Selain itu keseimbangan yang kurang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan berdampak pada menurunnya konsentrasi dan motivasi seseorang⁹.

Selain pada aspek pribadi, ketidakseimbangan juga terlihat dari sisi kehidupan keluarga. Dari hasil wawancara, karyawan mengungkapkan bahwa mereka hampir tidak memiliki waktu luang di akhir pekan dengan keluarga. Kondisi tersebut membuat dirinya kehilangan moment berharga dengan anak dan pasanannya. Waktu yang seharusnya di gunakan untuk beraktivitas di rumah justru di habiskan di tempat kerja demi memenuhi target produksi. Ketidakhadiran mereka di dalam kehidupan keluarga menimbulkan rasa bersalah, kelelahan emosional, dan penurunan keharmonisan rumah tangga. Keseimbangan antara pekerjaan dengan keluarga sangat di butuhkan untuk memenuhi peran ganda sebagai pekerja maupun anggota keluarga, agar tidak berdampak pada stress dan menurunnya kesejahteraan psikologis¹⁰.

Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa rendahnya *work life balance* tidak hanya berdampak pada

⁹ Chan and Idulfilastri, “Pengaruh Dukungan Sosial Sebagai Moderator Ketidakseimbangan Kehidupan-Kerja Panjang Dengan Pasien Dan Keluarganya , Yang Membuat Tuntutan Kerja Mereka Berbeda Dari Teratur , Bekerja Dalam Shift Yang Panjang , Bersiaga Untuk Menerima Panggilan Cito Di Lua.”

¹⁰ rumawas, “Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado Oleh : Ischevell Vialara Saina Riane Johnly Pio.”

individu, tetapi juga pada kehidupan keluarga dan kesejahteraan psikologis. Penelitian Mahardika, Ingarianti, dan Zulfiana terhadap 413 karyawan generasi Z berusia 18- 20 tahun di Indonesia menunjukkan bahwa tingkat *work life balance* berada pada kategori rendah. Rendahnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terlihat pada kelompok faktor gender, yang mana laki- laki cenderung memiliki *work life balance* yang rendah di bandingkan dengan perempuan. Hal ini dijelaskan karena peran dan ekspektasi sosial yang tinggi terhadap laki laki, seperti tanggung jawab ekonomi, tuntunan kerja, dan peran pekerjaan yang membuat mereka lebih rentan mengalami konflik antar pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Kemudian faktor kedua yang mempengaruhi *work life balance* yaitu jam kerja yang tinggi dan panjang, hal tersebut akan menyebabkan beban kerja meningkat, waktu istirahat berkurang, dan pekerjaan akan semakin sering mengganggu kehidupan pribadi. Faktor yang terakhir yaitu tempat tinggal (tinggal di kost), seseorang yang tinggal di kost akan merasa kesepian dan kurang mendapat dukungan dari lingkungan yang ada di sekitarnya, seperti keluarga, sahabat ataupun saudara, hal tersebut membuat individu merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Sumbangan terbesar diberikan pada aspek PLIW dengan rata rata sebanyak 43,9% dimana kehidupan pribadi memberikan beban pada pekerjaan seseorang. Kemudian yang kedua ada WIPL dengan rata rata 36,8%

yang artinya beban di pekerjaan dapat mempengaruhi kehidupan pribadi seseorang¹¹.

