

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi (Larasati, 2018). Salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan ialah dari sumber daya yang dimilikinya, khususnya Sumber Daya Manusia (SDM).

Dengan adanya sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas maka akan sangat berpengaruh dan menunjang sistem produksi di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dan perusahaan pun perlu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas demi keberlangsungan perusahaan. Agar sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat menjalankan fungsinya secara optimal, maka perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia dengan optimal pula. Salah satu cara perusahaan untuk dapat mempertahankan dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya yakni dengan meningkatkan kepuasan pekerjanya.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum dari seorang individu terhadap pekerjaannya, pekerjaan menurut interaksi antar rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya (Nabawi, 2019). Kepuasan kerja tersebut nantinya akan terlihat dari kedisiplinan, etika, hingga prestasi yang dihasilkan dari para karyawan tersebut.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik sangat terlihat dari kontribusinya terhadap perusahaan sehingga mereka akan merasa loyal kepada perusahaan. Banyak karyawan yang memutuskan untuk resign atau berhenti dari pekerjaannya dengan alasan tidak merasa puas atas pekerjaannya dan atas apa yang perusahaan berikan. Apabila hal tersebut terjadi di sebuah perusahaan, maka akan

sangat merugikan perusahaan tersebut karena akan sangat mempengaruhi keberlangsungan kerja pada perusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada sebuah perusahaan, diantaranya yaitu faktor penempatan sesuai bidang keahlian, faktor suasana, faktor balas jasa, dan masih banyak lagi.

Berdasarkan hasil survei dari Jobstreet.com (2014) kepada 17.623 koresponden menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dikarenakan beberapa faktor yaitu bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikan, tidak ada jenjang karir, karakter atasan militer atau paternalis atau juga disebut dengan acuh tak acuh, dan tidak memiliki work life balance (tidak adanya keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi).

Dari keempat factor tersebut, yang mempunyai pengaruh terbesar yaitu tidak memiliki *work life balance*. Sebesar 85% koresponden dari survei mengaku jika mereka tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau work-life balance (Wenno, 2018).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan dapat berupa kehidupan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi atau dapat saat ini disebut dengan *Work-Life Balance* (WLB) atau Keseimbangan Kehidupan Kerja. Seseorang sangat perlu memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerjanya, karena beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala dan mudah marah (Nabawi, 2019). Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktuluang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Keseimbangan tersebut dibutuhkan agar kinerja dari karyawan tersebut dapat tetap terjaga.

Upaya kerja yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu, serta dukungan organisasi yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan job design (Hadju & Adam, 2019). Selain Keseimbangan Kehidupan Kerja faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif tentunya tidak akan membuat karyawannya merasa nyaman dalam bekerja (Aruan, 2015). Tentu karyawan akan merasa

senang dalam mengerjakan tugas – tugasnya dan akan menghasilkan hasil maksimal apabila lingkungannya memiliki lingkungan yang mendukung dan kondusif. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan menghabiskan sebagian waktu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik keduanya sama– sama berperan penting dalam menunjang kinerja karyawan.

Seiring dengan perkembangan zaman, penerapan Keseimbangan Kehidupan Kerja serta pemerhatian terhadap lingkungan kerja merupakan hal yang penting. Saat ini banyak sekali generasi milenial yang mencoba mencari pekerjaan yang lebih fleksibel serta tidak terlalu kaku agar mereka tetap bisa menerapkan Keseimbangan Kehidupan Kerja serta dapat menghindari stress kerja. Saat ini telah banyak perusahaan khususnya start-up yang menawarkan program- program kerja berbasis family-friendly benefit agar para karyawannya tetap bisa menerapkan kehidupan Keseimbangan Kehidupan Kerja. Perusahaan-perusahaan tersebut bahkan menyediakan fasilitas-fasilitas pendukung guna meningkatkan kepuasan karyawannya seperti paid leave atau cuti yang tetap mendapat upah, menyediakan nursery room atau ruang laktasi, hingga memberikan beasiswa bagi karyawannya yang ingin melanjutkan pendidikan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. XYZ, yaitu sebuah perusahaan milik pemerintah yang bergerak dibidang retail di daerah DKI Jakarta. Hasil observasi yang pernah dilakukan sebelumnya di sebuah kantor cabang PT. XYZ di Tanah Abang pada tahun 2017 diberitahukan bahwa masih banyak karyawan kantor cabang Tanah Abang PT. XYZ yang sering datang tidak tepat waktu serta meninggalkan kantor sebelum waktunya. Hal itu didapat berdasarkan laporan hasil absensi yang dilakukan melalui sistem *fingerprint*. Tidak hanya hasil absensi, observasi tersebut juga menunjukkan bahwa tingkatan *turnover* sempat mencapai angka 4,8% di tahun 2016.

