

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

PT. Arda Amelia Utama adalah perseroan terbatas yang bergerak di bidang kontruksi umum, kontruksi mekanikal dan pengelasan pipa. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 23 Juli tahun 2014 dan berkantor di Purwakarta, Jawa Barat. Perusahaan ini memiliki berbagai layanan Pengelasan / *Welding* pipa skala industri, Maintenance Pada mesin berskala industri dan Pemeliharaan *Conveyor* berskala industri, perusahaan ini membantu perusahaan perusahaan yang bergerdak dalam produksi masal sehingga dapat menjalankan perusahaan dengan perawatan peralatan yang terbaik.

PT. Arda Amalia Utama memiliki komitmen kongkret dalam menjalankan perusahaanya. Komitmen ini dipegang kukuh dalam memberikan pelayanan terbaik kepada palanggan dan juga kualitas keamanan kepada para karyawannya, hal ini dituangkan pada moto perusahaan yaitu “*Zero Mistake, Zero Accident*”, yang artinya nihil kesalahan, nihil kecelakaan. Moto ini menjadi landasan kongkret dalam menjaga kepercayaan pelanggan dan karyawan perusahaan. Juga dengan moto ini diharapkan dapat menjadi motivasi bagi para karyawannya dan menghasilkan kualitas kerja yang baik juga kualitas karyawan yang proffesional, inovatif, instukrtif, bertanggung jawab sehingga perusahaan dapat mendapat kepercayaan penuh dari para pelanggannya.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjalankan perusahaan, sumber daya manusia menjadi aset penting dan roda penggerak utama

dalam perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan dikelola oleh divisi sumber daya manusia atau Human Resource Development Division. Dalam pengelolaannya divisi sumber daya manusia akan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia didalam perusahaan dengan cara seleksi, pelatihan dan memberikan hukuman atau apresiasi pada karyawannya. Sumber daya manusia merupakan faktor inti dari organisasi dan tim, apapun bentuk dan tujuannya, sebuah organisasi dibangun berdasarkan visi yang bermanfaat bagi umat manusia, dalam menjalankan visi dan misi nya dikelola oleh manusia Dalam prosesnya juga perusahaan akan mempertimbangkan karyawan karyawan potensial untuk mengatur Kepuasan Kerja Karyawan di perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Menurut Eri (2019) mengatakan Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses pelaksanaan kegiatan pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, pemberian kompensasi dan beberapa hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan agar menciptakan manusia yang produktif.

Dari beberapa pendapat yang sudah dikemukakan para ahli penulis dapat menyimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan yang dalam prosesnya perusahaan harus memperhatikan kondisi sumber daya manusia agar dapat selalu produktif dan optimal demi tercapainya tujuan perusahaan, di lain sisi manajemen sumber daya manusia merupakan sistem pengelolaan yang berfungsi untuk mengatur kondisi stabilitas perusahaan dengan mekamsimalkan sumber daya manusia yang ada dan juga mengelola sumber daya manusia apabila individu tersebut sudah tidak dapat mewujudkan visi misi perusahaan yang di realisasikan dengan kinerja dan produktivitas. Maka untuk mewujudkan itu perusahaan harus dapat melihat dan memperhatikan kualitas setiap individu yang dikelola dalam manajemen retensi terkhususnya Kepuasan Kerja Karyawan.

Menurut Fahrizal (2022) Keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* adalah usaha untuk menciptakan dan mempertahankan dukungan dan kesehatan lingkungan kerja, dengan tujuan agar karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi sehingga memperkuat loyalitas dan produktifitas karyawan. Karyawan dan perusahaan harus dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kebutuhan pribadi karyawan. *Work Life Balance* secara sederhana merupakan suatu kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu secara baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga. Seseorang yang memiliki atau menjalankan keseimbangan kehidupan kerja yang baik adalah pekerja yang memiliki produktifitas dan memiliki kinerja tinggi. Selain itu, karyawan dapat merasa puas

dan lebih bahagia serta kreatif karena lingkungan luar perusahaan seperti di rumah, pertemanan dan begitu juga dalam lingkungan kantor yaitu manajemen perusahaan mendukung dalam kegiatannya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi dan suasana di tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan ini mencakup berbagai aspek, seperti tata letak fisik kantor, kebersihan, pencahayaan, suhu ruangan, hingga hubungan antar karyawan dan manajemen. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan karyawan, mengurangi stres, dan meminimalkan risiko kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat kerja, meningkatkan tingkat absensi, dan bahkan menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan merasa dihargai.