Data selanjutnya diperoleh dari penelitian Cheryl Avril Firiani, dkk tentang peran *work life balance* dalam meningkatkan produktivitas karyawan *early career* di kalangan generasi Z, dari total responden sebanyak 72 orang (43,9%) memiliki tingkat *work life balance* rendah. Rendahnya WLB ini disebabkan oleh tekanan pekerjaan yang tinggi sehingga membuat karyawan lelah dan depresi dengan pekerjaannya dengan data sejumlah 52%. Selanjutnya yaitu beban kerja yang tidak seimbang dan melebihi batas waktu yang telah ditentukan, menunjukkan angka sebesar 30%. Yang terakhir 34% seseorang kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Kurangnya fleksibilitas kerja dan waktu untuk aktivitas pribadi juga termasuk dalam penyebab *work life balance* tidak seimbang. Seseorang yang mempunyai produktivitas belum optimal membuat dirinya membutuhkan waktu yang ekstra dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan mengganggu kehidupan pribadinya, data ini ditunjukkan sebesar 69,5%.¹²

Berbagai permasalahan keseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja (*work life balance*) tidak muncul begitu saja, melainkan sangat dipengaruhi oleh suasana dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan.

¹¹ Arditya Afrizal Mahardika, Tri Muji Ingarianti, and Uun Zulfiana, "Work-Life Balance Pada Karyawan Generasi Z," 2022.

¹² Cheryl Avril Firdiani, Evera Olivia, and Reza Fahlevi, "Peranan WorkLife Balance Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Early Career Di Kalangan Generasi Z" 8, no. 1 (2025): 172–80.

Lingkungan kerja yang kurang mendukung membuat karyawan merasa tidak di hargai dan akan menurunkan suatu kinerja yang akan di jalani. Akan tetapi, jika suana dan lingkungan kerja positif, maka karyawan akan lebih bersemangat dan mampu meningkatkan produktifitas kinerja, dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut tidak lepas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalam perusahaan untuk mendorong karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi, perencanaan tugas dan tanggungjawab, serta pelaku untuk menjalankan sebuah perusahaan. Hal tersebut tidak hanya bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) saja, tetapi juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Dengan adanya iklim organisasi yang baik, maka perusahaan dengan mudah mencapai tujuan organisasi ¹³.

Iklim organisasi membawa peranan yang sangat penting bagi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wirawan iklim organisasi merupakan suatu persepsi yang muncul dari setiap individu yang ada di dalam organisasi tersebut, dan mereka secara tetap akan berhubungan dengan anggota organisasi yang lain, yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, dan kemudian akan berpengaruh pada kinerja atau produktivitas organisasi tersebut¹⁴. Menurut Fred Lunthans dkk, iklim organisasi merupakan lingkungan internal yang di pandang dapat mempengaruhi perilaku karyawan di dalamnya, dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan

¹³ Septi Mariana and Adi Wirawan, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) Tanjung Kabupaten Tabalong," *Stiatabalog.Ac.Id/Index.Php/JAPB* 6 (2023): 1676–87.

¹⁴ Wirawan, *Budaya Dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi Dan Penelitian* (Jakarta: Salemba, 2007).

atau interaksi di dalamnya. iklim organisasi yang berperan baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi¹⁵.

Selain iklim organisasi, faktor yang turut mempengaruhi *work life balance* yaitu beban kerja yang di terima. beban kerja sendiri berkaitan dengan jumlah tugas, tuntutan pekerjaan, tekanan yang muncul, dan waktu yang diberikan oleh perusahaan dalam mencapai sebuah target pekerjaan. beban kerja yang tidak seimbang akan membuat karyawan kesulitan dalam melakukan kegiatan pribadi dan pekerjaan. Kondisi tersebut relevan dengan beban kerja yang di hadapi oleh karyawan di pabrik gula Ngadirejo, yang mana pada saat musim giling, target produksi yang sangat tinggi, jam kerja panjang membuat karyawan mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus di selesaikan oleh organisasi dalam waktu yang telah di tentukan¹⁶. Beban kerja sendiri dibagi menjadi tiga tingkatan, yaitu beban kerja standar, beban kerja terlalu tinggi (*over capacity*), dan beban kerja yg terlalu rendah (*under capacity*).

