BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja (Silaen et al., 2021).

Berdasarkan penelitian, (Naharuddin & Sadegi, 2013) membuktikan kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang juga berujung pada kinerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja (Lestary & Harmon, 2017).

Keseimbangan kehidupan-kerja menjadi salah satu variabel yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Perkembangan dunia kerja di era modern telah mengalami transformasi besar seiring dengan kemajuan teknologi, perubahan budaya organisasi, serta tuntutan terhadap efektivitas dan efisiensi kerja. Di tengah arus globalisasi dan digitalisasi, dunia kerja menuntut karyawan untuk bekerja secara fleksibel namun tetap mencapai target tinggi. Kondisi ini menimbulkan tekanan psikologis dan memperbesar risiko ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang kini menjadi perhatian utama adalah keseimbangan kehidupan-kerja (Adolph, 2016c).

Kondisi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan suatu hal yang penting, terutama ketika seseorang mempunyai beberapa kewajiban yang harus dipenuhi secara bersamaan. Bagi seorang karyawan, kehidupan sehari-hari terkonsentrasi atas dua kegiatan dan dua tempat yang berbeda. Ketidakseimbangan antara kehidupan karyawan dalam bekerja juga mengakibatkan menurunnya kepuasan yang karyawan tersebut rasakan atas pekerjaannya (Renea & Wahyuni, 2018). Hal ini meningkatkan kesadaran akan pentingnya keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi telah menjadi pendorong utama di balik transformasi ini (Wahdiniawati et al., 2024). Pentingnya pemahaman ini tidak hanya relevan untuk individu, tetapi juga landasan bagi perusahaan yang ingin mempertahankan dan menarik bakat terbaik (Wahdiniawati et al., 2024). Keseimbangan kehidupan kerja, sebagai konsep yang semakin mendapat perhatian, berkembang menjadi lebih dari sekadar alokasi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Ismunandar & Kurnia, 2023). Aspek-aspek psikologis dan emosional juga menjadi krusial dalam merinci dinamika yang terlibat dalam mencapai harmoni ini (Agus et al., 2023) dalam jurnal (Wahdiniawati et al., 2024).

Penelitian terkini menegaskan bahwa keseimbangan ini bukan sekedar tentang jumlah jam kerja versus waktu luang, melainkan juga melibatkan keadaan psikologis dan emosional individu di lingkungan kerja (Anjarwati et al., 2023). Lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan ini cenderung menciptakan atmosfer yang lebih positif, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung (Persada & Kartika, 2023).

Selain keseimbangan kehidupan-kerja, ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kesehatan mental. Kesehatan mental merujuk pada kesehatan seluruh aspek perkembangan seseorang, baik fisik maupun psikis. Kesehatan mental juga meliputi upaya-upaya dalam mengatasi stress, ketidakmampuan dalam menyesuaikan diri, bagaimana berhubungan dengan orang lain, serta berkaitan dengan pengambilan keputusan (Diana, 2020). Mental yang sehat ditunjukkan dari

kemampuan menghadapi masalah yang ditemukan dengan kemampuan mengelola stress. Kepribadian sehat ditandai dengan kondisi yang bebas dari gangguan psikologis, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan, mampu mengembangkan potensi dan bakat, dan memiliki keimanan kepada Tuhan (Dewi, 2012).

Frank, L. K dalam (Pratama et al., 2024) juga merumuskan pengertian kesehatan mental secara lebih komprehensif dan melihat kesehatan mental secara "positif". Dia mengemukakan bahwa kesehatan mental adalah orang yang terus menerus tumbuh, berkembang dan matang dalam hidupnya, menerima tanggung jawab, menemukan penyesuaian (tanpa membayar terlalu tinggi biayanya sendiri atau oleh masyarakat) dalam berpartisipasi dalam memelihara aturan sosial dan tindakan dalam budayanya.

