

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Industri kesehatan merupakan salah satu sektor yang paling vital sekaligus kompleks dalam tatanan masyarakat modern, karna seluruh aktivitas di dalamnya mengemban tanggung jawab yang besar, yaitu bersentuhan langsung dengan pemeliharaan, pemulihan, dan peningkatan kualitas hidup manusia. Karakteristik utama yang membedakan sektor ini dengan industri lainnya adalah adanya tuntutan etika yang ketat serta standar kerja yang harus serba tepat, sebab kesalahan sekecil apa pun di dalamnya bisa berdampak fatal bagi keselamatan nyawa pasien.

Perusahaan yang menerapkan prosedur seperti menunjang keseimbangan kerja, semacam cuti keluarga, dan fleksibel waktu, dapat mempermudah karyawan dalam menjaga keharmonisan di sela kewajiban sebagai karyawan dan aktivitas pribadi (Hendra & Artha, 2023). Karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan profesional maupun personal memiliki level stress yang baik, memiliki motivasi yang dominan dan dapat menjalin hubungan yang efektif dengan kolega dan pimpinan (Lorentzon et al., 2024).

*Work-life balance* (WLB) merupakan situasi dimana individu mampu menyelaraskan tugas profesional dengan personal secara harmonis. *Work-life balance* membantu karyawan guna menjalankan tugas profesional tanpa mengorbankan waktu untuk keluarga, hobi, atau kesehatan (N. H. Y. Putri & Hadi, 2024). Hal ini dapat dicapai melalui pengaturan waktu yang fleksibel, dukungan

organisasi, dan kemampuan individu dalam menetapkan batasan peran. *Work-life balance* efektif dalam menekan intensitas stres serta mendukung kesejahteraan individu secara menyeluruh, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kerja maupun efektivitas organisasi (Verma et al., 2024).

Dalam perspektif Islam, keseimbangan hidup juga tercermin melalui prinsip tidak berlebihan dalam menjalani berbagai aspek kehidupan, Islam mengajarkan agar manusia menempatkan segala aspek secara seimbang untuk menghindari sikap berlebihan yang dapat menimbulkan ketimpangan. Sejalan firman Allah Swt, sebagai berikut:

يَبْنَى آءَمَ حُءُوا زَبْنَءَكُمُ عِنءَ كَلِّ مَسْءِءِ وُكُلُوا وَاشْرَبُوا وَلَا تُسْرِفُوا إِنَّهُ لَا يُءِبُّ  
المُسْرِفِينَ

*Artinya: "Janganlah berlebih-lebihan. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berlebih-lebihan." (QS. Al-A'raf/7: 31)*

Ayat ini menginsyaratkan pentingnya sikap seimbang dan menghindari perilaku yang berlebihan dalam menjalani kehidupan. Dalam konteks *work-life balance*, prinsip ini menegaskan anjuran bagi individu untuk tidak terlalu terfokus pada pekerjaan hingga melupakan kesehatan, kehidupan pribadi, keluarga, maupun kewajiban spiritual. Di tengah tuntutan kehidupan yang semakin kompleks, pekerjaan dan urusan pribadi sering kali menjadi tantangan yang harus dihadapi secara bersamaan. Individu perlu memiliki kecakapan dalam mengatur tanggung jawab secara proporsional agar selaras antara komitmen karier dan aspek personal. Dengan terjaganya keseimbangan tersebut individu diharapkan mampu bekerja

secara efektif tanpa mengorbankan kesejahteraan diri dan keharmonisan kehidupan pribadinya.