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, *work life balance* merupakan isu serius yang perlu mendapat perhatian, khususnya pada karyawan industri manufaktur di Kediri. Berbeda dengan studi sebelumnya yang membahas iklim organisasi dan beban kerja secara terpisah, pada

¹⁵ Vivin Andika Luthans, Fred Yuwono, *Perilaku Organisasi*, ed. 10 (Yogyakarta: Andi Offset, 2006).

¹⁶ Sunarso and Kusdi, "Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar," *Manajemen Sumberdaya Manusia* 4, no. 1 (2010): 72–79.

penelitian ini membahas iklim organisasi dan beban kerja secara simultan, untuk melihat pengaruh dari keduanya. penelitian ini penting untuk memberikan wawasan di sektor industri khususnya pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) agar selalu memperhatikan kesejahteraan dan keseimbangan karyawannya, maka dari itu penelitian ini digunakan untuk menguji secara spesifik **"Pengaruh Iklim Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap *Work Life Balance* Pada Karyawan Produksi Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri Kediri"**.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Penelitian

Jika dilihat dari latar belakang yang ada, maka beberapa masalah yang bisa diidentifikasi seperti, jam kerja yang panjang, target produksi yang sangat ketat, dan beban kerja yang tinggi membuat karyawan kelelahan dan tidak dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Apabila hal tersebut dibiarkan secara terus-menerus akan menyebabkan menurunnya tingkat produktifitas kinerja karyawan dan akan merugikan perusahaan. Perlu di perhatikan juga, hal tersebut tidak lepas dari iklim organisasi yang ada di lingkungan kerja. Iklim organisasi yang positif akan membuat karyawan merasa di hargai dan bersemangat dalam menjalankan sebuah pekerjaannya, akan tetapi jika iklim organisasi yang ada dilingkungan kurang mendukung, maka karyawan akan merasa kelelahan. oleh karena itu penelitian ini ingin melihat apakah iklim organisasi dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap *work life balance* karyawan industri manufaktur khususnya di Pabrik Gula Ngadiredjo yang masih sangat minim di teliti, padahal pada sektor industri

manufaktur memiliki beban kerja yang berat di bandingkan dengan karyawan lainnya.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap *work life balance* pada karyawan industri di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri?
2. Apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap *work life balance* pada karyawan industri di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri?
3. Apakah iklim organisasi dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap *work life balance* pada karyawan industri di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri?

D. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan menguji pengaruh iklim organisasi terhadap *work life balance* pada karyawan industri di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh beban kerja terhadap *work life balance* pada karyawan industri di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri.
3. Menganalisis dan menguji pengaruh iklim organisasi dan beban kerja secara simultan terhadap *work life balance* pada karyawan industri di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Akademis
 - a. Menambah wawasan dan referensi ilmiah mengenai pengaruh iklim organisasi dan beban kerja terhadap *work life balance*

- b. Menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang tertarik meneliti isu psikologi industri dan organisasi, khususnya pada konteks karyawan industri manufaktur
- c. Memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian teoritis tentang hubungan antara faktor organisasi dengan keseimbangan kehidupan kerja

2. Kegunaan Praktis

- a. Memberikan masukan bagi perusahaan industri pabrik gula ngadiredjo kediri dalam menciptakan iklim organisasi yang lebih kondusif agar karyawan mampu menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi
- b. Menjadi bahan pertimbangan dan masukan pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mengelola iklim organisasi dan beban kerja yang efektif, untuk menjaga kesehatan mental karyawannya
- c. Membantu karyawan untuk memahami pentingnya *work life balance*, sehingga mereka lebih bisa mengatur waktu, tenaga, dan pikiran pada pekerjaan dan kehidupan pribadi