Kepuasan Kerja Karyawan adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Ini mencakup berbagai aspek seperti kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, peluang pengembangan karir, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan yang tinggi biasanya mencerminkan bahwa karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan nyaman dengan lingkungannya. Sebaliknya, Kepuasan Kerja Karyawan yang rendah dapat mengindikasikan adanya masalah dalam organisasi, seperti manajemen yang buruk, kurangnya dukungan, atau beban kerja yang berlebihan. Kepuasan Kerja Karyawan yang tinggi dapat meningkatkan

produktivitas, loyalitas, dan Kepuasan Kerja Karyawan, sementara Kepuasan Kerja Karyawan yang rendah dapat menyebabkan peningkatan tingkat turnover dan penurunan kinerja.

Berikut merupakan hasil survei awal yang dilakukan oleh penulis dengan cara menyebarkan kuisioner awal pada 20 responden karyawan di PT. Arda Amaelia Utama melalui *Google Forms* yang dapat dilihat hasilnya dalam tabel 1.1 dibawah.

Tabel 1. 1

Hasil Survei Awal Keseimbangan Kehidupan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
	Flexibilitas Waktu Kerja				
1.	Saudara mendapatkan flexibilitas dalam bekerja	12	60%	8	40%
	Keseuaian Tuntutan Pekerjaan dan Kebutuhan Pribadi				
2.	Saudara mendapat keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi	5	25%	15	75%
	Dukungan Manajemen				
3.	Saudara merasa manajemen mendukung keseimbangan kehidupan kerja	13	65%	7	35%
	Persepsi Karyawan				
4.	karyawan dapat menyampaikan persepsi terhadap kualitas kehidupan kerja dan kehidupan pribadi	18	90%	2	10%

Sumber: Hasil Survei Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 hasil kuisioner awal yang dilakukan untuk variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja PT. Arda Amelia Utama sebanyak 15 karyawan atau 75% karyawan PT. Arda Amelia Utama menganggap bahwa mereka tidak mendapat keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Hal ini bisa terjadi karena karyawan merasa terapat gap yang cukup besar antara menyelesaikan pekerjaannya dengan kehidupan sosial pribadinya, gap ini bisa diakibatkan karena

beban kerja, waktu kerja, produktivitas kerja dll. Hal ini dapat mengakibatkan keseimbangan kehidupan karyawan menjadi tidak baik dan mempengaruhi performanya diperusahaan, sehingga hasil survei penelitian menghasilkan 75% tidak setuju bahwa mereka mendapatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Tabel 1. 2
Hasil Survei Awal Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
	Good Corporate Governance (GCG)				
1.	Saudara sudah mematuhi semua peraturan dan standar yang berlaku dalam menjalankan tugas	20	100%	0	0%
	Harmonisasi Hubungan Sosial				
2.	Saudara merasa bahwa lingkungan kerja saudara menerima keragaman	15	75%	5	25%
	Kenyamanan Kerja				
3.	Saudara merasa lingkungan kerja Anda mendukung kenyamanan dan produktivitas	5	25%	15	75%
	Menerapkan nilai-nilai				
4	Saudara merasa sudah menerapkan nilai-nilai rohani dan sosial dalam bekerja	20	100%	0	0%

Sumber: Hasil Survei Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 hasil kuioner awal yang dilakukan untuk variabel Lingkungan Kerja PT. Arda Amelia Utama sebanyak 15 karyawan atau 75% karyawan PT. Arda Amelia Utama menyatakan bahwa mereka merasa lingkungan kerja kurang mendukung kenyamanan dan produktivitas. Hal ini bisa saja disebabkan karena praktik kerja pada perusahaan merupakan kerja lapangan yang berkaitan dengan alat alat berat dan suhu yang panas dalam jangka waktu kerja yang lama.

