

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam dunia kerja, kepuasan kerja memiliki peran krusial karena secara langsung memengaruhi kesejahteraan dan kebahagiaan individu. Kepuasan kerja menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional dan pribadi, di mana individu merasa dihargai dan memiliki ruang untuk berkembang. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan. Dengan merasa diakui dan dipenuhi dalam pekerjaannya, individu cenderung merasa lebih bahagia dan terpenuhi dalam kehidupan sehari-hari.

Kepuasan kerja memungkinkan seorang karyawan dapat merasakan apakah pekerjaannya menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai sikap individu terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman positif yang diperoleh selama menjalankan tugas-tugasnya, serta aspirasi yang dimilikinya terhadap pengalaman yang diharapkan di masa mendatang. (Harahap & Khair, 2020:72)

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat menciptakan kondisi yang merugikan, baik bagi organisasi maupun individu secara keseluruhan. Ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat mengarah pada perilaku negatif, seperti absen tanpa keterangan, seringnya terlambat datang, kurang produktif, sikap resisten terhadap otoritas, atau bahkan mencari pelarian dengan mengejar kegiatan di luar tanggung jawab pekerjaan mereka, bahkan hingga mencari pekerjaan baru. (Latukau et al., 2020:471)

Survei yang dilakukan oleh JobStreet terhadap 17.623 responden pada bulan Oktober 2021 menemukan bahwa sebanyak 12.864 orang atau setara dengan 73% dari total responden mengungkapkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. Faktor ketidaksesuaian antara jabatan yang diemban dan latar belakang pendidikan yang

dimiliki akhirnya memaksa 54% karyawan untuk bekerja di luar bidang keahlian mereka yang sesungguhnya, mengindikasikan adanya kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dan kualifikasi pendidikan.

Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Omar, et al., (2020:209) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah konsep kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepemimpinan, beban kerja, kompensasi, stres kerja, kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), konflik kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*), dan masih banyak lagi yang mengakibatkan minimnya kepuasan kerja di perusahaan tersebut.

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja adalah dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) di dalam perusahaan. *Quality of work life* merupakan usaha yang dilakukan organisasi untuk memberikan peningkatan mutu pada pekerja dengan harapan terciptanya keselarasan antara pekerjaan dengan aspek-aspek yang memengaruhi pekerjaan. (Pramudya, 2020:427)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akmal & Fitri, (2022:15) *quality of work life* memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Bupati Pidie. Dalam hal ini, organisasi perlu berupaya untuk memberikan kesesuaian antara pegawai, pekerjaan dan lingkungan dengan cara mengembangkan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif agar sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut menjadi kompetitif.

Quality of work life menjadi faktor yang menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di perusahaan tempat ia bekerja. Melalui *Quality of Work Life*, karyawan dapat menggambarkan tingkat kepuasan kerja terhadap perlakuan yang diberikan oleh perusahaan. Kepuasan tersebut dapat dipandang sebagai konsekuensi dari evaluasi yang dilakukan oleh karyawan terhadap tindakan organisasi atau perusahaan terhadap karyawan. (Latukau et al., 2020:470)

Dalam konteks *quality of work life*, *work life balance* (WLB) juga memainkan peran yang krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan

karyawan terhadap perlakuan perusahaan terhadap mereka. Menurut hasil survei yang dilakukan oleh JobStreet, sebanyak 85% responden mengakui bahwa mereka tidak berhasil mencapai *work life balance*, menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, hasil survei yang sama pada bulan September 2021 juga mengungkapkan bahwa 62% karyawan mengalami kesulitan tidur karena terbebani oleh pemikiran mengenai pekerjaan mereka, menyoroiti dampak negatif dari kurangnya *work life balance* terhadap kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indra & Rialmi, (2022:96) *work life balance* memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Meka Eduversity. Meskipun sebagian besar responden melaporkan adanya dukungan dari keluarga terhadap pekerjaan mereka, karyawan mengalami kendala waktu yang tersita oleh tugas pekerjaan, sehingga keterbatasan waktu tersebut membatasi interaksi sosial mereka di lingkungan sekitar. Selain itu, dampak positif dari dukungan keluarga terhadap pekerjaan membuat karyawan lebih dapat fokus dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Work life balance yang merupakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena memungkinkan seseorang untuk memiliki waktu dan energi yang cukup untuk menjalani kehidupan pribadi yang sehat dan memenuhi kebutuhan keluarga serta waktu yang cukup untuk bekerja. *Work life balance* memungkinkan seorang pekerja untuk mengatur dan menjaga keseimbangan antara peran-peran yang penting dalam hidupnya. Semua peran memiliki tingkat penting yang sama dan menjadi tanggung jawabnya. (Pratama & Setiadi, 2021:148)