Penelitian yang sama juga pernah dilakukan di PT. XYZ tepatnya di kantor cabang Pramuka, Jakarta Pusat pada tahun 2018. Penelitian tersebut menyebutkan bahwa tingkat *turnover intention* karyawan yang berada di kantor cabang tersebut mencapai angka 39%. Penelitian di kantor cabang tersebut tidak hanya menyebutkan angka *turnover intention* tetapi juga menyebutkan angka

kepuasan karyawan yang bekerja disana, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kepuasan Karyawan

	Jumlah	Prosentase
Puas	54 orang	56,25%
Tidak Puas	42 orang	43,75%
Total	96 orang	100%

Penelitian tersebut melibatkan seluruh karyawan PT. XYZ khususnya kantor cabang Pramuka yang berjumlah 96 orang. Jika dilihat dari table di atas maka bisa disebutkan bahwa hampir setengahnya karyawan yang bekerja disana merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Melihat hasil dari penelitian Kepuasan Karyawan pada kantor cabang PT. XYZ yang menunjukkan hasil bahwa banyak karyawan yang tidak puas atas pekerjaannya, tentu hal tersebut tidak dapat merepresentasikan bahwa seluruh karyawan PT. XYZ juga merasa tidak puas atas pekerjaannya. Untuk itu berdasarkan uraian latar belakang dan penelitian terdahulu di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan melibatkan seluruh cabang PT. XYZ yang berjudul **“Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. XYZ”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah berpengaruh secara simultan keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan 3 variabel Independen yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik dan 1 variabel Dependen yaitu Kepuasan Kerja.
2. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel Independen terhadap variable dependen pada karyawan PT. XYZ.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijabarkan penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja.
2. Mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan baik untuk penulis sendiri maupun untuk pembaca serta menjadi bukti bahwa keseimbangan kehidupan kerja serta lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penulisan ini ialah

a. Bagi Perusahaan

Penulis mengharapkan hasil penulisan ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawannya dengan lebih memperhatikan kepuasan karyawan. Serta penelitian ini dapat menjadi referensi untuk karyawannya agar tetap dapat memperhatikan keseimbangan antara dunia kerja dan dunia di luar kerja serta kenyamanannya lingkungan kerja untuk dapat meningkatkan kepuasan kerjaserta menghindari stress kerja.

b. Bagi Peneliti

Penulisan ini memberikan manfaat bagi peneliti mengenai pentingnya penerapan keseimbangan kehidupan kerja, serta menjaga lingkungan kerja tetap kondusif agar dapat terus meningkatkan kepuasan karyawan.

c. Bagi Akademisi

Hasil penulisan ini diharapkan dapat memberi referensi bagi para peneliti – peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian khususnya kepuasan kerja

1.6. Sistematika Penulisan

Penelitian ini terbagi menjadi lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II LANDASAN LITERATUR

Tinjauan literatur berisikan landasan teori yang menjadi dasar penelitian. Teori – teori tersebut merupakan teori dari variable – variable yang digunakan untuk penelitian ini. Selain itu tinjauan literatur juga berisikan penjelasan hubungan antar variable dan juga model variable yang

digunakan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian berisikan hal – hal yang berkaitan dengan objek penelitian, jenis penelitian, desain penelitian, hingga teknik pengumpulan data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan berisikan hal – hal yang menjelaskan hasil dari pengujian BAB III yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dalam penelitian yang memuat kesimpulan, implikasi teoritis, implikasi manajerial dan saran dari penelitian yang sebelumnya telah dilakukan.