Sedangkan, Kesehatan mental menurut Merriam Webster dalam (Pratama et al., 2024) Kesehatan mental adalah keadaan emosional dan psikologis yang baik, di mana individu dapat memanfaatkan kemampuan kognisi dan emosi untuk berfungsi dalam komunitasnya dan memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Namun, kondisi mental yang sehat pada tiap individu tidaklah dapat disamaratakan. Oleh karena itu, penting untuk membahas kesehatan mental agar individu, keluarga, dan komunitas dapat menemukan, menjaga, dan mengoptimalkan kondisi sehat mentalnya dalam menghadapi kehidupan sehari-hari. Dari kondisi masyarakat saat ini, terlihat bahwa kesehatan mental pada tiap individu tidak dapat disamaratakan. Kondisi inilah yang semakin membuat urgensi pembahasan kesehatan mental yang mengarah pada bagaimana memberdayakan individu, keluarga, maupun komunitas untuk mampu menemukan, menjaga, dan mengoptimalkan kondisi sehat mentalnya dalam menghadapi kehidupan sehari-hari (Hapsari, 2019).

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Jambi memiliki misi untuk menjadi lembaga penyiaran yang terpercaya dan terkemuka dengan didukung oleh sumber daya manusia yang unggul dan profesional. Untuk mewujudkan misi tersebut, diperlukan karyawan yang memiliki kinerja tinggi serta didukung oleh lingkungan kerja yang seimbang dan sehat secara mental. Faktor seperti keseimbangan

kehidupan kerja dan kesehatan mental menjadi penting karena keduanya berperan langsung dalam membentuk karyawan yang produktif, fokus, dan mampu bekerja secara optimal. Kepemimpinan yang peduli terhadap kondisi karyawan dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung juga menjadi kunci dalam menjaga kualitas kinerja.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi dasar dalam mendukung tercapainya visi dan misi lembaga. RRI Jambi sendiri telah menerapkan sistem penilaian kinerja yang disesuaikan dengan tanggung jawab masing-masing jabatan, agar lebih objektif dan terukur. Untuk melihat kondisi kinerja karyawan secara keseluruhan, dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan

A. Hasil Kinerja	2022		2023		2024	
	Bobot	Skor	Bobot	Skor	Bobot	Skor
1. Kuantitas (<i>output</i>)	15%	12,8	15%	11,95	15%	12,5
2. Kuantitas (<i>mutu</i>)	15%	13,4	15%	11,75	15%	12,1
3. Efektifitas	10%	14,8	10%	13	10%	11,35
4. Efisiensi	10%	8,5	10%	8	10%	4,5
5. Ketepatan	10%	9	10%	7	10%	8
B. Perilaku Kerja						
1. Integritas	10%	9	10%	8	10%	9
2. Tanggung Jawab	10%	9	10%	9	10%	7
3. Kerja sama	10%	8	10%	8	10%	8
4. Disiplin	10%	5	10%	4,5	10%	4,5
Jumlah	100%	89,50	100%	81,20	100%	76,95

Sumber: LPP RRI Jambi

Berdasarkan dari tabel 1.1 penilaian kinerja karyawan, hasil menunjukkan terjadi penurunan penilaian kinerja karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) Jambi dari