Berlandaskan prinsip keseimbangan (*Tawāzun*) dan moderasi (*Wasathiyyah*), di mana pekerjaan dipandang sebagai bagian dari ibadah yang harus dijalankan tanpa berlebihan (Rodiyah, 2026). Konsep ini mencakup keterampilan individu dalam mengelola tekanan kerja serta berbagai tanggung jawab lain yang membutuhkan waktu dan energi tanpa mengorbankan kenyamanan maupun kesejahteraan pribadi. Kegagalan menyeimbangkan urusan kerja dan pribadi dapat memicu merosotnya performa karyawan. Kemampuan individu dalam mencapai keseimbangan tersebut tidak hanya didasari pada pengaturan waktu, namun juga ketakwaan yang dimiliki. Individu yang memiliki religiusitas atau ketakwaan yang baik cenderung lebih menyadari tanggung jawab, memiliki kedisiplinan, serta mampu menentukan prioritas waktu berdasarkan nilai-nilai agama yang diyakini. Kondisi tersebut dapat membantu individu menata kewajiban profesional dan pribadi hingga aktivitas yang dijalani berlangsung lebih sehat, efektif, dan produktif (Al-Alawi et al., 2021). Penerapan ini termasuk satu dari strategi untuk mengoptimalkan efektivitas kerja. Perusahaan perlu memahami bahwa karyawan memiliki peran dan kewajiban di luar ranah profesional, seperti keluarga, maupun interaksi sosial di lingkungan sekitar, dengan pemberian fleksibilitas waktu kerja penting guna mempertahankan performa karyawan yang stabil (Lie et al., 2022).

Darmawan et al. (2015) melakukan penelitian pada dosen wanita di UNM yang menunjukkan gejala rendahnya ditandai dengan berkurangnya selera humor, mengesampingkan waktu istirahat, bekerja terus-menerus tanpa liburan,

meningkatnya keluhan fisik, menarik diri dari lingkungan sosial, hingga penurunan kinerja. Sebanyak 79.6% dosen wanita mengalami tingkat *burnout* rendah dan tidak ada satupun yang berada pada tingkatan *work-life balance* rendah, yang menunjukkan bahwa mayoritas dapat mengelola peran ganda mereka dengan baik. Hal ini didukung oleh faktor-faktor seperti masa kerja yang mayoritas telah di atas 7 tahun (67.35%), status pernikahan (72.45% telah menikah dan mendapat dukungan pasangan), serta karakteristik pekerjaan dosen yang dinilai sesuai dengan stereotip perempuan yang sabar, luwes, dan berjiwa pendidik, dilanjutkan penelitian Hedianti, (2022), seorang *freelancer* di Surabaya yang berperan sebagai kepala keluarga mengalami gejala *work-life balance* rendah yang terpusat melalui aspek kehidupannya. Kondisi diawali dengan pemisahan tempat tinggal akibat tuntutan pekerjaan, yang membatasi interaksi keluarga hanya melalui komunikasi virtual yang sering terkendala kelelahan dan jadwal tak teratur. Beban kerja mencapai 24 jam pada kondisi darurat menimbulkan kelelahan fisik-emosional dan tekanan psikologis akibat keterpisahan dari keluarga.

*Work-life balance* yang rendah juga terbukti membawa berbagai konsekuensi serius bagi individu dan organisasi, sejalan dengan penelitian Jyoti & Verma. (2022), dampak negatif terhadap kesehatan fisik karyawan muncul akibat adanya kesenjangan komitmen profesional dan kepentingan personal, kondisi psikologis, serta kualitas kehidupan sosial dengan munculnya stres, *burnout*, sakit kepala, depresi, gangguan tidur, dan menurunnya kesejahteraan psikologis. Temuan serupa oleh Baek et al. (2024) yang meneliti tenaga kerja di Korea, di mana kesenjangan peran profesional dan kehidupan pribadi, khususnya akibat durasi

kerja panjang, menimbulkan gejala kesehatan mental seperti depresi, kecemasan, serta kelelahan emosional.

Pada PT. Bhinneka *Life* Indonesia cabang Surabaya Ardiansyah & Surjanti (2020) mendapati bahwa perusahaan telah menerapkan kebijakan fleksibel, memungkinkan karyawan mengatur waktu kerja dan pribadi, seperti hanya hadir di kantor untuk absensi dan mencari pelanggan di luar kantor. Data perusahaan mencatat peningkatan kinerja karyawan yang signifikan, dari 550 pelanggan baru pada 2017 menjadi 1.800 pada 2019, seiring bertambahnya jumlah karyawan dari 15 menjadi 50 orang, fakta bahwa keseimbangan dapat berakibat pada berbagai macam aspek dan menjadikan kerja menjadi lebih efisien dan tepat dengan visi misi kerjanya.

