

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan aset penting dan dominan untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2015). Oleh karena itu, seorang individu tidak akan mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik, terlebih jika perusahaan memberikan tekanan dan tuntutan pekerjaan tanpa memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan kepuasan kerja para karyawannya. (Zainal, 2015)

Menurut Robbins (2015) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Sedangkan menurut Wibowo (2017) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Robbins (Sinambela, 2012) kepuasan kerja merupakan sikap yang ditimbulkan oleh pekerjaan dan menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan

yang didapat dan jumlah penghargaan yang seharusnya didapatkan. Kepuasan kerja sangatlah penting dalam sebuah pekerjaan, karena hal ini merupakan faktor penentu yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu kegiatan di dalam pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja berhubungan dengan kondisi psikologis dari seorang karyawan karena pada saat karyawan sedang senang maka kontribusinya terhadap perusahaan akan meningkat. Sebaliknya ketika kondisi psikologis dari seorang karyawan itu sedang susah atau ada masalah maka kontribusi kepada perusahaan pun akan menurun. Kemudian, faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja oleh seorang karyawan adalah salah satunya keseimbangan hidup dan kerja (*work-life balance*). (Hermawan dan Riana, 2014).

Setiap orang pasti ingin bekerja di tempat yang dapat memberikan mereka waktu yang cukup untuk menghabiskan waktu bersama keluarga dan kerabat di luar kantor. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan apakah karyawannya memiliki keseimbangan hidup dan kerja yang baik. Jika karyawan telah memiliki keseimbangan antara hidup dan kerja, maka kualitas hidup karyawan akan meningkat dan akhirnya akan mendongkrak kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja yang lebih tinggi ini nantinya akan membangkitkan motivasi mereka dalam bekerja, dan hal ini hanya akan berdampak baik bagi perusahaan. (Rahmawati, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan A (40), ia adalah seorang karyawan yang ada di PT Amarta Manunggal Prima (*ID Express*) Bloro pada tanggal 13 Mei 2023, ia menyatakan bahwa kurang menyukai pekerjaannya saat ini, dikarenakan faktor jam kerja yang ditetapkan perusahaan selalu diatas jam kerja rata-rata. Waktu bersama keluarga jadi berkurang, karena diwajibkan untuk lembur, menurutnya. Kesehatan fisiknya juga sering terganggu karena merasa lelah terus menerus bekerja.

Kemudian dengan W (35), ia adalah seorang Admin yang ada di PT Amarta Manunggal Prima (*ID Express*) Bloro pada tanggal 14 Mei 2023, Ia mengatakan kurang merasa nyaman bekerja saat ini, karena banyak permasalahan di rumah yang terbawa ke pekerjaannya atau sebaliknya. Emosinya sering kali mengganggu dalam penyelesaian pekerjaan. Ia menjadi merasa tertekan dan tidak termotivasi dalam bekerja

Berdasarkan hasil observasi pra penelitian pada tanggal 08 Mei 2023 ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di PT Amarta Manunggal Prima (*ID Express*) Bloro terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Salah satunya adalah ketidakhadiran karyawan Berikut ini daftar ketidakhadiran karyawan mulai bulan Oktober 2022 – Februari 2023, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Presentase Ketidakhadiran Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Persentase Ketidakhadiran
Oktober	70	5,49%
November	70	7,69%
Desember	70	9,48%
Januari	70	11,78%
Februari	70	13,18%

Sumber: PT Amarta Manunggal Prima (*ID Express*) Blora

Berdasarkan tabel 1.1 telah terjadi kenaikan persentase ketidakhadiran. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja yang rendah dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015) “Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan dalam bekerja”.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *work life balance*. Menurut Schermerhorn (Ramadhani, 2013) mengungkapkan bahwa *work-life balance* adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. *Work life balance* penting karena disaat karyawan mendapatkan tuntutan pekerjaan, tuntutan keluarga dan juga tuntutan kehidupan pribadinya, ia mampu untuk menyeimbangkan itu semua. Sehingga karyawan sudah dapat menyeimbangkan kehidupan kerjanya dengan sangat baik. (Hernaus, 2015).

Untuk meraih *work life balance* perusahaan dapat memberikan jam kerja yang fleksibel kepada karyawan, sehingga yang dapat karyawan lakukan yaitu menyusun pekerjaannya dengan waktu yang tepat antara untuk menyelesaikan

tuntutan pekerjaan dan juga untuk menyesuaikan kondisi personal karyawan. Jika karyawan tidak merasa terganggu antara adanya masalah dalam pekerjaan, tuntutan keluarga, dan kehidupan pribadinya, maka karyawan dapat berprestasi sehingga menciptakan keseimbangan kehidupan kerja dan juga kepuasan kerja pada karyawan. (Kasmir, 2016).

Kraemer dan Gouthier (2014) berpendapat bahwa organisasi yang meningkatkan *work life balance* karyawan akan meningkatkan kebanggaan organisasi di antara karyawan, yang pada gilirannya akan menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Secara khusus, inisiatif *work-life balance* dapat menyebabkan emosi kebanggaan yang kuat bagi karyawan.

Pada penelitian sebelumnya tentang pengaruh *work-life balance* dengan kepuasan kerja yang sudah diteliti oleh Rahmawati & Gunawan (2019) di mana peneliti menjelaskan bahwa *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja pada sebagian besar generasi milenial di Indonesia.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja Pada karyawan PT Amarta Manunggal Prima”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris “Hubungan Antara *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Amarta Manunggal Prima”

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis kepada berbagai pihak. Adapun manfaat ini sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat di dalam pengembangan ilmu psikologi terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan *work life balance* dengan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi karyawan, diharapkan dapat menambah wawasan terkait *work life balance* dihubungkan dengan kepuasan kerja
- b. Bagi perusahaan, diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak perusahaan terkait pengambilan keputusan atau kebijakan-kebijakan terkait *work life balance* dan kepuasan kerja
- c. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah bahan referensi dan menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya yang membahas tema yang sama yaitu *work life balance* dan kepuasan kerja.