

BAB II

TELAAH TEORI

2.1 Selayang pandang

Metodologi etnografi merupakan salah satu pendekatan penelitian kualitatif yang paling mendalam dan komprehensif dalam memahami fenomena sosial dan budaya. Melalui teknik pengamatan yang intensif dan keterlibatan langsung dengan komunitas yang diteliti, etnografi memungkinkan peneliti untuk menggali makna yang lebih mendalam dari perilaku, nilai, dan praktik yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari suatu kelompok atau organisasi. Dalam konteks penelitian perilaku kerja, etnografi sangat efektif untuk memahami bagaimana individu atau kelompok dalam suatu organisasi berinteraksi, menjalankan tugas, serta bagaimana nilai-nilai dan budaya perusahaan mempengaruhi cara kerja dan pola perilaku mereka.

Penelitian dalam Etnography berfokus pada pengumpulan data melalui pengamatan langsung dan partisipatif dalam kehidupan sehari-hari subjek penelitian. menurut (Hammersley, n.d.) dalam karya monumental mereka *Ethnography: Principles in Practice* menyatakan bahwa etnografi menekankan pentingnya peneliti untuk terlibat langsung dalam kehidupan sosial subjek penelitian untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang dinamika budaya dan interaksi yang terjadi dalam kelompok tersebut. Proses ini tidak hanya melibatkan pengamatan tetapi juga interaksi yang mendalam antara peneliti dan subjek, serta refleksi kritis terhadap pengalaman yang diperoleh selama proses penelitian. Melalui etnografi, peneliti tidak hanya mengamati perilaku atau pola kerja, tetapi juga mencoba memahami makna yang diberikan oleh individu dalam suatu kelompok atau organisasi terhadap perilaku mereka. Dalam hal ini, etnografi sangat relevan untuk penelitian perilaku kerja karena memberikan ruang untuk menggali nilai-nilai sosial yang membentuk sikap dan perilaku di tempat kerja, serta cara karyawan beradaptasi dengan kebijakan dan norma yang ada dalam organisasi.

Etnography dalam perilaku kerja organisasi adalah elemen yang membentuk bagaimana karyawan menjalani aktivitas mereka sehari-hari, berinteraksi dengan sesama rekan kerja, serta bagaimana mereka menyikapi nilai-nilai yang ada dalam

perusahaan. Menurut (Purohit, 2013) dalam penelitiannya mengenai work-life balance menyatakan bahwa budaya kerja yang ada dalam suatu organisasi dapat sangat mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Dalam konteks ini, etnografi memungkinkan peneliti untuk menggali secara lebih mendalam bagaimana kebijakan perusahaan, seperti jam kerja fleksibel, kebijakan cuti, atau pendekatan terhadap kesejahteraan karyawan, dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari dan diterima oleh karyawan.

Perilaku kerja juga sering kali melibatkan aspek sosial seperti komunikasi antara manajemen dan karyawan, gaya kepemimpinan, serta hubungan antar individu di dalam perusahaan. Melalui pendekatan etnografi, peneliti dapat lebih memahami bagaimana budaya komunikasi ini terbentuk dan bagaimana hal tersebut berdampak pada kinerja dan kesejahteraan karyawan. Misalnya, dalam penelitian etnografi yang dilakukan oleh (Ali et al., 2022) ditemukan bahwa budaya kerja yang mendukung keseimbangan hidup dan pekerjaan karyawan dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan, karena karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi mereka dalam mengatur waktu kerja dan kehidupan pribadi.

Salah satu aspek yang semakin relevan dalam penelitian etnografi perilaku kerja adalah perubahan yang terjadi dalam nilai-nilai yang dipegang oleh generasi baru, terutama Generasi Z. Generasi ini tumbuh dalam lingkungan yang sangat dipengaruhi oleh teknologi, globalisasi, serta perubahan sosial yang cepat. Mereka cenderung lebih mengutamakan fleksibilitas dalam bekerja, keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta pengakuan terhadap nilai-nilai sosial dan keberagaman di tempat kerja. Etnografi memberikan kesempatan untuk menggali bagaimana generasi Z ini berinteraksi dalam lingkungan kerja dan bagaimana mereka menanggapi perilaku kerja yang ada di organisasi. Generasi Z lebih memilih lingkungan kerja yang menawarkan fleksibilitas waktu, tempat, dan kebebasan dalam berinteraksi dengan rekan kerja serta pelanggan. Hal ini berbeda dengan generasi sebelumnya yang lebih menghargai stabilitas pekerjaan dan adanya batasan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini menggambarkan bahwa perilaku kerja yang lebih terbuka dan mendukung

keseimbangan kehidupan kerja menjadi lebih menarik bagi karyawan muda, khususnya yang termasuk dalam Generasi Z.