Nilai-nilai keagamaan yang kuat mewujudkan lingkungan kerja yang mampu mengakomodasi keselarasan peran tanggung jawab profesional dan spiritual. Hal inilah yang membuat seorang karyawan mampu menyeimbangkan pekerjaannya dengan kehidupannya. Keseimbangan tersebut dibentuk oleh dimensi-dimensi religiusitas, yaitu keyakinan, ibadah, pengamalan, pengetahuan, dan penghayatan. Keyakinan kepada Tuhan menumbuhkan sikap *tawakkul* dan mengurangi tekanan berlebihan terhadap hasil kerja, ibadah memberi ruang jeda psikologis dari rutinitas kerja. Dalam Islam religiusitas, merujuk pada tingkat ketaatan dan komitmen seseorang pada nilai agama, dan tidak hanya membentuk kehidupan pribadi, tetapi juga dapat memengaruhi perilaku di tempat kerja, yang ditunjukkan melalui ketaatan yang sungguh-sungguh dalam menjalankan perintah pemimpin (Safira et al., 2025), hal ini tercermin dalam hadits berikut:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: «السَّمْعُ وَالطَّاعَةُ عَلَى الْمَرْءِ الْمُسْلِمِ فِيمَا أَحَبَّ وَكَرِهَ، مَا لَمْ يُؤْمَرْ بِمَعْصِيَةٍ، فَإِذَا أُمرَ بِمَعْصِيَةٍ فَلَا سَمْعَ وَلَا طَاعَةَ» أَخْرَجَهُ الْبُخَارِيُّ فِي: كِتَابِ الْأَحْكَامِ، بَابِ السَّمْعِ وَالطَّاعَةِ لِلْإِمَامِ مَا لَمْ تَكُنْ مَعْصِيَةً.

*Artinya: Dari Abdullah bin Umar h berkata: "Nabi i bersabda: 'Patuh dan taat itu (pada pemimpin) adalah wajib bagi seseorang dalam hal apa yang ia suka atau benci, selama tidak diperintah berbuat maksiat. Jika diperintah maksiat, maka tidak wajib patuh dan taat.'" (Dikeluarkan oleh Bukhari pada Kitab ke-93, Kitab Hukum bab ke-4, bab mendengar dan taat kepada pemimpin selama bukan maksiat) (Shahih Bukhari Muslim).*

Hadis ini menekankan bahwa disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, dapat ditarik beberapa kunci, seperti kewajiban untuk menaati perintah atasan, baik terlepas dari kesesuaian perintah tersebut dengan keinginan pribadi, serta tanggung jawab untuk menolak perintah apabila mengarah pada pelanggaran etika, hukum, atau nilai moral. Di dunia kerja, hak karyawan termasuk menjalankan kewajiban keagamaan juga dilindungi oleh hukum. Undang-Undang. Ketenagakerjaan melalui pasal 80 mewajibkan pihak pengelola memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menjalankan ibadah sesuai keyakinannya, memiliki penekanan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berorientasi pada produktivitas, namun harus menghormati kebutuhan spiritual karyawan (Illahi & Yasin, 2022).

Agama mengajarkan prinsip etis dalam hubungan manusia dengan lingkungan, sesama manusia, makhluk lain, dan Tuhan. Meskipun pada dasarnya ajaran moral dalam setiap agama memiliki kesamaan, setiap individu memiliki cara yang beragam untuk memahami dan mengamalkannya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat dan bentuk religiusitas setiap orang tidaklah sama, walaupun setiap manusia pada dasarnya memiliki rasa keberagamaan (Dewi et al., 2020). Karyawan

dengan religiusitas tinggi kerap menunjukkan, tanggung jawab, dan etika kerja yang kuat, yang dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan mereka, selain itu sikap religius akan menjadikannya lebih bijak dalam bertindak (Oktaria et al., 2024). Dalam lingkungan kerja yang mendukung praktik keagamaan bisa saja memberikan kontribusi tersendiri, seperti perusahaan dengan sistem berbasis nilai agama, religiusitas dapat menjadi pendorong utama kepuasan kerja, karena karyawan merasa pekerjaan mereka selaras dengan keyakinan pribadi (Triatmojo et al., 2024).

