

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan pastinya memiliki sumber daya manusia (SDM) yang menjadi pilar penting dalam perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi perusahaan. 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 misinya dikelola oleh manusia (Hasmin & Nurung, 2021).

CV. Pandawa Lima merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam tahap penyelesaian produksi karet untuk *spare part* motor matic. Dalam kegiatan produksi, CV. Pandawa Lima harus mempunyai sumber daya manusia yang baik. Pada dasarnya perusahaan dan karyawan harus mempunyai hubungan yang saling membutuhkan, dan ada sesuatu timbal balik yang diberikan. Ketika perusahaan memberikan timbal balik yang baik kepada karyawan, maka karyawan akan termotivasi (Lumunon, Sendow, & Uhing, 2019). Salah satunya adalah memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Hal ini bertujuan untuk membuat karyawannya termotivasi dan meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Kepuasan kerja karyawan merupakan sebuah bagian yang penting dari sifat pada individu, karena kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh kuat pada produktivitas kerja (Mogi, Affandi, & Narimawati, 2022). Kepuasan kerja mempunyai sesuatu sisi, dilihat dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi kurang memuaskan (Harahap & Khair, 2019). Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik manager - pekerja dan sikap karyawan dan Ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja yang baik (Wicaksono & Nurhanisah, 2018). Oleh sebab itu dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan harus melakukan berbagai cara salah satunya dengan menerapkan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*), kesehatan kerja dan penerapan beban kerja yang baik yang merupakan salah satu pengaruh kepuasan kerja karyawan.

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 produktivitas karyawan (Dhas, 2015). Karyawan dan perusahaan harus dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kebutuhan pribadi karyawan. Pada bulan Mei 2014 hasil survei yang dilakukan JobStreet.Com kepada 17.623 koresponden sebanyak 85% karyawan tidak memiliki *work life balance* dan 62% karyawan mengaku sulit tidur dikarenakan masih memikirkan pekerjaannya (JobStreet, 2014). Hal ini merupakan suatu hal yang negatif yang terjadi kepada pekerja. *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 dirumah, pertemanan dan begitu juga dalam lingkungan kantor yaitu manajemen perusahaan mendukung dalam kegiatannya. Menurut Morgan Redwood peneliti di Inggris dalam (Rene & Wahyuni, 2018) menyebutkan jika perusahaan menerapkan dan mendorong karyawan untuk melakukan dan mempunyai keseimbangan yang baik antara pekerjaannya dan kehidupan pribadinya maka perusahaan akan memperoleh pendapatan per tahun 20% lebih besar dibandingkan perusahaan yang tidak menerapkan dan mendorong penerapan keseimbangan kehidupan kerja. Kehidupan pribadi bisa berupa waktu yang dihabiskannya untuk keluarga, untuk hobi, bersosial dengan komunitas dan beristirahat.

Kesehatan kerja merupakan sesuatu hal yang penting dalam perusahaan, apalagi perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi seperti CV. Pandawa Lima. Kesehatan kerja bertujuan untuk menjaga agar kondisi fisik maupun mental karyawan baik dan sehat serta terjaga sehingga karyawan bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas dalam bekerja. Pekerja yang sehat merupakan pekerja yang bebas dari penyakit, cedera, serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas (Jacob, Tewal, & Tulung, 2017). Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomer 88 tahun 2019 pasal 2 ayat 2,

penyelenggara Kesehatan Kerja melakukan upaya yaitu pencegahan penyakit, peningkatan Kesehatan, penanganan penyakit dan pemulihan Kesehatan. Upaya tersebut wajib dipenuhi oleh pengelola tempat kerja atau perusahaan. Perusahaan wajib untuk dapat menjaga kesehatan kerja karyawannya dengan membuat peraturan dan aktivitas yang dapat menjamin kesehatan karyawan dan menyediakan fasilitas kesehatan di perusahaan.

Selain faktor keseimbangan kehidupan kerja, dan kesehatan kerja. faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah beban kerja. Beban kerja terjadi ketika reaksi tubuh manusia melakukan suatu pekerjaan ekstra, mengingat tingkatan beban kerja yang berbeda-beda pada setiap pekerjaannya (Sinaga & Sihombing, 2021). Beban kerja dalam Pemendagri Nomor 12 Tahun 2008 di definisikan sebagai tingginya volume bekerja dalam waktu kerja yang tinggi, diidentifikasi sebagai tingginya volume bekerja dalam satuan waktu yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Pemberian beban kerja yang baik kepada karyawan bertujuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang telah ditentukan. Semakin banyak aspek dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu tersebut. Ketika seorang karyawan terpenuhi kepuasannya dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Berikut adalah hasil survey peneliti menggunakan kusioner dan wawancara kepada 10 karyawan CV. Pandawa Lima dengan menggunakan Google Forms :