periode tahun 2022 hingga 2024. Kriteria penilaian kinerja adalah 91-100 (Sangat Baik), 76 – 90,99 (Baik), 61 – 75,99 (Cukup), 51 – 60,99 (Kurang Baik). Hasil penilaian kinerja pegawai pada tahun 2022 dengan nilai total kinerja pegawai yaitu 89,50 selanjutnya tahun 2023 dengan nilai total 81,20, dan untuk tahun 2024 terjadi penurunan menjadi nilai total yaitu 76,95%. Dapat disimpulkan dalam 3 (tiga) periode tahun terakhir penilaian kinerja pegawai Radio Republik Indonesia (RRI) Jambi mengalami penurunan. Dapat dikatakan hasil dari kinerja pegawai dalam 3 tahun terakhir belum cukup memuaskan dan belum mewujudkan harapan dari perusahaan yang menginginkan kinerja pegawai yang baik dan berkualitas tinggi. Peneliti melakukan survey terhadap 8 karyawan RRI Jambi untuk mendukung temuan ini. Hasil survey yang dilakukan oleh peneliti tentang kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.2 Survey Awal Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
Kualitas Kerja							
1.	Hasil kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan.	1	3	2	1	1	8
2.	Pekerjaan dikerjakan dengan rapi dan teratur	1	3	2	2	0	8
Kuantitas Kerja							
3.	Kemampuan yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0	1	1	3	4	8
4.	Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan pedoman kerja.	1	3	2	1	1	8
Tanggung Jawab							
5.	Hasil pekerjaan dapat di pertanggung jawabkan.	0	2	3	1	2	8
6.	Mampu memenuhi deadline yang di tentukan.	1	4	3	1	1	8
Kerjasama							
7.	Hubungan yang baik antar sesama karyawan dapat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	2	4	1	1	8
8.	Karyawan saling membantu pekerjaan ketika ada yang mengalami kesulitan	0	5	2	1	1	8
Inisiatif							

9.	Pekerjaan di selesaikan sebelum di tanyakan atasan	0	3	3	1	1	8
10.	Mengambil keputusan sendiri ketika mengalami kesulitan dalam bekerja	2	1	3	2	0	8
Jumlah		6	27	25	14	12	84
Persentase		7,2%	32,1%	29,8%	16,7%	14,3%	100%

Sumber: Data di Olah 20 Januari 2025

Hasil survei awal mengenai kinerja karyawan disajikan dalam Tabel 1.1 yang menggambarkan bahwa 32,1% responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut dikarenakan kinerja karyawan masih belum optimal. Penurunan kinerja karyawan ini juga disebabkan karena sesama pegawai kurang bekerja sama dan berkolaborasi di lingkungan kerja. Dapat diduga bahwa rendahnya tanggung jawab karyawan berdampak pada tugas-tugas yang tidak dilaksanakan secara maksimal menyebabkan kinerja pegawai menurun. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keseimbangan kehidupan-kerja dan kesehatan mental (L & Muhammad, 2023).

Upaya peningkatan kinerja karyawan bisa dilakukan dengan adanya peningkatan keseimbangan kehidupan kerja (Ramdhani & Rasto, 2021). Kehidupan pribadi dan kehidupan kerja yang selaras merupakan hal terpenting dalam mempengaruhi keadaan hati karyawan, fokus pikiran dan setiap tindakan yang dilakukan dalam bekerja (Saina et al., 2021).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dalam proses meningkatkan kualitas karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Peningkatan kesadaran akan pentingnya keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi telah menjadi pendorong utama di balik transformasi ini (Hartono et al., 2023). Karyawan modern tidak hanya melihat pekerjaan sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai bagian integral dari identitas dan kepuasan hidup mereka. Dalam perjalanan ini, terdapat evolusi signifikan dari fokus semata-mata pada pencapaian di tempat kerja menjadi aspirasi yang lebih luas untuk mencapai harmoni holistik dalam kehidupan sehari-hari (Ismunandar, 2023). Tantangan dalam menjaga keseimbangan antara tanggung jawab

profesional dan kehidupan pribadi juga semakin kompleks, terutama ketika mempertimbangkan faktor usia dan status pernikahan.