Religiusitas juga dipandang sebagai aspek penting yang perlu dimiliki setiap karyawan dalam menjalankan peran profesionalnya. Menurut Purnomo et al., (2023) semakin tinggi tingkatan religiusitas seseorang, semakin kuat dorongan untuk menjalankan pekerjaan dengan berlandaskan nilai-nilai agama dan moral. Pemimpin yang konsisten menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam pengambilan keputusan, mampu menambah kepercayaan karyawan yang pada nantinya bisa meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi, penerapan prinsip Islam pada lingkup profesional juga berperan untuk membentuk kepribadian yang lebih baik serta mencegah munculnya tindakan yang menyimpang dengan prinsip agamanya (Putri et al., 2024).

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan farmasi yang berfokus pada kegiatan manufaktur serta riset dan pengembangan obat-obatan, termasuk pengembangan Obat Modern Asli Indonesia (OMAI). Pemilihan sebagai lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik lingkungan kerja yang memiliki tuntutan pekerjaan tertentu, sehingga relevan untuk mengkaji variabel yang diteliti

(Tjandrawinata, 2020). Perusahaan ini berlokasi di Banjarmasin dan menjalankan perannya sebagai bagian dari industri kesehatan yang memiliki kontribusi penting dalam penyediaan produk farmasi yang aman, bermutu, dan berdaya saing. Dalam operasionalnya, perusahaan ini mengelola berbagai aktivitas strategis, mulai dari proses produksi obat, pengujian kualitas, hingga penelitian untuk menghasilkan inovasi produk berbasis sumber daya lokal. Sebagai perusahaan farmasi yang menitikberatkan pada pengembangan OMAI, perusahaan ini memiliki peran signifikan dalam mendukung kemandirian industri obat nasional. Kegiatan operasional yang dijalankan bersifat kompleks dan dinamis, mengingat adanya tuntutan untuk memenuhi standar regulasi yang ketat serta menjaga kualitas dan keamanan produk.

Gejala rendahnya *work-life balance* yang teridentifikasi pada perusahaan ini terlihat dari kondisi karyawan yang sering dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi, baik dalam proses manufaktur maupun kegiatan riset obat. Beban kerja yang cukup besar serta tuntutan ketelitian dan kepatuhan terhadap standar membuat sebagian pekerjaan tidak selalu dapat diselesaikan dalam jam kerja normal. Akibatnya, beberapa karyawan masih harus melanjutkan pekerjaan di luar jam kerja, termasuk menyelesaikan laporan atau tugas administratif. Kondisi tersebut menjelaskan bahwa pemisahan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi belum berjalan secara optimal. Dalam jangka panjang, hal ini berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi dan produktivitas, serta memengaruhi kualitas kehidupan sosial maupun hubungan keluarga karyawan.

Dalam pengelolaan perusahaan dan pelaksanaan aktivitas organisasi, penting untuk menentukan tujuan atau taktik guna memastikan perkembangan perusahaan sesuai dengan visi yang ditetapkan (Rani et al., 2016). Keseimbangan kerja yang optimal dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, karena kepuasan terhadap pekerjaan berdampak positif pada tanggung jawab yang diemban (Nazla & Yuliana, 2024). Manusia sebagai aset utama organisasi memerlukan pendekatan pengelolaan yang seimbang dan berorientasi pada nilai kemanusiaan. Setiap perusahaan bergantung pada berbagai sumber daya untuk mencapai tujuannya, dengan SDM sebagai salah satu pilar utama.

Di tengah arus transformasi global, karyawan diharuskan untuk mampu menyesuaikan diri dan tantangan dalam lingkungan organisasi (Rolos et al., 2018), dengan begitu religiusitas membantu individu memaknai tekanan secara lebih positif dan memberi ketenangan batin. Penelitian oleh Rufiati & Pratiwi (2025) menjelaskan bahwa meskipun stres kerja menurunkan *psychological well-being*, dan membuat kehidupan dan kerjanya terganggu religiusitas mampu meredam dampaknya, sehingga individu yang lebih religius tetap dapat menjaga kesejahteraan psikologis di tengah tekanan kerja yang tinggi. Dari sudut pandang peneliti, religiusitas membentuk mekanisme koping internal melalui pemberian makna hidup, harapan, dan pengendalian emosi. Dalam menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, nilai-nilai religius membantu individu untuk lebih menerima keadaan, bersikap sabar, dan memaknai kesulitan secara konstruktif.