F. Ruang lingkup penelitian

Penelitian ini difokuskan pada permasalahan *work life balance* yang dialami oleh karyawan bagian produksi industri manufaktur, khususnya di pabrik gula Ngadiredjo. Penelitian ini membahas mengenai *Work life balance* yang difokuskan dalam dua faktor penting, yaitu iklim organisasi dan beban kerja. Iklim organisasi mencakup persepsi karyawan tentang bagaimana dia berinteraksi dengan orang-orang yang ada di lingkungan tersebut, suasana

lingkungan kerja, komunikasi antara atasan dan bawahan, serta hubungan antara rekan kerja. selain itu beban kerja mencakup jam kerja panjang, intensitas kerja, dan tuntutan pekerjaan

Agar penelitian lebih terarah dan tidak melebar, maka permasalahan yang ada di penelitian ini di batasi pada pengaruh iklim organisasi dan beban kerja terhadap *work life balance* karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. Dalam penelitian ini tidak membahas mengenai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, motivasi kerja, maupun kepuasan kerja. Dengan pembahasan faktor faktor lainnya di luar variabel akan membuat penelitian ini semakin melebar. Subjek penelitian ini dibatasi, dan hanya berfokus pada bagian produksi pengolahan, mengingat beban kerja yang berat dan waktu yang padat membuat karyawan pada bagian produksi pengolahan mengalami ketidakseimbangan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

G. Penegasan Variabel

Menurut Clark *Work Life Balance* dapat disebut sebagai keseimbangan yang dimiliki oleh individu ketika dapat menyelesaikan pekerjaannya di tempat kerja, dengan kehidupan yang ada di rumah, Masyarakat, dan lingkungan sekitar dengan konflik peran yang sangat minim. *Work life balance* ini sangat penting untuk menjaga kesehatan mental seseorang, kesejahteraan, dan *self esteem* pada individu. Seseorang yang mencapai titik ini akan sulit, tetapi bukan berarti tidak bisa untuk dicapainya. Individu yang mampu mencapai

work life balance akan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik, dan akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan tenang dan tepat waktu ¹⁷.

Beban kerja mental, menurut Henry R. Jex seperti dikutip oleh Hart & Staveland, diartikan sebagai perbedaan antara tuntutan tugas yang ada dengan kapasitas kognitif puncak yang dimiliki individu saat berada dalam kondisi termotivasi. Hart dan Staveland menambahkan bahwa beban kerja ini timbul dari hubungan dinamis antara tugas yang diberikan dan lingkungan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi keterampilan, tindakan, dan cara pandang karyawan. Secara garis besar, beban kerja dapat dipahami sebagai rangkaian kegiatan atau tugas yang wajib diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan ¹⁸.

Konsep iklim organisasi pertama kali diperkenalkan oleh Kurt Lewin pada tahun 1930. Pada awalnya, istilah ini hanya digunakan untuk menjelaskan hubungan timbal balik antara perilaku individu dan lingkungannya¹⁹. Setiap organisasi memiliki iklim organisasi yang unik, yang terbentuk oleh beragam jenis pekerjaan serta karakteristik sumber daya manusia di dalamnya. Iklim ini diakui memengaruhi perilaku karyawan dan pemimpin sebagai anggota organisasi. Iklim organisasi berperan penting dalam membantu karyawan memahami standar dan nilai-nilai yang berlaku di tempat kerja, serta

¹⁷ Nurul Adiningtiyas and Amy Mardhatillah, "Work Life Balance Index Among Technician," *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial* 5, no. 3 (2016): 327–33.

¹⁸ Anggit Kurnia Alfiati Devytasari and Hery Suliantoro, "Analisis Beban Kerja Mental Dengan Menggunakan Nasa -Tlx Pada Bagian Teknik Pdam Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo," *Industrial Engineering Online Journal* 12, no. 3 (2021).

¹⁹ Hardjana Andre, "Iklim Organisasi : Lingkungan Kerja Manusiawi," *Ilmu Komunikasi*, 2016, 1–35.

memfasilitasi adaptasi mereka agar dapat berfungsi optimal dalam lingkungan perusahaan.

H. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN, pada bagian ini memuat latar belakang masalah yang berisi tentang permasalahan fenomena yang ada di lingkungan sekitar, yaitu pengaruh iklim organisasi dan beban kerja terhadap *work life balance* karyawan pabrik gula ngadiredjo. Selain itu pada bagian ini juga mencantumkan data dari sebuah fenomena yang akan di angkat. Tidak hanya itu, pada bagian ini menjelaskan tentang identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, kegunaan penelitian baik secara akademis maupun secara praktis.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, ini terdiri dari deskripsi teori yang relevan tentang penelitian yang akan di angkat, yaitu teori dari Kurt Lewin pada dekade 1930-an tentang Iklim Organisasi, kemudian ada juga teori dari Hart & Staveland 1988 yang menjelaskan mengenai beban kerja, yang terakhir teori dari Fisher, Bulger, dan Smith, 2009 yang menjelaskan tentang *work life balance*. Tidak hanya menjelaskan teori, tetapi pada bagian ini juga menjelaskan mengenai, dimensi dimensi, aspek dan juga faktor faktor yang mempengaruhi. Pada bagian ini juga mencantumkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan, serta kerangka teori yang akan di angkat dalam sebuah penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN, menjelaskan tentang metode penelitian yang di gunakan, yaitu pendekatan kuantitatif, yang akan menggunakan data numerik untuk memahami dan menguji variabel berdasarkan landasan teori yang sudah ada. Fokus utama studi ini adalah menelaah hubungan antara iklim

organisasi dan beban kerja terhadap keseimbangan kerja-hidup *work-life balance*. Untuk mengumpulkan data, penelitian ini akan memanfaatkan metode survei. Survei adalah metode riset yang melibatkan pengumpulan data dari populasi atau sampel menggunakan instrumen tertentu, kemudian data tersebut dianalisis untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Data yang terkumpul nantinya akan berbentuk angka dan akan diolah secara statistik. Penelitian ini menggunakan sumber data berupa kuesioner, dengan responden sebagai sumber informasinya. Selain itu dalam penelitian ini juga membahas mengenai prosedur penelitian yang akan di gunakan mulai dari pra penelitian, saat penelitian hingga pasca penelitian. Menjelaskan mengenai populasi dan sampel, populasi dalam penelitian ini merujuk kepada karyawan industri Pabrik Gula Ngadiredjo yang ada di Kediri. Pengambilan sampel dilakukan melalui teknik Purposive Sampling, di mana sampel dipilih dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu. Serta yang terakhir mencantumkan blueprint dari ketiga variabel penelitian tersebut.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, pada bagian ini membahas mengenai hasil dan pembahasan dari penelitian yang di angkat. Hasil tersebut di peroleh dari data responden yang telah terkumpul kemudian di analisis menggunakan uji vailiditas, reliabilitas, asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian insrumen menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel iklim organisasi, beban kerja, dan *work life balance* dinyatakan valid dan reliabel, sehingga layak digunakan dalam penelitian. Selanjutnya, hasil analisis regresi memperlihatkan bahwa variabel

iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*, yang berarti semakin kondusif iklim organisasi maka semakin baik keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *work life balance*, menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, semakin rendah tingkat keseimbangan hidup mereka.

BAB V PENUTUP, ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, yang dirumuskan sebagai jawaban yang ada di dalam rumusan masalah mengenai pengaruh iklim organisasi dan beban kerja terhadap *work life balance* karyawan pabrik gula ngadiredjo. Selain itu pada bagian ini juga memuat saran-saran yang di tujukan kepada pembaca, dan pihak perusahaan pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) agar selalu memperhatikan keseimbangan karyawannya. Selain itu juga di tujukan kepada pihak akademis maupun HRD untuk lebih memperhatikan permasalahan di dunia industri khususnya. Dengan demikian, bab ini menjadi penutup dari penelitian tentang pengaruh iklim organisasi dan beban kerja terhadap *work life balance* karyawan pabrik gula ngadiredjo.