Tabel 1.3 Umur & Status Karyawan RRI Jambi

Umur	RRI Jambi	RRI S.PENUH
19-25 Tahun	1	-
26-35 Tahun	17	7
36-45 Tahun	18	1
46-58 Tahun	16	2
Jumlah	52	10
Status Pernikahan	RRI Jambi	RRI S.PENUH
Kawin	39	8
Belum Kawin	9	2
Duda	1	-
Janda	3	-
Jumlah	52	10

Sumber: LPP RRI Jambi

Data dari RRI Jambi menunjukkan adanya keragaman usia karyawan yang signifikan. Sebagian besar karyawan berada dalam rentang usia produktif, yakni 26–45 tahun. Di RRI Jambi, tercatat 17 orang berusia 26–35 tahun dan 18 orang berusia 36–45 tahun, sedangkan di RRI Sungai Penuh terdapat 7 dan 1 orang dalam kelompok usia yang sama. Rentang usia ini merupakan fase kehidupan di mana seseorang sering kali menghadapi peningkatan tanggung jawab baik secara karier maupun dalam kehidupan pribadi. Karyawan di usia ini dituntut untuk menyeimbangkan ambisi profesional dengan kebutuhan keluarga dan pribadi.

Kemudian dari sisi status pernikahan, mayoritas karyawan telah menikah, yaitu 39 orang di RRI Jambi dan 8 orang di RRI Sungai Penuh. Selain itu, terdapat juga 1 duda dan 3 janda di RRI Jambi. Status pernikahan ini dapat memengaruhi beban dan waktu yang harus dibagi oleh karyawan, khususnya dalam mengelola waktu kerja dan tanggung jawab rumah tangga. Karyawan yang sudah menikah atau memiliki tanggungan keluarga berpotensi mengalami stres kerja yang lebih tinggi jika tidak ada keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Untuk memperkuat data ini, peneliti melakukan survey awal kepada 8 karyawan LPP RRI Jambi. Berikut mengenai hasil dari survey awal peneliti mengenai potret keseimbangan kehidupan-kerja:

Tabel 1.4 Survey Awal Keseimbangan Kehidupan-Kerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
<i>PLEW (Personal Life Enhancement of Work)</i>							
1.	Kehidupan pribadi membantu merasa rileks dan merasa siap untuk bekerja pada hari berikutnya.	0	2	3	2	1	8
2.	Kehidupan pribadi memberikan energi untuk melakukan pekerjaan.	0	1	3	3	2	8
<i>WEPL (Work Enhancement of Personal Life)</i>							
3.	Hal-hal yang dilakukan ditempat kerja membantu menangani masalah pribadi dan masalah praktis dirumah	4	1	2	1	0	8
4.	Karena pekerjaan yang dilakukan, suasana hati ketika dirumah menjadi lebih baik.	1	2	3	1	1	8
<i>WIPL (Work Interference With Personal Life)</i>							
5.	Kehidupan pribadi kurang mendapat perhatian karena pekerjaan yang dilakukan.	2	1	2	2	1	8
6.	Ketika pulang kerja saya merasa terlalu lelah untuk melakukan hal-hal yang ingin saya lakukan.	0	3	4	1	0	8
7.	Saya terlalu lelah untuk bekerja dengan efektif karena hal-hal yang saya alami dalam kehidupan pribadi saya	2	0	3	1	1	8
8.	Ketika saya sedang bekerja, saya khawatir tentang hal-hal yang perlu saya lakukan di luar pekerjaan.	0	1	2	3	2	8
Jumlah		9	11	22	13	8	63
Persentase		14,3%	17,5%	34,9%	20,6%	12,7%	100%

Sumber: Data di Olah 20 Januari 2025

Hasil survei pada tabel 1.3 menggambarkan mengenai keseimbangan kehidupan-kerja yang dilakukan kepada 8 karyawan LPP RRI Jambi. Dapat dilihat dari jawaban di atas 34,9% menjawab netral mengenai keseimbangan kehidupan-kerja yang artinya masih rendah. Dapat diartikan bahwa beban kerja serta tekanan yang tinggi menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Kondisi kelelahan ini berdampak pada menurunnya kemampuan individu untuk menjalani aktivitas pribadi setelah jam kerja.