Pengelolaan SDM tidak sekedar operasional perusahaan, tetapi juga harus mempertimbangkan keselarasan antara kebutuhan profesional dan kehidupan

pribadi karyawan. Aspek krusial dalam dunia kerja karena berpengaruh terhadap kesejahteraan dan keberlanjutan kinerja karyawan. Karakteristik operasional kerja pada perusahaan farmasi seperti PT. X yang bergerak dalam bidang manufaktur, pengujian mutu, serta riset dan pengembangan obat menuntut karyawan untuk bekerja dengan tingkat ketelitian tinggi, kepatuhan terhadap standar operasional yang ketat, serta kemampuan menyelesaikan berbagai tanggung jawab dalam batas tenggat tertentu, berpotensi menimbulkan tekanan kerja dan memengaruhi *work-life balance*. Fenomena ini diperkuat oleh hasil studi pendahuluan yang peneliti lakukan pada tanggal 5 Juni 2026 melalui wawancara singkat kepada dua orang karyawan PT. X Farmasi yang dipilih secara acak. Berdasarkan hasil studi pendahuluan tersebut, ditemukan bahwa karyawan kerap mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara urusan personal dan profesional. Pada akhir maupun awal bulan, karyawan bahkan sering kali harus membawa tugas kantor ke rumah akibat adanya masa evaluasi kinerja berkala.

Dalam kondisi tersebut, religiusitas dipandang sebagai satu dari faktor internal yang membantu individu mengelola tekanan dan menjaga keseimbangan hidup. Namun, hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan religiusitas dan *work-life balance* masih menunjukkan temuan yang belum konsisten. Religiusitas tidak selalu dipandang memberikan pengaruh positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja, tetapi pada kondisi tertentu juga dapat memberikan dampak yang berbeda, bahkan cenderung negatif. Hal ini disebabkan karena praktik keagamaan tidak hanya berfungsi sebagai sumber ketenangan psikologis dan pengendalian diri, tetapi juga dapat menambah tuntutan peran individu melalui keterlibatan dalam

aktivitas ibadah, tanggung jawab moral, serta kewajiban sosial keagamaan yang membutuhkan alokasi waktu, energi, dan perhatian tersendiri.

Penelitian ini menjadi penting dilakukan demi mengukur secara lebih mendalam apakah religiusitas benar-benar memiliki pengaruh pada *work-life balance* karyawan, khususnya lingkup profesional dengan tingkat tuntutan yang tinggi seperti perusahaan farmasi. Lingkungan kerja farmasi yang identik dengan tekanan pekerjaan, ketelitian, target kerja, dan kepatuhan terhadap standar operasional memungkinkan munculnya dinamika tersendiri dalam upaya menjaga keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian diharapkan memperoleh jawaban mengenai apakah penerapan nilai religiusitas mampu mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, atau justru menunjukkan pola pengaruh yang berbeda sesuai dengan konteks kerja yang dihadapi, berdasarkan data yang diperoleh, peneliti ingin melihat secara langsung di lapangan bagaimana nilai-nilai religiusitas ini benar-benar berjalan dalam membantu karyawan PT. X Farmasi menghadapi tekanan kerja dan menyeimbangkan kehidupan mereka

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *Work-Life Balance* para karyawan PT. X Farmasi Kecamatan Aluh-Aluh Banjarmasin?

2. Bagaimana tingkat Religiusitas para karyawan PT. X Farmasi Kecamatan Aluh-Aluh Banjarmasin?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari Religiusitas terhadap *Work-Life Balance* para karyawan PT. X Farmasi Kecamatan Aluh-Aluh Banjarmasin?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat *Work-Life Balance* para karyawan PT. X Farmasi Kecamatan Aluh-Aluh Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui tingkat Religiusitas para karyawan PT. X Farmasi Kecamatan Aluh-Aluh Banjarmasin.
3. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan dari Religiusitas terhadap *Work-Life Balance* para karyawan PT. X Farmasi Kecamatan Aluh-Aluh Banjarmasin.