Tabel 1.1
Survey Awal variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja

No	Keseimbangan Kehidupan Kerja (Variabel X1)	Ya	Tidak
Keseimbangan waktu			
1	Saya merasa senang karena waktu istirahat saat bekerja sudah cukup.	90%	10%
2	Saya pernah diberikan cuti kerja untuk kegiatan diluar pekerjaan (acara keluarga, rekreasi, dll)	100%	0%
Keseimbangan Keterlibatan			
3	Saya merasa bertanggung jawab kepada pekerjaan saya dan keluarga saya.	100%	0%
4	Saya sering mengalami stress karena tanggung jawab saya kepada pekerjaan dan keluarga.	10%	90%
Keseimbangan kepuasan			
5	Saya merasa puas dengan waktu yang saya miliki untuk pekerjaan.	80%	20%
6	Saya merasa puas dengan waktu yang saya miliki untuk kehidupan pribadi.	30%	70%

Sumber :CV. Pandawa Lima, 2022

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan peneliti pada tabel 1.1 terkait dengan variabel keseimbangan pada karyawan CV. Pandawa Lima. Hasilnya menyebutkan bahwa terdapat permasalahan yaitu banyaknya karyawan yang tidak puas terhadap waktu yang dimilikinya untuk kehidupan pribadinya. Hal ini dikarenakan karyawan pada CV. Pandawa Lima memakai sebagian besar waktu nya untuk bekerja dan melakukan lembur. Sehingga saat pulang ke rumah karyawan lebih menggunakan waktu nya untuk istirahat.

Tabel 1.2
Survey Awal variabel Kesehatan Kerja

No	Kesehatan kerja (Variabel X2)	Ya	Tidak
Pengaturan udara			
1	Saya merasa nyaman karena di setiap sudut tempat kerja ada ventilasi udara.	90%	10%
2	Saya merasa tidak nyaman karena udara yang masuk berbau.	90%	10%
Suhu Udara			
3	Saya merasa nyaman dengan suhu udara di tempat kerja.	90%	10%
4	Saya senang karena ventilasi udara membuat tempat kerja terasa sejuk.	90%	10%
Kondisi Kesehatan Fisik			
5	Saya merasa senang karena perusahaan memberikan jaminan kesehatan.	100%	0%
6	Saya merasa senang karena terdapat fasilitas kesehatan yang memadai di tempat kerja.	40%	60%
Keadaan Emosi Pegawai			
7	Saya merasa emosi saat diberikan tugas tambahan di tempat kerja.	20%	80%
8	Saya tidak bisa mengontrol emosi saya.	0%	100%
Penerangan Cahaya			
9	Saya merasa nyaman karena setiap sudut tempat kerja diberikan lampu penerangan.	90%	10%
10	Saya merasa nyaman karena ventilasi udara cukup menerangi tempat kerja.	90%	10%

Sumber : CV. Pandawa Lima, 2022

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan peneliti pada tabel 1.2 terkait dengan variabel kesehatan kerja pada karyawan CV. Pandawa Lima. Hasilnya menyatakan

ada permasalahan pada fasilitas kesehatan karyawan. Karyawan merasa tidak senang dan tidak puas dengan fasilitas kesehatan pada perusahaan masih kurang memadai. Karena perlengkapan Kesehatan pada CV. Pandawa Lima Kurang Lengkap, dan tidak ada ruangan khusus untuk pengobatan karyawan jika terjadi kecelakaan kerja. Sehingga karyawan kurang nyaman dengan fasilitas kerja yang ada di perusahaan.

Tabel 1.3
Variabel Beban Kerja

No	Beban Kerja (Variabel X3)	Ya	Tidak
Kondisi Pekerjaan			
1	Saya merasa memahami pekerjaan yang ditugaskan.	100%	0%
2	Saya seringkali mengalami kebingungan saat mengoperasikan alat kerja.	0%	100%
Penggunaan Waktu Kerja			
3	Saya merasa jam pulang kerja saya sesuai dengan jam kerja yang diberlakukan.	80%	20%
4	Saya merasa jam kerja yang diberlakukan perusahaan terlalu berlebihan.	10%	90%
Target yang harus dicapai			
5	Saya merasa waktu untuk mengejar target perusahaan terlalu sedikit.	60%	40%
6	Saya mampu dalam mengejar target perusahaan.	100%	0%

Sumber : CV. Pandawa Lima, 2022

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan peneliti pada tabel 1.3 terkait dengan variabel beban kerja pada karyawan CV. Pandawa Lima. Hasilnya menyebutkan jika permasalahannya ada pada waktu untuk mengejar target perusahaan. Sebagian

besar karyawan merasakan waktu yang diberikan perusahaan dalam mengejar target terlalu sedikit, dan karyawan harus bekerja secara cepat untuk mencapai target tersebut. Hal ini menimbulkan beban kerja yang berlebih pada sebagian besar karyawan, yang menyebabkan kelelahan kerja yang berlebih. Selain itu saat dalam mengejar target karyawan melakukan lembur untuk mencapai target kerja yang diberikan perusahaan.

