

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan dalam dunia bisnis semakin meningkat seiring berjalannya waktu, perusahaan dituntut untuk terus mengembangkan kualitas dan potensi kinerja karyawannya. Untuk mencapai semua itu perusahaan harus meningkatkan dan memperhatikan pengkoordinasian sumber daya manusia dengan lebih baik agar terjalin hubungan yang sinergis antara perusahaan dengan karyawan.

Pada dasarnya sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang berpengaruh bagi perkembangan dan kemajuan suatu organisasi maupun perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan karena manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh Karena itu, suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal. Semua hal yang mencakup sumber daya manusia harus menjadi perhatian bagi perusahaan agar para karyawan mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dalam prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien (Darmawan, Suartina, dan Kawiana, 2022:719)

Dalam perusahaan masalah yang bersangkutan dengan sumber daya manusia yaitu seperti terjadinya penurunan dari kepuasan kerja oleh karyawan yang dapat tercipta oleh beberapa faktor, baik dari kondisi internal karyawan itu sendiri maupun faktor eksternal karyawan dengan perusahaan (Isma, 2022:258). Menurut Rafifah (2023:110) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif.

Kepuasan kerja dijadikan tolak ukur perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya, sehingga perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya. Apabila karyawan memiliki rasa puas dengan pekerjaannya, maka dapat

menimbulkan loyalitas karyawan kepada perusahaannya, dan apabila kepuasannya tidak tercapai, dapat membuat karyawan tidak nyaman, resah, dan cenderung ingin keluar dari perusahaan. (Pratiwi & Sylvianita, 2021:23)

PT Voksel Electric Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kabel dan berfokus pada 4 jenis kabel yaitu *Bare Copper Conductor (BCC)*, *Bare Aluminum Conductor*, *Power & Control Cable*, dan *Optical Fiber Cable*. Perusahaan juga memasarkan produknya baik didalam dan diluar negeri. Untuk dalam negeri mayoritas penjualan yaitu PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) dan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk (Telkom). Selain itu, PT Voksel Electric Tbk juga memasok kabel kepada kontraktor dan distributor. Untuk penjualan ekspor perseroan melakukan pemasaran ke berbagai negara seperti Singapura, Malaysia.

Untuk mengetahui permasalahan yang ada di PT Voksel Electric Tbk, peneliti melakukan pra survei melalui pra kuesioner dan wawancara kepada 10 karyawan PT Voksel Electric Tbk yang terdiri dari 1 Staff HRD, 1 Staff SHE, 2 orang IT, 1 orang Finance, 1 orang Audit, 2 orang Production, dan 2 orang SCM. Berikut tabel pra kuesioner kepuasan kerja:

Tabel 1.1
Pra-Kuesioner Kepuasan Kerja

No	Indikator/Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
Gaji				
1	Saya merasa puas gaji yang diberikan perusahaan cukup dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya	10	20	30
Promosi Jabatan				
2	Saya merasa puas setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk	12	18	30

No	Indikator/Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
	peningkatan karier atau untuk dipromosikan			
Atasan				
3	Saya merasa puas atasan saya selalu memberikan <i>reward</i> jika ada yang mencapai target atau melebihinya	14	16	30

Sumber: Survei Pendahuluan, 2023

Berdasarkan hasil tabel pra kuesioner yang dilakukan kepada 30 orang karyawan PT Voksel Electric Tbk mengenai kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada indikator gaji yaitu sebanyak 20 responden mengeluhkan gaji yang diterima karyawan belum cukup dan tidak sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara karyawan menyatakan setiap karyawan menginginkan adanya gaji yang adil dan layak atas segala tenaga serta pikiran yang telah diberikan untuk perusahaan. Hal ini cukup penting khususnya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kemudian terdapat permasalahan pada indikator promosi jabatan yaitu sebanyak 18 responden merasa tidak memiliki kesempatan yang sama untuk di promosikan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara karyawan menyatakan tidak adanya peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan. Dengan adanya promosi jabatan karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Sedangkan pada indikator atasan sebanyak 16 responden merasa tidak adanya *reward* yang diberikan atasan untuk karyawan. Berdasarkan hasil wawancara karyawan menyatakan bahwa perusahaan tidak memberikan *reward* ketika karyawan memiliki prestasi atau mencapai targetnya, *reward* harus diberikan dengan tepat, bijak dan adil

tidak hanya sebatas ucapan saja. Dengan pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Work life balance merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Rondonuwu, Rumawas, dan asaloei (2020:32) menyatakan bahwa *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja yaitu bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. *Work life balance* yang tidak tercapai dikhawatirkan akan mengakibatkan karyawan kehilangan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, sehingga sulit bagi karyawan dalam menikmati hidup yang dapat berakibat kurangnya waktu luang dengan diri sendiri dan keluarga.

