

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Evolusi industri masa kini memunculkan persaingan antar pelaku industri semakin sengit. Supaya bisa bersaing dan mencapai keberhasilan, perusahaan perlu mengelola semua aset yang dimiliki dengan baik. Pengelolaan SDM yang efektif dan efisien sangat penting. Menurut Hasibuan, manusia selalu berpartisipasi secara aktif dan memiliki peran kekuatan di semua bidangnya.¹

Sumber daya manusia (SDM) dipandang sebagai aspek terpenting karena mereka yang mengarahkan dan menetapkan tujuan perusahaan. Manusia memiliki tanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan, dan memastikan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memiliki SDM yang berkualitas dan profesional demi mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menjadi sangat penting untuk kemajuan dan pertumbuhan perusahaan.

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan yang dialami seseorang terkait pekerjaannya, yang mencerminkan penilaian pribadi terhadap pengalaman kerja serta sejauh mana pekerjaan ini dapat memenuhi harapan dan

¹ M. Adamy, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Praktik Dan Penelitian," *Kunststoffe International* 106, No. 12 (2016): 4.

kebutuhan pribadinya.² Karyawan yang merasa puas umumnya lebih termotivasi, jarang absen, dan enggan untuk berpindah pekerjaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas cenderung menunjukkan kinerja yang buruk, sering kali absen, dan akhirnya memilih untuk meninggalkan Perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat memengaruhi produktivitas, retensi, dan Kesehatan karyawan. Beberapa aspek utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja antara lain penghargaan dari perusahaan, kompensasi dan gaji, keamanan kerja, hubungan dengan atasan, serta kesempatan untuk mengembangkan keterampilan. Karyawan yang merasakan kepuasan dengan pekerjaannya biasanya lebih termotivasi, setia, dan mampu memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

Work life balance adalah kondisi di mana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga, sehingga tidak ada bagian dari kehidupan yang terabaikan secara berlebihan. Aspek *work life balance* menurut Greenhaus, Collins, & Shaw yaitu: keseimbangan waktu (*Time Balance*), keseimbangan keterlibatan (*Involvement Balance*) dan keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*).³ Setelah jam kerja

² Hanisa Putri Pratama And Iwan Kresna Setiadi, "Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta," *Business Management Analysis Journal (Bmaj)* 4, No. 2 (2021): 25–39.

³ Maria Helena Carolinda Dua And Hyronimus, "Pengaruh Work From Home Terhadap *Work Life Balance* Pekerja Perempuan Di Kota Ende," *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi* 7, No. 2 (2020): 250, [Http://Portal.Endekab.Go.Id/Component/Content/Article/40-Berita/2767-](http://Portal.Endekab.Go.Id/Component/Content/Article/40-Berita/2767-).

selesai, karyawan dapat memanfaatkan waktu untuk diri sendiri, keluarga, atau hobi tanpa terganggu oleh pekerjaan. Untuk mencapai keseimbangan ini, penting untuk mengatur batasan yang jelas antara jam kerja dan waktu untuk diri sendiri, mengelola waktu dengan baik, serta memiliki kemampuan untuk mengelola stres dan fleksibilitas dalam mengatur jadwal.

Memiliki keseimbangan waktu yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kesetiaan karyawan. Karyawan yang mendapatkan cukup waktu untuk beristirahat, menjalani hobi, dan berinteraksi dengan keluarga akan lebih mampu berkonsentrasi dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Perusahaan yang menerapkan kebijakan *work life balance* secara konsisten juga akan mendapatkan citra positif dan tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi, karena karyawan merasa dihargai dan diperhatikan kesejahteraannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Purwantini & Nopiyani dengan judul “hubungan persepsi *work life balance* dengan kepuasan kerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Denpasar” menunjukkan bahwa 63,2% karyawan merasakan kepuasan kerja yang baik, sementara 36,8% lainnya tidak merasakannya. Di sisi lain, 54,4% karyawan merasa bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka cukup seimbang, sedangkan 45,6% merasa sebaliknya. Usia, jenis kelamin, dan status pernikahan tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Namun, *work life balance* terbukti memiliki hubungan yang kuat dengan

kepuasan kerja, dengan odds ratio (OR) sebesar 12,75; interval kepercayaan (CI) 3,38-47,96; dan nilai p.⁴

Penelitian yang dilakukan oleh Sobia Shujat dengan judul *Impact of Work life balance on Employee Job Satisfaction in Private Sector Commercial Banks of Srilanka*. Hasil dari studi ini mengindikasikan adanya hubungan antara kedua variabel yang diteliti, dilihat dari hubungan secara umum serta keterkaitan dari masing-masing faktor *work life balance*, seperti jam kerja, kondisi tempat kerja, tekanan yang dihadapi, dan perubahan dalam pekerjaan, dengan kepuasan kerja. Selain itu, secara umum juga ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara program *work life balance* dengan kepuasan kerja para karyawan bank. Hal ini mengisyaratkan bahwa semakin baik tingkat *work life balance* yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan, dan sebaliknya, baik dilihat secara umum maupun berdasarkan elemen *work life balance*.⁵

Penelitian yang dilakukan oleh Azzahra tentang hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada Anggota Polisi Polres Karanganyar mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan

⁴ Ni Luh Ari Purwantini And Ni Made Sri Nopiyani, "Hubungan Persepsi *Work Life Balance* Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bpjs Kesehatan Cabang Denpasar," *Archive Of Community Health* 10, No. 2 (2023): 190.

