

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan komponen yang penting dalam sebuah perusahaan, karena sebagai penggerak utama segala aktivitas dalam perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya pemeliharaan sumber daya manusia yang baik agar aktivitas berjalan dengan efektif dan efisien, sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan ataupun sumber daya manusia itu sendiri. Potale & Uhing (2015) mengatakan sumber daya manusia adalah sebuah modal sebagai penggerak operasional dan manajerial dalam organisasi. Oleh karena itu, suatu organisasi harus memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusianya agar memperoleh kepuasan dalam bekerja yang diinginkan.

Kepuasan kerja menurut Spector (1997) yaitu suatu perasaan seseorang secara umum terhadap pekerjaannya ataupun sebagai rangkaian yang saling berhubungan dari sikap-sikap seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya. Menurut Umam (2015) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Sedangkan menurut Robbins (dalam Nurwahidin, 2020) kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2012) karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi, bekerja lebih keras, dan produktif. Sebaliknya, seseorang tidak puas dengan pekerjaannya

menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu dan cenderung melakukan *turnover*, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja.

Aspek kepuasan kerja menurut Spector (1997) terdiri dari sembilan aspek yaitu: gaji, promosi, kepemimpinan, tunjangan, penghargaan dari perusahaan, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Faktor – faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Wijono (dalam Gofur, 2018) yaitu: faktor pribadi, sosial, budaya, organisasi dan lingkungan. Selain itu terdapat faktor menurut Sutrisno (dalam Prastiwi, 2019) terdiri dari 4 faktor yaitu: faktor psikologis, berkaitan dengan kejiwaan karyawan, seperti: stres ditempat kerja, minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan. Faktor sosial berkaitan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan terhadap atasan. Faktor fisik berkaitan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, aturan jam kerja, pengaturan waktu kerja dan istirahat, kondisi ruangan. Faktor finansial berkaitan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu *work life balance*, hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Tangkeallo (2018) tentang pengaruh *Work life balance* terhadap kepuasan kerja pada RSUD Lakipadada Tana Toraja memiliki hasil bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian penelitian oleh Barus (2022) terkait pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada pekerja sektor pariwisata di Maumere menunjukan hasil bahwa ada pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu (2021) tentang pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada

karyawan Bintaro menunjukan hasil bahwa *work life balance* pada dosen wanita politeknik negeri Malang memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

Menurut Fisher (2009) *work life balance* adalah suatu keseimbangan tanggung jawab dan peran antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang berjalan bersamaan tanpa mengorbankan ataupun mengutamakan salah satu sisi kehidupan.

Menurut Lingga (2020) menjelaskan bahwa *work life balance* merupakan kestabilan kerja dan kehidupan yang memiliki tingkat kepuasan pekerja dihitung dengan seberapa besar perannya di pekerjaan, juga kehidupan. Sedangkan menurut Menurut Weckstein (dalam Barus, 2022) *work life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual individu.

Menurut Shabrina & Ratnaningsih (2019) *Work life balance* penting untuk dicapai oleh karyawan karena dengan mengamati keseimbangan kepuasan, karyawan dapat merasakan bahwa mereka mampu menyamakan antara kehidupan pribadi dengan rutinitas kantornya. Karyawan yang memiliki *work life balance* akan mempunyai tingkat stres yang lebih rendah, mereka akan sukarela bekerja lebih seperti lembur. Namun jika *work life balance* karyawan tidak terpenuhi, dapat terlihat dari kinerja dan mempunyai kepuasan yang rendah dan berujung pada penurunan performa kerja. Maka dari itu, adanya *work life balance* mampu mewujudkan kepuasan kerja seorang karyawan, di mana hal ini akan bermanfaat pula bagi suatu perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Aspek *work life balance* menurut Fisher (dalam Gunawan & Yudiarso, 2023) terdapat empat dimensi yaitu: WIPL, PLIW, WEPL, dan PLEW.

Adapun faktor lainnya yang memengaruhi kepuasan kerja selain *work life balance*, yaitu faktor menurut Wijono (2017) ialah faktor organisasi. Faktor organisasi meliputi sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, realisasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja hal ini dapat menimbulkan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasi diperlukan bagi karyawan agar dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi membuat seorang karyawan memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan perusahaan, tanpa memperhitungkan apa yang dapat perusahaan berikan kepadanya.

Hasil penelitian terdahulu oleh Maindoka (2017) tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu provinsi sulawesi utara, menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian oleh Setiawan (2020) tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan kecamatan Bantargebang kota Bekasi, menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh cukup kuat terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wahab (2021) tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sucofindo cabang Pekanbaru menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Allen dan Meyer (1990) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu *state of psychology* yang mengarah pada relasi karyawan dengan organisasinya atau keterikatan yang dapat berdampak pada keputusan karyawan

apakah akan memilih untuk menetap dan bertahan dalam organisasinya, atau memilih untuk mencari peluang yang lebih baik diluar dari organisasinya yang sekarang. Komitmen organisasi menentukan seorang karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bidang organisasi. Menurut Caldwell dkk., (dalam Novianti, 2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis antara karyawan dan organisasi. Dan menurut Greenberg & Baron (dalam Nurfauziah, 2014) komitmen organisasi adalah tingkat sejauh mana seseorang dalam mengidentifikasi, terlibat dalam organisasi, dan tidak ada keinginan untuk meninggalkannya.