### **D. Signifikansi Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan psikologi industri dan organisasi, terutama terkait pengaruh religiusitas terhadap *work-life balance*. Selain memperkaya literatur di bidang psikologi agama dan perilaku organisasi di lingkungan akademis UIN Antasari

Banjarmasin, hasil penelitian ini diharapkan menjadi landasan konseptual serta rujukan empiris bagi studi-studi lanjutan yang mengangkat tema serupa.

## **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Institusi, penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi pihak kampus untuk merancang program pengembangan karier dan pelatihan *soft skills*, sehingga lulusan lebih siap bersaing di dunia kerja.
- b. Bagi Pekerja, penelitian ini diharapkan membantu pekerja mengoptimalkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dengan berlandaskan pada nilai nilai religius.

## **E. Definisi Operasional**

Agar diperoleh pemahaman yang jelas mengenai judul penelitian dan menghindari adanya perbedaan penafsiran, pembicara mendefinisikan istilah-istilah yang digunakan sebagai berikut:

### **1. *Work-Life Balance***

Menurut Fisher et al., (2009) *work-life balance* ialah situasi ketika seseorang mampu mengelola dan menyeimbangkan tugas yang dimilikinya baik dalam ranah profesional maupun kehidupan pribadi. Keseimbangan ini penting karena setiap orang memiliki peran ganda yang harus dijalankan, misalnya sebagai karyawan yang dituntut untuk produktif sekaligus sebagai anggota keluarga atau individu yang membutuhkan waktu secara personal. *Work-life Balance*, di ukur melalui dua dimensi yaitu *demands* berfokus pada aspek negatif berupa konflik dua arah, yang mengukur sejauh mana tuntutan pekerjaan mengintervensi ruang personal individu,

dan dimensi *resources* berfokus pada aspek positif berupa pengayaan peran (*enrichment*), yang melihat sejauh mana keterampilan dan suasana hati positif dari dunia kerja mampu meningkatkan kualitas kehidupan sehari-hari

Dalam penelitian ini, *work-life balance* merujuk pada kemampuan karyawan PT. X Farmasi di Kecamatan Aluh-Aluh Banjarmasin untuk mempertahankan performa kerja tanpa mengabaikan kehidupan personalnya. Pengukuran ini diterapkan secara spesifik pada karyawan beragama Islam berusia 28 tahun ke atas yang berada pada tahap pematapan karier (*establishment*). Menurut Aktu, (2006) pada fase ini subjek mulai menghadapi benturan nyata antara ambisi memantapkan posisi kerja dan tanggung jawab mengelola keluarga

## **2. Religiusitas**

Menurut Stark & Glock (1970) religiusitas tidak sekadar dipahami sebagai kepercayaan personal atau ibadah ritual, melainkan sebagai fenomena sosial nyata yang berwujud dalam bentuk simbol, keyakinan, nilai, dan pola perilaku yang terlembaga dalam masyarakat., yang keberadaannya termanifestasi dalam kehidupan sehari-hari manusia melalui pola pikir, pengalaman. Religiusitas, diukur melalui lima dimensi utama yaitu, *ideological dimension*, *ritualistic dimension*, *experiential dimension*, *intellectual dimension*, dan *consequential dimension*.

Dalam penelitian ini, religiusitas merujuk pada bentuk keterikatan atau kepatuhan karyawan PT. X Farmasi Kecamatan Aluh-Aluh terhadap agamanya, serta bagaimana mereka berperilaku sesuai dengan ketentuan agamanya tersebut, sampel penelitian ialah karyawan berusia minimal 28 tahun ke atas yang berada

pada tahap pematapan karier (*establishment*) dalam menghadapi dinamika tuntutan di lingkungan kerja.