Untuk melihat lebih lanjut mengenai kesehatan mental yang ada pada RRI Jambi, maka peneliti melakukan survey awal mengenai kesehatan mental melalui pernyataan yang diajukan pada 8 orang karyawan untuk menilai kesehatan mental. Data dari survey awal dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5 Survey Awal Kesehatan Mental

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
Terbebas dari Penyakit Jiwa							
1.	Saya mampu mengendalikan stres yang muncul akibat tekanan pekerjaan sehingga tidak mengganggu kinerja saya.	0	2	3	2	1	8
2.	Saya merasa tidak mengalami kelelahan mental yang berlebihan selama bekerja.	0	1	4	2	1	8
Mampu menyesuaikan diri							
3.	Saya mudah menyesuaikan diri dan bekerja sama dengan rekan kerja dari berbagai latar belakang.	0	1	5	1	1	8
4.	Saya menyelesaikan konflik dengan cara yang sehat dan positif.	0	1	3	1	3	8
Mampu mengembangkan potensi							
5.	Saya aktif mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan diri yang disediakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja saya.	0	0	2	2	4	8
6.	Saya menerima masukan atau kritik dari atasan/rekan kerja sebagai bahan untuk	0	0	1	1	6	8

	memperbaiki dan meningkatkan kinerja saya.						
Nilai agama sebagai pedoman kerja							
7.	Saya menjaga kejujuran dan integritas dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.	0	0	2	4	2	8
8.	Saya menjadikan nilai-nilai agama sebagai pedoman dalam mengambil keputusan dan bertindak di tempat kerja.	0	0	4	3	1	8
Jumlah		0	5	24	17	19	65
Persentase		0	7,7%	36,9%	25,1%	29,2%	100%

Sumber: Data di Olah 20 Januari 2025

Hasil survey awal yang dilakukan oleh 8 orang RRI Jambi mengenai kesehatan mental di tunjukkan pada tabel 1.4. Hasil survey awal menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan hasil netral. Dari jawaban tersebut bisa diindikasikan bahwa adanya ketidakjelasan persepsi karyawan terhadap kondisi kesehatan mental mereka sendiri, yang dapat menunjukkan minimnya kesadaran atau keterbukaan dalam mengakui kondisi psikologis yang sebenarnya. Hal ini menjadi indikasi bahwa upaya perusahaan dalam menjaga dan memelihara kesehatan mental karyawan masih belum sepenuhnya efektif. Akibatnya, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang gambaran kesehatan mental dan bagaimana hal itu memengaruhi kinerja karyawan di LPP RRI Jambi

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Oyewole & Kayode, 2025) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kesehatan mental. Penelitian oleh (Erwanto et al., 2024) menunjukkan bahwa kesehatan mental berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti akan membahas atau meneliti secara mendalam tentang **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesehatan Mental sebagai Variabel Intervening pada LPP RRI Jambi.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan data yang ada saat ini, penelitian ini berfokus pada pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kinerja karyawan dengan kesehatan mental sebagai variabel intervening. Subjek yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan LPP RRI Jambi.

Berikut rumusan masalah yang ada di penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kesehatan mental?
3. Bagaimana pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kesehatan mental?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki keterkaitan pengaruh kehidupan-kerja terhadap kinerja karyawan dengan kesehatan mental sebagai variabel intervensi pada karyawan LPP RRI Jambi. Adapun tujuan spesifiknya dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Jambi.
2. Untuk menganalisis peran kesehatan mental sebagai variabel intervening dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan di LPP RRI Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian ini bisa menambah pengetahuan, informasi dan manfaat yang berhubungan dengan hal hal tentang keseimbangan kehidupan-kerja, kesehatan mental, keterikatan kerja dan kinerja karyawan serta bisa dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dari hasil penelitian ini bisa memberikan manfaat dan bisa dijadikan bahan masukan untuk pihak-pihak yang bersangkutan untuk lebih memahami bagaimana keseimbangan kehidupan-kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja untuk mengembangkan sebuah organisasi.