

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi sekarang ini mengakibatkan kemajuan teknologi dan persaingan bisnis yang semakin ketat dan semuanya itu tidak lepas dari peran sumber daya manusia. Sehingga di era globalisasi sekarang ini menuntut setiap individu untuk meningkatkan kualitasnya dalam segi kemampuan maupun keterampilan, agar dapat bersaing dengan individu yang lainnya. Sumber daya manusia merupakan aspek yang penting bagi sebuah perusahaan (Wenno, 2018)

Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan merupakan ujung tombak dari kesuksesan perusahaan, sehingga diharapkan mampu bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan. Untuk mampu bekerja sesuai dengan tuntutan, anggota organisasi sebagai sumber daya manusia di dalam perusahaan harus memiliki kemampuan yang sesuai dan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Salah satu faktor yang dapat membuat pegawai nyaman dengan pekerjaannya adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperoleh akan turut menentukan sikap positif individu terhadap pekerjaan. Permasalahan tentang kepuasan kerja menarik diteliti karena berdampak pada aktivitas pegawai dalam bekerja pada kesehariannya dan besar manfaatnya untuk kepentingan individu maupun perusahaan itu sendiri. Pegawai yang puas cenderung lebih sering hadir di kantor, memiliki kinerja yang tinggi, dan loyal terhadap organisasi (dalam

Robbins & Coulter, 2010). Kepuasan kerja seharusnya menjadi perhatian utama perusahaan karena pegawai yang dalam bekerja tidak bisa merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimiliki akan menimbulkan kurangnya fokus dan berkonsentrasi dengan pekerjaannya Burhanudin (dalam Shabrina, 2019)

Dinas Perhubungan adalah suatu Lembaga yang terdiri secara mandiri dalam melaksanakan peran pelaksanaan kebijakan berdasarkan pemerintahan otonomi daerah adanya otonomi daerah memberikan desentralisasi pada Dinas Perhubungan untuk melaksanakan otonomi seluas-luasnya berikut semua aparatur dan keuangannya kecuali hal-hal yang bersifat nasional yang akan diatur dan undang-undang.

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang seseorang dapat rasakan tentang pekerjaannya dan aspek diluar pekerjaannya yang dianggap memuaskan. Selain itu kepuasan kerja merupakan sejauh mana ia mampu menerima nilai-nilai aspek dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan adanya kesempatan kerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari jika kebutuhan sehari-hari dan memenuhi harapan tercapainya hasil atau harapan dalam melakukan pekerjaannya (Pranindhita & Wibowo, 2020)

Menurut Kreitne (dalam Shabrina, 2019) kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari satu pekerjaan. Dengan kata lain kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut bisa menjadi negatif atau positif ketika seseorang menghadapi pekerjaannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2010), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang

menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sehingga hanya terdapat emosi positif dalam diri individu. Hermawan (dalam Shabrina, 2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan perasaan tersebut tergantung pada masing-masing individu yang menjalaninya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Burt (dalam Wenno, 2018) yaitu keadaan keluarga karyawan. Oleh sebab itu, sebagai seorang pegawai yang sudah memiliki keluarga dituntut untuk dapat mengatur keseimbangan antara pekerjaan yang memberikan penghasilan untuk melanjutkan kehidupan dengan tanggung jawab sebagai bagian dari keluarga. Hal ini disebut keseimbangan kehidupan-kerja atau *work life balance*.

Menurut Moore (dalam Ganapathi, 2016) *work life balance* yang baik didefinisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain. Penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan cenderung lebih puas dalam hidup dan lebih baik fisiknya serta kesehatan mental (Carlson, Grzywacz, & Zivnuska, 2009).

Menurut Haar, dkk (dalam Lestari, 2022) *work life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu sama, selain itu bagi karyawan pilihan mengelola kewajiban kerja dan tanggung jawab terhadap keluarga. Konsep mengenai keseimbangan kehidupan dan

kerja (*work-life balance*) marak dikaji karena memiliki konsep yang luas melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan (waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual). Selain itu keseimbangan kehidupan dan kerja menandakan sejauh mana karyawan mengalami perasaan dimana kebutuhan yang berkaitan dengan pekerjaan maupun diluar pekerjaan terpenuhi melalui keseimbangan kehidupan dan kerja. Oleh karena itu, saat ini penerapan kebijakan *work life balance* mulai berkembang di Indonesia, karena kebijakan *work life balance* merupakan salah satu daya tarik karyawan ketika mencari kerja (Suryadhi, 2016).