#### **F. Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelusuran melalui jurnal dan sumber pustaka lainnya, terdapat beberapa penelitian yang relevan. Adapun penelitian-penelitian tersebut antara lain:

1. Penelitian Penelitian berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Wilayah DKI Jakarta” oleh Wijayaputri & Abdillah, (2023), diterbitkan dalam Prosiding Seminar Nasional Akuntansi dan Manajemen ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dan teknik regresi linear berganda SPSS 25. Dengan melibatkan 100 responden karyawan Generasi Z di DKI Jakarta yang dipilih melalui *total sampling*, hasil analisis menunjukkan bahwa *work-life balance* dan etika kerja Islam berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 63,5%. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan studi terdahulu dalam hal penggunaan variabel *work-life balance* dan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya terletak pada variabel independen dan objek penelitian, jika studi sebelumnya berfokus pada Generasi Z di DKI Jakarta, maka penelitian ini menitikberatkan pada karyawan PT X Farmasi, Kecamatan Aluh-Aluh, untuk mengkaji pengaruh religiusitas terhadap *work-life balance* pada karyawan di PT. X yang bergerak di sektor kesehatan.

2. Penelitian berjudul “*The Role of Islamic Spirituality in Enhancing Work–Life Balance among Industrial Employees: A Case Study at PT Tjiwulan Putra Mandiri*” oleh Agustin & Nuha, (2025), dipublikasikan dalam *Journal of Islamic Civilization*, dengan pendekatan kualitatif deskriptif berfokus pada analisis peran nilai spiritual Islam dalam mendukung *work-life balance* pada karyawan industri. Studi ini menguraikan bagaimana tekanan kerja, target produksi, dan keterbatasan waktu personal menjadi faktor yang memengaruhi keseimbangan hidup karyawan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa nilai seperti sabar, syukur, *tawakkul*, *amanah*, serta keikhlasan berperan signifikan dalam pengelolaan stres, kestabilan emosi, dan penyeimbangan tuntutan kerja dengan kehidupan pribadi. Selain itu, integrasi praktik ibadah dan dukungan lingkungan kerja terbukti meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Persamaan penelitian dan studi yang dilakukan terletak pada fokus terhadap *work-life balance* dan religiusitas sebagai faktor kunci. Perbedaannya, penelitian terdahulu menggunakan metode kualitatif, sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh religiusitas terhadap *work-life balance* di PT. X yang bergerak di bidang farmasi dengan dua variabel utama.
3. Penelitian berjudul “*Occupational Stress dan Religiosity: Peran Mediasi Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Generasi Millennial dan Generasi Z*” oleh Ferdinan et al., (2023), menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menguji keterkaitan antara *occupational*

*stress*, religiusitas, *work-life balance*, serta *employee engagement* terhadap 318 responden dari generasi milenial dan Z di Surabaya. Temuan penelitian menunjukkan bahwa religiusitas berdampak negatif terhadap *work-life balance* karena tingginya tuntutan waktu dalam praktik keagamaan, namun di sisi lain berperan positif dalam meningkatkan *employee engagement*. Selain itu, peran mediasi *work-life balance* dalam hubungan religiusitas dan keterlibatan kerja tidak terbukti signifikan. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan studi yang dilakukan dalam hal penggunaan metode kuantitatif serta variabel religiusitas dan *work-life balance*. Perbedaan utamanya terletak pada cakupan variabel dan subjek penelitian; jika studi tersebut menganalisis model hubungan kompleks pada berbagai perusahaan, penelitian ini membatasi fokus pada pengaruh religiusitas terhadap *work-life balance* secara spesifik pada karyawan PT. X yang bergerak di bidang kesehatan.