Salah satu kekuatan utama dari metodologi etnografi adalah kemampuannya untuk menangkap pengalaman sosial dalam konteks alami mereka. Dalam penelitian perilaku kerja, etnografi memungkinkan peneliti untuk terlibat langsung dalam aktivitas kerja sehari-hari karyawan, mengamati interaksi mereka dengan sesama rekan kerja, atasan, serta pelanggan. Pendekatan etnografi memberikan wawasan yang lebih kaya dan lebih mendalam tentang bagaimana perilaku kerja berkembang dan dipraktikkan di lapangan. Peneliti etnografi sering menghabiskan waktu yang cukup lama di tempat kerja untuk mengamati dan mencatat berbagai aspek kehidupan kerja yang penting, seperti pola komunikasi, dinamika kelompok, hubungan antara karyawan dan manajemen, serta bagaimana kebijakan atau nilai-nilai yang ada diterjemahkan dalam praktik sehari-hari. Dalam banyak kasus, peneliti etnografi tidak hanya mengandalkan pengamatan, tetapi juga melakukan wawancara mendalam dengan karyawan untuk mendapatkan perspektif yang lebih dalam tentang pengalaman mereka dalam bekerja dan bagaimana mereka memaknai nilai-nilai budaya yang ada di tempat kerja. Metode pengumpulan data etnografi yang utama meliputi observasi partisipatif, wawancara mendalam, serta pencatatan lapangan yang dilakukan secara sistematis. Melalui pengamatan partisipatif, peneliti tidak hanya mengamati tetapi juga berinteraksi secara langsung dengan subjek yang diteliti, sehingga mereka dapat memperoleh data yang lebih kaya dan lebih kontekstual mengenai perilaku kerja yang ada dalam organisasi.

Perilaku kerja suatu organisasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Perilaku kerja yang kuat dan menyenangkan dapat menumbuhkan lingkungan yang mendorong, memotivasi, dan memungkinkan individu merasa puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, perilaku kerja yang tidak sesuai dengan nilai atau harapan karyawan dapat menurunkan kebahagiaan karyawan (Hatalea et al., 2014). Karyawan dengan perilaku kerja yang mendukung merasa dihormati, memiliki kebebasan, dan upaya mereka dihargai. Karyawan mungkin akan lebih puas dengan pekerjaan mereka jika mereka yakin pekerjaan mereka memiliki tujuan (Ali et al., 2022). Karyawan mungkin merasa tertekan, tidak puas,

atau kurang dihargai dalam perilaku kerja yang toxic atau tidak mendukung, yang dapat mengurangi kepuasan kerja mereka. Menurut (Rika Widianita, 2023) mendefinisikan perilaku kerja adalah suatu filsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja atau bekerja”.

2.2 Isu penelitian

Pada beberapa tahun terakhir, penelitian tentang perilaku kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) telah menarik perhatian banyak peneliti, dengan fokus pada bagaimana nilai-nilai dan kebijakan yang ada dalam suatu organisasi mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Pendekatan etnografi, yang mengutamakan pengamatan mendalam dan keterlibatan langsung dalam kehidupan sehari-hari suatu kelompok, memungkinkan peneliti untuk memahami dinamika perilaku kerja yang tidak hanya tercermin dalam kebijakan, tetapi juga dalam praktik sosial yang terjadi di tempat kerja

Menurut (Arditya Afrizal Mahardika et al., 2022) *work-life balance* artinya karyawan bisa menggunakan waktu kerjanya secara fleksibel antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, hobi, pendidikan dan lain sebagainya untuk mencapai keseimbangan dan tidak terlalu fokus terhadap pekerjaannya. Dengan memperhatikan *work-life balance*, organisasi akan menciptakan kesempatan bagi pegawai untuk meluangkan waktunya bersama keluarga, teman-teman, bahkan untuk dirinya sendiri, guna menyalurkan hobi dan kesenangan pribadi. Oleh karena itu, generasi Z sangat membutuhkan adanya budaya *work-life adjustment* dalam suatu organisasi, mengingat kebutuhan mereka untuk menghabiskan waktu bersama teman-teman dan menjalankan hobi mereka. *Work-life balance* merupakan istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan praktik-praktik di tempat kerja yang mengakui dan bertujuan untuk mendukung kebutuhan karyawan dalam mencapai keseimbangan antara tuntutan dari keluarga dan kehidupan pekerjaan

Masalah yang berhubungan dengan pekerjaan selalu berkaitan langsung dengan tempat kerja dengan jadwal yang tidak fleksibel dan padat, sehingga

seringkali terdapat ketidakpuasan yang berujung pada masalah pribadi seperti manajemen waktu, jadwal kerja, dan jarak kantor yang jauh (Arditya Afrizal Mahardika et al., 2022) Fenomena, semakin penting dalam menarik dan mempertahankan karyawan, terutama di tengah perkembangan teknologi yang memungkinkan pekerjaan dilakukan di luar kantor. Namun, penelitian etnografi ini juga menunjukkan tantangan dalam mengimplementasikan kebijakan ini secara konsisten di seluruh lapisan organisasi, dengan beberapa karyawan merasa tekanan untuk selalu tersedia meskipun ada kebijakan *work-life balance*.