⁵ Sobia Shujat, "Impact Of *Work Life Balance* On Employee Job Satisfaction In Private Banking Sector Of Karachi," *Ibt Journal Of Business Studies* 7, No. 2 (2019): 7–15.

antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja. Hasil dari analisis korelasi menunjukkan angka 0,042 dan tingkat signifikansi $p = 0,768$ ($p > 0,05$).⁶ Selain itu, penelitian oleh Ellyda juga menemukan bahwa tidak terdapat hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja ($r = -0,035$). Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja para guru wanita yang telah menikah tidak dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja.⁷ Karena adanya kontradiksi dari penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk mengkaji ulang temuan-temuan tersebut untuk mendapatkan pemahaman yang lebih jelas.

PT. Malea Energy adalah sebuah perusahaan yang fokus pada pembangkit listrik yang menggunakan tenaga air. Fenomena yang terjadi di PT Malea Energy yaitu banyak karyawan merasa bahwa kenaikan gaji yang mereka terima tidak mencerminkan kontribusi dan dedikasi yang telah mereka berikan, sehingga dapat menurunkan motivasi dan meningkatkan tingkat turnover, di mana karyawan mencari peluang di perusahaan lain yang lebih menghargai kontribusi mereka.

Selain itu, kurangnya umpan balik dari atasan menjadi salah satu fenomena yang terjadi. Karyawan yang tidak menerima umpan balik

⁶ Qanita Alifatul Azzahra And Sri Ernawati, "Hubungan Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Anggota Polisi Polres Karanganyar," *Sinar Dunia: Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Ilmu Pendidikan* 3, No. 3 (2024): 40–46.

⁷ Doddy Hendro Wibowo Ellyda, Yohan Pranindhita, "Hubungan Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di Smk Kabupaten Pati," *Journal Geej* 7, No. 2 (2020): 570–580.

konstruktif merasa terasing dan tidak memiliki panduan yang jelas untuk meningkatkan kinerja mereka. Tanpa adanya komunikasi yang efektif, karyawan cenderung merasa sendirian dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Rasa kesepian ini dapat mengakibatkan stres dan kecemasan, bisa mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan mental karyawan. Ketidakpuasan ini membangun kondisi kerja yang tidak sehat, ketika karyawan merasa tidak didukung dan kurang berdaya, yang dapat merugikan perusahaan dalam jangka panjang melalui penurunan produktivitas dan peningkatan absensi.

Mengacu pada latar belakang tersebut, peneliti memilih judul: "Hubungan antara keseimbangan kerja dan kehidupan dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Malea Energy.

B. Rumusan masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Malea Energy?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguraikan hubungan antara *work life balance* kepuasan kerja dengan karyawan di PT Malea Energy.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Penelitian juga diharapkan memberikan wawasan praktis dan teoritis yang dapat memperkaya kurikulum dan mempersiapkan lulusan untuk berperan aktif dalam merancang intervensi dan kebijakan yang meningkatkan kesejahteraan karyawan di dunia kerja. memberikan sumbangsi pemikiran bagi ilmu psikologi secara khusus dalam bidang psikologi industry dan organisasi

2. Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan gambaran tentang kaitan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Dengan informasi tersebut, perusahaan dapat mempertimbangkan kebijakan yang mendukung *work life balance*, sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja dan memberikan performa terbaik mereka

b. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi karyawan untuk memahami pentingnya keseimbangan kehidupan-kerja, sehingga mereka dapat mengelola waktu dan stres dengan lebih baik, serta meningkatkan kepuasan dan produktivitas dalam pekerjaan.

E. Sistematika Penulisan

Dengan memahami rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, sistematika akan disusun sebagai berikut:

- A. **Bab I pendahuluan** yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.
- B. **Bab II Tinjauan Pustaka** di dalamnya membahas tentang: kepuasan kerja (pengertian kepuasan kerja, ciri-ciri kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja), *work life balance* (pengertian *work life balance*, aspek-aspek *work life balance* dan faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance*) kerangka berfikir dan hipotesis.
- C. **Bab III metodologi penelitian** di dalamnya membahas tentang: jenis metode penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, jenis data dan metode pengumpulan data.
- D. **Bab IV Hasil dan pembahasan** yang membahas mengenai Hasil (deskripsi data X, deskripsi data Y, uji normalitas, uji linearitas, uji hipotesis) dan pembahasan.
- E. **Bab V Penutup** yang membahas mengenai Kesimpulan dan saran.