Wawancara yang telah dilakukan peneliti pada karyawan tetap PT Surya Jaya Plastik, melibatkan total 20 responden yang terbagi ke dalam berbagai posisi, yakni 2 orang Staf Operasional, 4 orang *Supervisor*, 4 orang Mandor, 5 orang *Quality Control*, dan 5 orang Operator Produksi. Dari hasil wawancara tersebut, simpulan yang dapat ditarik adalah bahwa dari 20 responden, hanya 9 di antaranya menyatakan puas dengan

kondisi kerja di perusahaan tersebut, sementara 11 responden lainnya menyatakan adanya ketidakpuasan.

Berikut adalah hasil dari wawancara yang dilakukan untuk mengevaluasi indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja pada 20 karyawan di PT Surya Jaya Plastik:

Tabel 1.1
Wawancara Faktor-faktor Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
Kepemimpinan					
1.	Apakah atasan Anda memberikan arahan yang jelas dan tujuan yang terukur serta merasa puas dengan hal tersebut?	18	90%	2	10%
2.	Apakah atasan Anda baik dalam mengelola konflik di antara anggota tim?	17	85%	3	15%
Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work Life Balance</i>)					
3.	Apakah Anda merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda?	8	40%	12	60%
4.	Apakah Anda merasa mendapatkan cukup waktu untuk menjalani kegiatan nonkerja yang penting bagi Anda?	9	45%	11	55%
Beban Kerja					
5.	Apakah Anda merasa mampu menghadapi volume tugas yang Anda tangani sekarang	15	75%	5	25%
6.	Apakah Anda merasa terjaga	15	75%	5	25%

No	Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
	dalam menjaga produktivitas dengan beban kerja yang ada?				
Kompensasi					
7.	Apakah Anda merasa kompensasi yang Anda terima sebanding dengan kontribusi dan kinerja Anda di tempat kerja?	14	70%	6	30%
8.	Apakah Anda merasa kompensasi yang diberikan adil antara karyawan dengan tingkatan jabatan atau posisi yang sama?	16	80%	4	20%
Stres Kerja					
9.	Apakah Anda merasa mampu menghadapi tingkat tuntutan dan tekanan pekerjaan yang Anda hadapi?	15	75%	5	25%
10.	Apakah Anda membangun dan menjaga hubungan yang positif dengan rekan kerja dan atasan untuk mengurangi stres di tempat kerja?	17	85%	3	15%
Quality of Work Life					
11.	Apakah perusahaan menerapkan tindakan pencegahan kecelakaan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan apakah hal itu berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja Anda?	9	45%	11	55%
12.	Apakah Anda merasa puas dengan	7	35%	13	65%

No	Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
	ketersediaan perusahaan dalam memberikan akses dan penggunaan alat pelindung diri (APD) yang memadai?				
Konflik Kerja					
13.	Apakah Anda melihat adanya upaya yang dilakukan oleh rekan kerja atau atasan Anda untuk mencari solusi yang menguntungkan semua pihak dalam kasus konflik?	18	90%	2	10%
14.	Apakah Anda merasa adanya upaya untuk membangun hubungan yang positif dan mendukung di antara anggota tim, sebagai langkah pencegahan terhadap konflik yang mungkin timbul?	17	85%	3	15%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa pada *work life balance* sebanyak 12 karyawan menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dinilai masih belum optimal, dan juga sebanyak 11 karyawan menyatakan masih kurang mendapatkan cukup waktu untuk menjalani kegiatan nonkerja yang penting. Pada *quality of work life* dapat dilihat bahwa 11 karyawan menyatakan bahwa perusahaan kurang menerapkan tindakan pencegahan kecelakaan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, dan juga sebanyak 13 karyawan menyatakan bahwa minimnya ketersediaan perusahaan dalam memberikan akses dan penggunaan alat pelindung diri (APD) yang memadai.