Tabel 1.4
Variabel Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja (Variabel Y)	Ya	Tidak
Kondisi kerja yang mendukung			
1	Saya merasa senang karena fasilitas kerja membantu saya dalam melakukan pekerjaan.	70%	30%
2	Saya merasa senang karena fasilitas kerja selalu terjaga kebersihannya.	70%	30%
Pekerjaan yang menantang			
3	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan saat ini, dan butuh pekerjaan yang sedikit sulit.	0%	100%
4	Saya merasa senang karena perusahaan seringkali memberikan tugas tambahan.	60%	40%
Gaji atau Upah yang pantas			
5	Saya senang karena perusahaan memberikan gaji atau upah lebih sesuai dengan tugas tambahan yang diberikan.	70%	30%
6	Saya merasa senang karena gaji atau upah yang diberikan sudah adil sesuai dengan pekerjaan saya.	40%	60%

Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan			
7	Saya merasa senang karena ditempatkan sesuai dengan kemampuan saya.	100%	0%
8	Saya merasa tidak senang karena perusahaan memberikan tugas tambahan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya.	20%	80%
Rekan kerja yang mendukung			
9	Saya merasa senang karena rekan kerja saya ramah dan selalu mendukung saya.	100%	0%
10	Saya merasa senang rekan kerja saya bisa diajak bekerjasama.	100%	0%

Sumber : CV. Pandawa Lima, 2022

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan peneliti pada tabel 1.4 terkait dengan variabel Kepuasan Kerja pada karyawan CV. Pandawa Lima. Hasilnya menyebutkan jika permasalahannya adalah sebagian besar karyawan merasa tidak senang dan tidak puas karena gaji dan upah yang diberikan dirasa belum adil. Hal ini dikarenakan karyawan selalu diberikan pekerjaan tambahan dan melakukan lembur untuk mengejar target. Dalam hal ini karyawan diberikan gaji atau upah tambahan tetapi karyawan merasa tambahan gaji atau upah tersebut dirasa tidak sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Pandawa Lima”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian awal yang sudah dilakukan dengan menyebarkan kusioner, identifikasi masalah yang dapat peneliti ambil yaitu :

1. Sebagian besar karyawan tidak memiliki waktu yang cukup untuk keperluan kehidupan pribadi nya. Seperti melakukan hobi dan bercengkrama dengan keluarga nya.
2. Sebagian besar karyawan tidak nyaman dengan fasilitas kesehatan kerja perusahaan.
3. Sebagian besar karyawan merasa waktu yang diberikan perusahaan terlalu sedikit untuk mengejar target perusahaan, sehingga karyawan mengalami beban kerja berlebih.
4. Sebagian karyawan merasa gaji atau upah yang diberikan perusahaan kurang sesuai.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti. Peneliti menemukan rumusan masalah, yaitu :

1. Bagaimana Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesehatan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Pandawa Lima.
2. Bagaimana pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Pandawa Lima.
3. Bagaimana pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Pandawa Lima.

4. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Pandawa Lima.
5. Bagaimana pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Beban Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Pandawa Lima.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, kesehatan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Pandawa Lima.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam melaksanakan penelitian tugas akhir ini yaitu :

1. Untuk mengetahui Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesehatan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja pada karyawan CV. Pandawa Lima.
2. Untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan CV. Pandawa Lima.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan CV. Pandawa Lima.
4. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan CV. Pandawa Lima.

5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesehatan Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan CV.Pandawa Lima baik secara parsial maupun simultan.

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

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 *work life balance*, kesehatan kerja, beban kerja dan 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 lingkungannya serupa dengan penelitian ini, yaitu terkait keseimbangan kehidupan kerja, kesehatan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja.

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 Pengembang Ilmu

Kegunaan penelitian ini dalam bidang pengembangan ilmu adalah sebagai sumber informasi tambahan dan mengimplementasikan ilmu terhadap pengembangan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya melalui pemenuhan kepuasan 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.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di salah satu perusahaan yang ada di Kabupaten Bandung Barat.