Keadaan dimana karyawan merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya ini akan menumbuhkan semangat kerja tinggi, perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, merasa nyaman dalam bekerja serta rasa tanggung jawab penuh baik di dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Sebaliknya, apabila *work life balance* tidak berjalan dengan baik hal ini bisa menyebabkan stress dan ketegangan. (Marhalinda & Supiandini, 2022:99). Adapun jam kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.2:

Tabel 1.2

Jam Kerja Karyawan PT Voksel Electric Tbk

No	Hari kerja	Jam Kerja	Istirahat
1	Senin -Jumat Karyawan Non Shift	08.00 - 17.00 WIB	12.00 - 13.00 WIB
2	Senin - Sabtu Karyawan Shift 1	07.00 - 15.00 WIB	12.00 - 13.00 WIB
3	Senin - Sabtu Karyawan Shift 2	15.00 - 23.00 WIB	18.00 - 19.00 WIB
4	Senin - Sabtu Karyawan Shift 3	23.00 - 07.00 WIB	04.00 - 05.00 WIB
5	Minggu	Libur	

Sumber: PT Voksel Electric Tbk, 2023

Berdasarkan tabel di atas, pada saat ini PT Voksel Electric Tbk menganut sistem tiga *shif* dan pada hari minggu sebagian karyawan *shif* tetap bekerja. Untuk itu tidak dapat dipungkiri bahwa kelelahan dan keluhan karyawan sangat dipengaruhi oleh pengaturan jam kerja. Mengenai jam kerja yang telah diatur dalam pasal 77 Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang ketenagakerjaan yaitu untuk karyawan yang bekerja 6 hari dalam 1 minggu, jam kerjanya adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam 1 minggu, kewajiban bekerja mereka 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Peraturan perusahaan mengenai jam kerja berbeda jauh dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah, jam kerja yang panjang dan melelahkan juga dapat mengganggu kemampuan untuk menyelaraskan pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan juga memengaruhi kesehatan hingga depresi. Berikut tabel pra kuesioner *work life balance*:

Tabel 1.3
Pra-Kuesioner *Work Life Balance*

No	Indikator/Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
Keseimbangan Waktu (<i>Time Balance</i>)				
1	Saya merasa mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	10	20	30
2	Saya mampu menyisihkan waktu untuk aktivitas lainnya (liburan/refreshing) ditengah padatnya waktu bekerja	14	16	30
Keseimbangan Keterlibatan (<i>Involvement Balance</i>)				
3	Saya dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan	12	18	30

Sumber: Survei Pendahuluan, 2023

Berdasarkan hasil tabel pra kuesioner yang dilakukan kepada 30 orang karyawan PT Voksel Electric Tbk mengenai *work life balance*, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada indikator keseimbangan waktu (*time balance*) yaitu sebanyak 20 responden merasa tidak mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Lalu sebanyak 16 responden merasa tidak mampu menyisihkan waktu untuk liburan. Berdasarkan hasil wawancara karyawan menyatakan sulit menyisihkan waktu bekerja dan juga waktu untuk aktivitas lain seperti melakukan hobi dan liburan, disebabkan oleh adanya waktu kerja di hari minggu untuk beberapa karyawan *shift*. Sehingga beberapa karyawan lebih memutuskan memberikan waktunya lebih banyak untuk bekerja dan sedikit waktu untuk kehidupan pribadinya, ketidakseimbangan ini tentunya akan berdampak pada kondisi fisik dan juga psikis karyawan.

Kemudian terdapat permasalahan pada indikator keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) yaitu sebanyak 18 responden merasa bahwa tidak bisa membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara karyawan menyatakan banyak karyawan yang tetap bekerja walau sudah selesai jam kerja dikarenakan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan kantor sehingga kurang waktu yang cukup untuk bersosialisasi atau mendapatkan waktu bersama keluarga. Khususnya bagi karyawan yang sudah menikah, hal ini menjadi sebuah tantangan karena mereka memiliki tanggung jawab tambahan dalam mengurus keluarga dan bekerja. Dengan demikian, mencapai keseimbangan kehidupan kerja adalah kebutuhan bagi para karyawan untuk memiliki kualitas hidup yang baik.