Selain itu, dalam studi mereka mengidentifikasi bahwa budaya organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan tingkat kepuasan dan produktivitas karyawan. Namun, mereka juga menunjukkan bahwa dalam beberapa kasus, meskipun kebijakan tersebut ada, terdapat kesenjangan antara kebijakan yang diterapkan oleh manajemen dan pengalaman yang dirasakan oleh karyawan. Dalam hal ini, etnografi memungkinkan peneliti untuk menggali lebih dalam mengenai bagaimana karyawan mengelola waktu mereka antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta bagaimana kebijakan tersebut diterjemahkan dalam praktik sehari-hari.

Dengan fokus pada perilaku kerja yang mendukung keseimbangan hidup-kerja, etnografi bisa menjadi alat yang efektif untuk mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai yang ada di dalam organisasi diterima dan dipraktikkan oleh karyawan. Isu utama dalam penelitian ini adalah bagaimana mengatasi tantangan dalam menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, serta bagaimana budaya organisasi berkontribusi pada pencapaian keseimbangan tersebut.

Generasi Z cenderung mengutamakan fleksibilitas dalam bekerja, memilih ruang kerja seperti coffee shop untuk bekerja dikarenakan suasana yang enjoy dan mendukung kreativitas dan merek memanfaatkan teknologi untuk bekerja secara mobilitas yang memungkinkan mereka mengatur waktu dan tempat kerja sesuai keinginan mereka. Bagi Gen Z, *work-life balance* bukan hanya tentang membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan mereka namun lebih ke mengelola keduanya dengan fleksibel dan mandiri, mereka juga menghargai interaksi yang mana coffee shop memberi mereka kesempatan untuk bersosialisasi dengan juga tetap produktif.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Data dalam penelitian ini berupa deskripsi mendalam atas aktivitas subjek berdasarkan perspektif subjek, bukan peneliti. Peneliti melakukan refleksi dengan informan terhadap sikap, ucapan, dan tindakan ritual sehingga terjadi penafsiran intersubjektif. Hasil penafsiran ini kemudian direlasikan dengan kerangka teori yang telah dibangun untuk menemukan jawaban dari permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini. Untuk mengungkap permasalahan yang ada, digunakan teknik analisis kualitatif etnografi. Performance studies etnografi digunakan sebagai cara untuk menyajikan data secara menyeluruh yang berkaitan dengan tindakan objek yang teliti.

Penelitian kualitatif dengan menggunakan metode etnografi merupakan suatu pendekatan yang menyelidiki secara mendalam latar belakang budaya suatu kelompok tertentu dan fenomena sosial dalam kehidupan sosialnya sehari-hari. Pendekatan ini berakar pada tradisi antropologi di mana peneliti berupaya memahami dunia sosial dari sudut pandang partisipan yang mereka pelajari. Dalam teori etnografi, memahami latar belakang budaya, adat istiadat, dan praktik sosial merupakan kunci untuk memahami fenomena yang ada. Dalam penelitian kualitatif dengan metode etnografi merupakan konsep kunci untuk memahami masyarakat, budaya, dan perilaku sosial serta bagaimana peneliti dapat menyikapi dinamika tersebut dalam konteks penelitian. Teori-teori ini menjelaskan tidak hanya metodologi penelitian tetapi juga bagaimana makna dan konstruksi sosial dikonstruksi dan dipahami oleh individu dalam konteks sosial.

Penelitian etnografi, peneliti mengamati bagaimana simbol-simbol tersebut diproduksi dan dipahami oleh anggota kelompok. Misalnya, karyawan Gen Z di kedai kopi mungkin memiliki simbol dan budaya tertentu yang mencerminkan cara mereka bekerja, termasuk cara mereka berinteraksi dengan pelanggan dan menunjukkan profesionalisme dalam bekerja. Teori ini membantu peneliti memahami bahwa makna sosial dan budaya tidak bersifat objektif, namun muncul melalui interaksi sosial yang terus berkembang.