4. Penelitian berjudul “*The Role of Religiosity in Work-life balance*” oleh (Dewi et al., (2020), dimuat dalam Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI) Journal, Volume 3 Nomor 3. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbasis *literature review* untuk mengeksplorasi peran religiusitas dalam mendukung *work-life balance* di kalangan karyawan. Studi ini tidak melibatkan partisipan langsung, namun merujuk pada berbagai temuan empiris dan teori sebelumnya yang berkaitan dengan nilai-nilai religiusitas dalam konteks kerja dan kehidupan pribadi. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana nilai-

nilai religiusitas berperan dalam membentuk persepsi dan praktik *work-life balance* bagi para pekerja, terutama dalam menghadapi dinamika kehidupan modern yang penuh tekanan dan tuntutan kerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa religiusitas yang tinggi dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja melalui pencapaian makna hidup, keterlibatan spiritual, keseimbangan emosional, dan komitmen terhadap nilai-nilai moral yang bersumber dari ajaran agama. *Religiosity* dipandang mampu mendorong perilaku positif seperti kesediaan membantu, loyalitas, kerja sukarela, serta motivasi kerja yang tidak semata-mata berorientasi pada materi. Persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama menjadikan religiusitas dan *work-life balance* sebagai fokus utama kajian, meskipun perbedaannya terletak pada pendekatan penelitian, di mana Dewi et al. (2020) menggunakan *literature review*, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengambilan sampelnya dengan sistematis.

5. Penelitian berjudul “*Pendampingan Penerapan Work-Life Balance Islami Bagi Tenaga Kerja Muslim di Industri Kreatif*” oleh Mulyani et al., (2025) dipublikasikan dalam *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bhinneka*. Penelitian ini menerapkan *Participatory Action Research* (PAR) untuk mengoptimalkan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja muslim melalui integrasi prinsip *work-life balance* Islam. Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tinggi, durasi tugas yang panjang, dan absennya nilai spiritual menjadi hambatan utama dalam mewujudkan iklim

kerja yang harmonis, dan memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja tenaga kerja muslim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *work-life balance* Islami melalui nilai-nilai seperti *amanah*, *Ihsān*, *tawakkul*, manajemen waktu Islami, dan keseimbangan ibadah membantu meningkatkan kedisiplinan, pengelolaan waktu, ketenangan emosional, serta menurunkan tingkat stres kerja. Persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas *work-life balance* dan religiusitas atau nilai-nilai Islam dalam kehidupan kerja. Perbedaannya, penelitian tersebut berfokus pada program pendampingan penerapan *work-life balance* Islami dengan pendekatan PAR pada tenaga kerja industri kreatif, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh religiusitas terhadap *work-life balance* pada karyawan PT. X yang bergerak di bidang farmasi Cabang Banjarmasin Kecamatan Aluh-Aluh.

## **G. Hipotesis Penelitian**

Untuk mengetahui ada atau tidaknya sebagai berikut:

### **1. Hipotesis Nol ( $H_0$ )**

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Religiusitas terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan PT. X.

## 2. Hipotesis Alternatif (Ha)

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Religiusitas terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan PT. X .

## H. Sistematika Penulisan

Agar lebih mudah dipahami, penelitian ini disusun sesuai sistematika penulisan berikut:

Bab I (Pendahuluan) yang mencakup latar belakang masalah, perumusan masalah, serta tujuan penelitian, manfaat atau kontribusi penelitian, definisi operasional variabel, tinjauan terhadap penelitian sebelumnya yang relevan, serta penjelasan sistematika penulisan laporan penelitian.

Bab II membahas kajian teori yang berkaitan dengan topik penelitian. Bab ini mencakup penjelasan mengenai variabel yang diteliti, yaitu instrumen religiusitas dengan 18 aitem dan *work-life balance*, dengan 23 aitem. Selain itu, dijelaskan pula kerangka berpikir yang digunakan sebagai dasar dalam penelitian.

Bab III menguraikan secara komprehensif kerangka metodologis riset ini, yang mencakup penetapan paradigma penelitian, penentuan lokus studi, serta profil subjek dan objek yang dianalisis. Selain itu, bab ini memaparkan prosedur pengambilan sampel, instrumen yang digunakan, hingga teknik analisis data demi menjawab rumusan masalah.

Bab IV menyajikan hasil temuan penelitian. Fokus utama bagian ini mencakup pemaparan karakteristik lokasi studi serta laporan hasil pengujian

instrumen penelitian, yang menjadi fondasi bagi pembahasan temuan utama dalam riset ini.

Bab V menyajikan simpulan serta saran yang disusun berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh religiusitas terhadap *work-life balance* pada karyawan PT X. Farmasi Kecamatan Aluh-Aluh.