Menurut Lewison (dalam Shabrina, 2019) keuntungan yang dapat diperoleh perusahaan apabila perusahaan tersebut mampu menjalankan program kerja yang lebih memperhatikan *work life balance* para karyawannya seperti meminimalisir tingkat ketidakhadiran karyawan. Seiring dengan perkembangan karir karyawan akan terus melakukan evaluasi mengenai pencapaian hidupnya dan aspek yang dinilai tidak hanya menyangkut pekerjaan. Banyak perusahaan menganggap bahwa kesuksesan karir cukup berupa kenaikan gaji dan jabatan, namun sebenarnya banyak karyawan yang mengharapkan bentuk tidak berwujud dari kesuksesan karir mereka berupa keseimbangan kehidupan kerja (Finegold & Mohrman, dalam Ramadhani, 2013). Oleh karena itu, perusahaan harus memikirkan strategi *work life balance* seperti apa yang akan diterapkan dalam perusahaannya dengan cara memahami kebutuhan para karyawannya yang tentunya berbeda antara karyawan yang satu dengan yang lain serta memahami keseimbangan seperti apa yang diinginkan atau dibutuhkan oleh para karyawan atau bawahan (Clutterbuck, dalam Shabrina, 2019). Jika individu dapat

melakukan kedua tanggung jawab sebagai pekerja dan sebagai bagian dari keluarga maka individu akan merasakan kepuasan kerja karena individu dapat bekerja dengan baik pada saat di kantor sehingga tidak perlu terbebani dengan permasalahan atau status telah berkeluarga.

Oleh sebab itu, kombinasi dukungan keluarga dan organisasi tentunya akan lebih baik dalam mengurangi “benturan-benturan” tanggung jawab yang ada. Dukungan personal maupun organisasi sangat berpengaruh terhadap pekerja dalam menyelesaikan konflik kepentingan antara pekerjaan dan keluarga, dimana ada perbedaan yang sangat signifikan antara pekerja yang didukung keluarga dan pekerja yang tidak didukung keluarga (Friedmandan Greenhaus, dalam Wenno, 2018). Dengan adanya *work life balance* maka akan timbul kepuasan kerja, atau dapat dikatakan bahwa *work life balance* membantu menghasilkan kepuasan kerja. Jika *work life balance* dalam suatu organisasi tinggi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat pada tanggal 12 September 2022 didapatkan bahwa kepuasan kerja pada pegawai masih kurang, hal tersebut diketahui dari pegawai yang hanya melakukan pekerjaan sesuai tuntutan dan hanya sekedar memenuhi kebutuhan perusahaan seperti bekerja hanya karena uang, fasilitas yang diberikan masih kurang seperti diruangan bagian pengendalian operasional yang tidak memiliki akses untuk wifi dan aturan waktu kerja masih kurang seperti ada pegawai yang pulang sebelum jam kerja selesai, interaksi sosial masih kurang seperti komunikasi antara pimpinan dan anggota maupun anggota sesama anggota, tidak adanya penghargaan bagi pegawai

yang berprestasi, kemudian gaji yang diterima masih kurang dengan adanya beban pekerjaan yang berlebihan yang tidak sesuai dengan balas jasa yang adil dan layak. Dan pegawai juga merasakan kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kebanyakan yang sulit untuk membagi waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya yaitu pada pegawai yang sudah berkeluarga. Dengan meningkatkan *work life balance* maka kepuasan kerja akan terbentuk. Oleh karena itu, perlu keseimbangan kehidupan kerja pegawai sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja, jika hubungan keduanya tidak saling mendukung maka tingkat keseimbangan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja akan rendah dan itu akan menimbulkan dampak yang tidak baik dalam perusahaan.

Penelitian mengenai Hubungan *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja pernah dilakukan oleh (Dewi Shabrina & Ika Zenita, 2019) dari Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro yang berjudul “Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pertani (Persero), selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Elma Kartika Sary, 2022) dari Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang yang berjudul “Hubungan *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja Pada Sales Perempuan”, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Ellyda Yohan & Doddy Hendro, 2020) dari Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga yang berjudul “Hubungan *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja Pada Guru di SMK Kabupaten Pati”, selanjutnya penelitian yang dilakukan (Maryo Wildo Wenno, 2018) yang berjudul “Hubungan *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PT PLN Persero Area Ambon”. Adapun perbedaan

peneliti sebelumnya dengan peneliti adalah berdasarkan tempat dan waktu penelitian, sampel dan populasi.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui lebih lanjut apakah terdapat hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan empiris antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu bagi psikologi terutama psikologi industri dan organisasi khususnya yang berkaitan dengan masalah *work life balance* dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini yaitu:

a. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan informasi bagi pegawai berkaitan dengan hubungan *work life balance* dengan kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaan di tempat kerja.

b. Bagi Pihak Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat

Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan atau landasan bagi perusahaan dalam membuat kebijakan *work life balance* untuk meningkatkan atau mempertahankan kepuasan kerja pada pegawai.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lainnya yang berminat mengangkat tema penelitian yang sama dengan mempertimbangkan variable-variabel yang lebih mempengaruhi dan dapat menggunakan teori-teori yang lebih terbaru dan berbeda sehingga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan psikologi.