Selain dari faktor *work life balance*, faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Runtu, Pio, dan Asaloei (2022:378) lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana karyawan menghabiskan sebagian waktunya untuk menyelesaikan pekerjaannya dan beristirahat sejenak dari aktivitas bekerja. Karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, bersih, dan juga dapat menunjang kenyamanan dan keamanan pribadi. Dengan adanya kondisi dan fasilitas lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat memengaruhi aktivitas kerja para karyawan dan mengakibatkan

karyawan kurang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Berikut tabel pra kuesioner lingkungan kerja:

Tabel 1.4
Pra-Kuesioner Lingkungan Kerja

No	Indikator/Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
Suhu udara di tempat kerja				
1	Suhu udara di tempat kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	13	17	30
Kebisingan di tempat kerja				
2	Saya merasa terganggu dengan suara bising mesin di tempat kerja	22	8	30
Hubungan kerja antar rekan kerja				
3	Kerjasama antar karyawan di tempat saya bekerja berjalan dengan baik	14	16	30

Sumber: Survei Pendahuluan, 2023

Berdasarkan hasil tabel pra kuesioner yang dilakukan kepada 30 orang karyawan PT Voksel Electric Tbk mengenai lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada indikator suhu udara yaitu sebanyak 17 responden mengeluh suhu udara di tempat kerja tidak memberikan kenyamanan. Berdasarkan hasil wawancara karyawan menyatakan bahwa sirkulasi udara dan temperatur udara untuk area kerja produksi masih kurang memadai, keadaan panas ditimbulkan dari mesin-mesin produksi mengakibatkan karyawan kurang nyaman dan kurang semangat dalam bekerja.

Kemudian terdapat permasalahan pada indikator kebisingan yaitu sebanyak 22 responden merasa terganggu dengan suara bising mesin. Berdasarkan hasil wawancara karyawan menyatakan di beberapa area kerja sumber kebisingan berasal dari kegiatan industri, proses produksi dan alat pengangkut yang beroperasi 24 jam tanpa henti, dan

banyak bagian-bagian mesin yang telah usang dan mengeluarkan bunyi yang sangat keras dan hal tersebut sangat berpengaruh pada pendengaran karyawan. Suara bising dari mesin-mesin tersebut tentunya dapat mengganggu konsentrasi saat pelaksanaan operasional jam kerja.

Lalu terdapat permasalahan pada indikator hubungan kerja antar rekan kerja yaitu sebanyak 16 responden merasa kerjasama antar karyawan di tempat kerja tidak berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara karyawan menyatakan kurang adanya rasa saling membantu dalam menyelesaikan tugas antar karyawan yang kesulitan dalam pekerjaannya. Karyawan cenderung bekerja secara individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Dengan terciptanya hubungan kerjasama tim yang baik terhadap para karyawan, maka secara otomatis para karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan mengenai **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Voksel Electric Tbk”**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Voksel Electric Tbk.?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Voksel Electric Tbk.?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui beberapa hal, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Voksel Electric Tbk.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Voksel Electric Tbk.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan mengenai *work life balance* dan lingkungan kerja, serta memberikan informasi tambahan berdasarkan data mengenai hal-hal yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menjadi perbendaharaan perpustakaan untuk memperoleh masukan untuk pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan laporan pekerjaan, serta sebagai alat evaluasi terhadap kurikulum yang berlaku.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya, untuk menghindari luasnya pembahasan perlu mengidentifikasi keterbatasan atau batasan-batasan tertentu pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Permasalahan penelitian ini dibatasi pada pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Populasi dan sampel penelitian adalah karyawan PT Voksel Electric Tbk sebanyak 91 orang.

1.5 Sistematika Pelaporan

Penulis secara sistematis menyajikan gambaran penelitian secara garis besar bagian dari penelitian untuk membuat proses penulisan secara lebih lugas. Berikut adalah sistematika pelaporan:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang dalam masalah penelitian mengenai fenomena yang terjadi sehingga membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian.

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan pembatasan masalah, serta sistematika pelaporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penjelasan dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian yaitu penjelasan teori mengenai definisi *work life balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, faktor-faktor yang memengaruhi variabel, indikator variabel, hubungan antarvariabel, kajian hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, deskripsi variabel, dan teknik pengolahan yang terdiri dari: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan deskripsi objek penelitian yang berkaitan dengan profil perusahaan dan struktural perusahaan, deskripsi data responden, deskripsi hasil pengujian statistik dan pembahasan pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Voksel Electric Tbk.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini terdiri dari simpulan dan saran yang berisi ringkasan dari keseluruhan hasil dan analisis penelitian serta pembahasan. Kemudian terdapat saran-saran yang dapat bermanfaat dan sebagai masukan bagi perusahaan.