Dengan adanya komitmen, karyawan dalam organisasi dapat berkembang searah dan sejalan dalam usaha mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi. Mustofa & Frianto (2019) mengatakan bahwa karyawan dalam suatu organisasi yang memiliki komitmen rendah akan memberikan dampak pada kualitas kerja yang rendah, keterlambatan kerja, serta menurunnya keinginan pada karyawan untuk bertahan. Menurut pendapat Chen dkk., (dalam Mareta & Harsono, 2022) Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi umumnya memiliki catatan kehadiran dan tingkat kepuasan yang baik, menunjukkan bahwa suatu keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, memiliki produktivitas dan serta motivasi yang sangat tinggi. Terdapat tiga aspek dari komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1990) yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Penelitian ini dilakukan di PT X pada bagian produksi, peneliti meminta saran dan arahan pada HRD yang bernama ibu T terkait pengambilan sampel

penelitian. Saran dari ibu T untuk mengambil sampel pada bagian produksi, karena bagian tersebut merupakan bagian yang terkena shift kerja dan mengalami beban kerja berupa tuntutan target produksi, mudah stres, kurang konsentrasi yang bisa menimbulkan kesalahan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil kuesioner pra-penelitian pada Januari 2024 yang telah dilakukan penulis melalui *google form* yang disebarakan kepada karyawan bagian produksi PT X, dari 26 responden terlihat adanya ketidakpuasan kerja. Terlihat dari 16 responden merasa tidak puas dengan gaji saat ini, 24 responden tidak puas akan mendapatkan kesempatan promosi, 19 responden tidak puas terhadap perilaku pemimpin, 20 responden tidak puas akan tunjangan yang didapatkan, 13 responden tidak puas terhadap *reward* yang diberikan terhadap performa yang baik, 25 responden puas terhadap prosedur pekerjaan dan hanya 1 responden yang tidak puas dengan prosedur pekerjaan, 15 responden tidak puas terhadap rekan kerja, 20 responden tidak puas terhadap tipe pekerjaan yang dilakukan, dan 15 responden tidak puas akan komunikasi yang terjalin dalam pekerjaan.

Hasil dari penyebaran kuesioner, menunjukan rendahnya kepuasan kerja di perusahaan dilihat dari 7 aspek yang memiliki presentasi tinggi dalam ketidakpuasan kerja yaitu: aspek gaji, kesempatan promosi, kepuasan terhadap pemimpin, tunjangan, rekan kerja, tipe pekerjaan yang dilakukan, dan komunikasi yang terjalin dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan 3 karyawan pada bagian produksi, karyawan dengan keluhan kurang puas terhadap gaji merasa tidak adil atas gaji yang diperoleh setiap karyawan berbeda, dilihat dari

jumlah kehadiran dan lembur sama dengan karyawan lain. Hal ini dikarenakan adanya sistem baru dalam penggajian karyawan yang belum maksimal.

Karyawan yang memiliki keluhan kurang puas dengan kesempatan promosi, merasa bahwa perusahaan ini tergolong masih baru tetapi untuk promosi naik jabatan atau pengangkatan karyawan tetap sangat sulit dan sudah tidak ada. Karyawan yang mengeluh kurang puas dengan pemimpin menunjukkan bahwa pemimpin di tempat area bekerja tidak adil selalu membedakan karyawan senior dan junior, serta karyawan yang mengeluh kurang puas dengan tunjangan karena tidak ada tunjangan lain seperti tunjangan kehadiran dan tunjangan shift, yang di terima hanya gaji pokok saja.

Karyawan yang mengeluh kurang puas dengan rekan kerja merasa bahwa rekan kerja saat ini kurang bekerjasama dalam pekerjaan, dan karyawan yang kurang puas dengan tipe pekerjaan merasa bahwa pekerjaan saat ini tidak sesuai dengan *passion* dan latar belakang pendidikan karyawan, karena karyawan yang saat ini diwawancarai memiliki latar belakang pendidikan S1 manajemen dan akuntansi. Komunikasi yang terjalin dalam pekerjaan juga kurang memiliki kepuasan terhadap karyawannya karena sering adanya *miss* komunikasi terhadap atasan dan bawahannya dalam menyampaikan informasi.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dijabarkan diatas, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Work Life Balance* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT X”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui “apakah ada pengaruh *work life balance* dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT X?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT X.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perkembangan ilmu dalam bidang Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan pembahsan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *work life balance*.

2. Manfaat Praktis

a. Karyawan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga kepada karyawan mengenai pengaruh *work life balance* dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja mereka dalam pekerjaan, sehingga dapat mengarah pada peningkatan kualitas hidup mereka.

b. Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi langsung terhadap perusahaan, memberikan wawasan yang lebih baik tentang kebutuhan dan harapan karyawan, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kebijakan sumber daya manusia.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat membangkitkan minat bagi penulis selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam yang berhubungan dengan *work life balance*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