Setelah mengetahui variabel independen, peneliti melanjutkan untuk melakukan survei dengan menggunakan prakuesioner pada setiap variabel dependen yaitu kepuasan kerja pada 20 responden. Pada indikator *The Work Itself* (Pekerjaan Itu Sendiri) terdapat sebanyak 11 karyawan menyatakan rendahnya kepuasan kerja disebabkan oleh tuntutan kerja yang intens sehingga kurang mendapatkan waktu luang. Namun, karyawan dengan senang hati menerima tuntutan kerja tersebut dengan harapan memperoleh penghargaan atau imbalan yang sesuai dari perusahaan. Selain itu, pada indikator *Promotion Opportunities* (Kesempatan Promosi) terdapat 10 karyawan merasa bahwa tidak adanya peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan. Pada indikator *Coworkers* (Rekan Kerja) terdapat 10 karyawan merasa rekan kerja saya membantu dalam mengatasi kesulitan yang timbul dalam pekerjaan. Hal tersebut karena karyawan sudah mendapatkan tugasnya masing-masing dan harus bertanggung jawab dengan risiko pekerjaan yang sedang dilakukan.

Faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah *quality of work life*. Astitiani & Sintaasih, (2019:2) mendefinisikan *quality of work life* mengacu pada keadaan menyenangkan tidaknya lingkungan pekerjaan bagi orang-orang. Berdasarkan hasil prakuesioner yang dilakukan sebanyak 20 responden, dapat dilihat pada indikator *Promotion Prospect* (Prospek Promosi) sebanyak 11 karyawan menyatakan bahwa promosi jabatan tidak dilakukan secara terbuka. Hal tersebut tentu akan menimbulkan rasa kecurigaan dan ketidakadilan karyawan terhadap atasannya.

Pada indikator *Physical Safety* (Keamanan Fisik), terdapat sebanyak 12 karyawan menyatakan bahwa perusahaan kurang menyediakan perlengkapan keselamatan yang memadai untuk melindungi karyawan dari potensi bahaya. Kemudian pada indikator *Job Security* (Keamanan Kerja) sebanyak 9 karyawan merasa bahwa kurang merasa aman dan tenteram saat berada di lingkungan perusahaan. Rasa aman dan tenteram kurang dirasakan disebabkan oleh suhu, pencahayaan, dan kebersihan lingkungan kerja yang kurang memadai sehingga muncul kekhawatiran terhadap potensi kesalahan akibat pengelihan yang kurang maksimal dan tergelincir akibat lantai yang kurang bersih. Perusahaan perlu memberikan rasa aman terhadap para karyawan agar dapat lebih fokus bekerja agar hasil kerjanya menjadi lebih baik.

Selain dari *quality of work life*, faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah *work life balance*. Menurut Lumunon, Sendow, dan Yantje (2019:4672) *work life balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Pada indikator *Time Balance* (Keseimbangan Waktu) 12 karyawan menyatakan bahwa mereka merasa tidak mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal tersebut disebabkan oleh adanya waktu kerja di hari Sabtu dari pagi hingga sore hari yang sudah menjadi ketentuan dari perusahaan bahwa hari Sabtu adalah termasuk hari kerja. Pada indikator *Involvement Balance* (keseimbangan keterlibatan), terdapat 10 karyawan yang merasa bahwa tidak dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan. Pada indikator yang sama, sebanyak 11 karyawan merasa bahwa mereka tidak memiliki waktu untuk berolahraga atau menjalani hobi di luar jam kerja.

Berdasarkan pemaparan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan dengan judul “Pengaruh *Quality of Work Life* dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja pada PT Surya Jaya Plastik?
2. Apakah ada pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada PT Surya Jaya Plastik?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja pada PT Surya Jaya Plastik.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada PT Surya Jaya Plastik.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat sebagai salah satu bahan masukan atau pembandingan untuk penelitian dengan topik serupa.

1.4. Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Untuk menghindari luasnya permasalahan maka perlu adanya pembatasan masalah. Penelitian ini dibatasi pada jumlah karyawan tetap PT Surya Jaya Plastik yang berjumlah 200 orang.

1.5. Sistematika Pelaporan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan pengaruh *quality of work life* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja, tinjauan hasil penelitian sebelumnya, serta kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi pengertian *quality of work life*, indikator *quality of work life*, meliputi pengertian *work life balance*, indikator *work life balance*, dan meliputi pengertian kepuasan kerja, indikator kepuasan kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian,

variabel *quality of work life*, variabel *work life balance*, variabel kepuasan kerja, metode analisis data yang digunakan, analisis koefisien determinasi, dan uji signifikan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menelaah sejarah singkat perusahaan, deskripsi data responden, deskripsi persepsi variabel, deskripsi variabel pengaruh *quality of work life* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada PT Surya Jaya Plastik.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup dari penulisan skripsi. Penyusun menyimpulkan dari pembahasan, kemudian disajikan saran-saran yang dapat bermanfaat bagi perusahaan.