Tabel 1. 3
Hasil Survei Awal Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
	Pekerjaan				
1.	Saudara merasa jam kerja yang diberikan Perusahaan terlalu berlebihan	12	60%	8	40%
	Gaji				
2.	Saudara merasa bahwa upah yang saudara terima saat ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja saudara	16	80%	4	20%
	Pengawasan				
3.	supervisi yang saudara terima memberikan arahan yang jelas dan mendukung untuk menyelesaikan tugas dengan baik	15	75%	5	25%
	Kesempatan Promosi				
4.	Saudara merasa bahwa peluang promosi di perusahaan ini adil dan merata.	2	10%	18	90%
	Rekan Kerja				
5	Saudara merasa memiliki rekan kerja yang mendukung	20	100%	0	0%

Sumber : Diolah oleh Penulis 2024

Berdasarkan tabel 1.3 hasil penyebaran kuisioner awal variabel Kepuasan Kerja sebanyak 18 merasa bahwa pekuang untuk mendapatkan promosi tidak sama rata. Hal ini diakibatkan akibat kurangnya perhatian manajemen akan fasilitas fasilitas yang menunjang pekerjaan karyawan, karyawan menganggap bahwa fasilitas yang disediakan kurang bisa memaksimalkan potensi pekerjaan mereka, sehingga hasil surveri menunjukan 90% karyawan merasa tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan masalah pekerjaan mereka.

Berdasarkan yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KESEIMBANGAN**

KEHIDUPAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KARYAWAN DI PT. ARDA AMELIA UTAMA.”

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi pada PT. Pos Kota Bandung, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang akan dijadikan penelitian ini sebagai berikut :

1. Sebagian besar karyawan PT. Arda Amelia Utama merasa belum mendapatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. Sebagian besar karyawan PT. Arda Amelia Utama merasa tidak nyaman saat bekerja.
3. Sebagian besar karyawan PT. Arda Amelia Utama merasa tidak puas dengan pengembangan karir di perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Arda Amelia Utama.
2. Seberapa besar pengaruh secara parsial dan simultan Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Arda Amelia Utama.

3. Seberapa besar pengaruh secara parsial dan simultan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Arda Amelia Utama.
4. Seberapa besar pengaruh secara simultan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Arda Amelia Utama

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, Manajemen Konflik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Arda Amelia Utama

1.3.2 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu tujuan penelitian agar tidak kehilangan arah dalam melaksanakan penelitian. Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Karyawan pada PT. Arda Amelia Utama
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Arda Amelia Utama
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Arda Amelia Utama
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Manajemen Konflik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Arda Amelia Utama

5. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja dan Manajemen Konflik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Arda Amelia Utama

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, tentunya mempunyai kegunaan bagi pihak penyusun dan pihak pendukung dalam penyusunan penelitian tugas akhir ini. Yaitu bagi penulis pribadi dan bagi pihak perusahaan tempat penulis melakukan penelitian. Berikut kegunaan penelitian tugas akhir yang dilakukan oleh penulis.

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi praktisi MSDM dalam merumuskan program-program pengembangan SDM yang efektif untuk meningkatkan motivasi, Kepuasan Kerja Karyawan, dan keterikatan karyawan.

1. Bagi Perusahaan

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan dapat menjadi sumber informasi untuk dijadikan bahan evaluasi serta membuat kebijakan dalam menemukan solusi untuk permasalahan yang ada di perusahaan yang berhubungan dengan keseimbangan kehidupan kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

2. Bagi Pihak Terkait

Hasil penelitian yang dilakukan penulis ini dapat digunakan sebagai sumber informasi tambahan bagi pihak yang tertarik dengan permasalahan yang

lingkupnya serupa dengan penelitian ini, yaitu terkait keseimbangan kehidupan kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Penulis berharap hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai acuan perusahaan yang bergerak di bidang serupa dengan pembahasan permasalahan yang serupa.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Universitas

Memperkaya literatur dan sumber referensi di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada topik keseimbangan kehidupan kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini juga berguna bagi peneliti sebagai tambahan sumber informasi dan indikator dalam mengembangkan penelitiannya, meningkatkan kemampuan dalam melakukan penelitian dan sebagai bahan evaluasi terhadap kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian.

3. Bagi Peneliti Lain

Kegunaan penelitian ini bagi penelitian lain adalah dapat menjadi sumber referensi dan informasi tambahan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian.

No.	Keterangan	Waktu Kegiatan											
		Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survei Tempat Penelitian												
2.	Melakukan Penelitian												
3.	Mencari Data												
4.	Membuat Proposal												
5.	Seminar												