

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia organisasi di Indonesia yang berkembang semakin pesat, banyak menarik perhatian para ahli dari berbagai bidang untuk turut serta dalam perkembangan tersebut termasuk didalamnya psikologi industri dan organisasi. Keberhasilan suatu industri baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Tampubolon, 2022).

Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan merupakan ujung tombak dari kesuksesan perusahaan, sehingga diharapkan pegawai mampu bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan, pegawai sebagai sumber daya manusia di dalam perusahaan harus memiliki kemampuan yang sesuai dan merasa nyaman dengan pekerjaannya (Shabrina & Ratnaningsih, 2019). Sumber daya manusia berkaitan dengan pegawai yang selalu berperan aktif dalam aktifitas perusahaan (Sukur & Susanty, 2022).

Hasibuan (dalam Tampubolon, 2022) berpendapat bahwa pegawai merupakan aset perusahaan. Kehadiran pegawai begitu penting hingga saat ini, tanpa adanya pegawai tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Salah satu

faktor yang dapat membuat pegawai nyaman dengan pekerjaannya adalah kepuasan pegawai.

Kepuasan pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperoleh akan turut menentukan sikap positif individu terhadap pekerjaan (Shabrina & Ratnaningsih, 2019). Namun setiap pegawai memiliki tujuannya masing-masing. Selain dari tujuan perusahaan yang harus dicapai, setiap pegawai juga memiliki tujuan lain untuk memenuhi berbagai kebutuhan pribadinya. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mempertimbangkan kebutuhan dari setiap pegawainya agar dapat merasakan kepuasan dalam bekerja (Wenno, 2018).

Menurut Berg (dalam Nursyianah, 2019) pegawai di sebuah perusahaan memiliki kewajiban rata-rata durasi bekerja dalam sehari selama 8 jam. Faktanya menunjukkan bahwa jumlah jam kerja yang digunakan oleh pegawai untuk bekerja semakin meningkat seperti digunakan untuk lembur hingga larut malam, perjalanan bisnis ke luar kota atau luar negeri hingga berhari hari, acara di kantor yang cukup banyak, dan lain sebagainya. Sementara itu, jumlah waktu yang dihabiskan untuk keluarga dan lingkungan diluar pekerjaannya tetap bahkan semakin berkurang.

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) adalah lembaga yang mendapat tugas untuk mengendalikan jumlah penduduk melalui penyelenggaraan program kependudukan dan Keluarga Berencana, serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) Indonesia melalui pembangunan keluarga berdasarkan Undang-Undang Nomor 52 tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, individu akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sementara itu, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Akan tetapi di Indonesia dan beberapa negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal (Tampubolon, 2022).

Menurut Luthans (dalam Indrasari, 2017) kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa pegawai dengan tingkat nilai bias jasa baik finansial maupun non finansial. Wibowo (dalam Sukur & Susanty, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu hal yang menyenangkan yang diperoleh dari penilaian seseorang atau pengalaman kerja. Selanjutnya Spector (dalam Wenno, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja yaitu suatu perasaan seseorang secara umum terhadap pekerjaannya ataupun sebagai rangkaian yang saling berhubungan dari sikap-sikap seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya.

Menurut Luthans (dalam Indrasari, 2017) dimensi kepuasan kerja yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, kelompok kerja, dan pengawasan. Burt (dalam Wenno, 2018) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu keadaan keluarga pegawai. 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 Hayman (dalam Wenno, 2018) menyatakan bahwa *Work Life Balance* terdapat campur tangan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, campur tangan dari kehidupan pribadi pada pekerjaan, kehidupan pribadi dan pekerjaan saling mempengaruhi sehingga akan memberikan dampak positif pada kedua segi kehidupan tersebut pada pegawai. Pandey (dalam Tampubolon, 2022) mendefinisikan *Work Life Balance* adalah keadaan keseimbangan dimana tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Selanjutnya Frame dan Hartog (dalam Ghanapati, 2016) *work-life balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya.

Menurut Fisher, dkk (dalam Wardani & Firmansyah, 2021) aspek *work life balance* yaitu WIPL (*work interference with personal life*) aspek ini mengungkapkan bahwa terdapat campur tangan dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, PLIW (*personal life interference with work*) aspek ini menjelaskan terdapat campur tangan dari kehidupan pribadi pada pekerjaan, WPLE (*work personal life enhancement*) aspek ini menunjukkan bahwa kehidupan pribadi dan pekerjaan saling mempengaruhi sehingga akan memberikan dampak positif pada kedua segi kehidupan tersebut pada pegawai. Selanjutnya menurut Cain (dalam Wibisono, 2022) membagi faktor-faktor *work life balance* menjadi tiga faktor yaitu faktor Individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan sosial.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 20 September 2023 kepada pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Barat, ditemukan bahwa kepuasan kerja pegawai masih kurang. Hal ini diketahui dari pegawai yang sering merasa pekerjaan mereka tidak selalu membuahkan hasil yang jelas. Sehingga tugas dan tanggung jawab pegawai tidak benar-benar mendukung pertumbuhan pribadi atau karier. Akibatnya, pegawai jadi tidak puas karena merasa pekerjaan yang kurang berdampak positif. Meskipun gaji sudah sesuai standar, ada juga pegawai yang merasa gajinya tidak cukup sebanding dengan beban kerja yang harus mereka tanggung, sehingga motivasi dan kepuasan kerja jadi menurun. Beberapa pegawai merasa ada kesenjangan antara kinerja dan kesempatan pegawai untuk lebih produktif, yang membuat semangat kerja pegawai turun dan merasa tidak dihargai. Pegawai hanya mengerjakan tugas sesuai permintaan dan sekadar untuk memenuhi kebutuhan instansi, seperti hanya bekerja demi uang. Selain itu, aturan waktu kerja juga masih kurang ketat, ada pegawai yang pulang sebelum jam kerja selesai dan ada juga yang nongkrong di kantin saat jam kerja. Interaksi antar pegawai juga kurang, baik dalam komunikasi antara pimpinan dan anggota, maupun antar sesama anggota. Kurangnya kerja sama antar pegawai membuat beberapa pegawai jadi kurang semangat dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pegawai yang berprestasi tidak dapat penghargaan apa-apa, dan gaji yang diterima masih tidak sebanding dengan beban kerja yang terlalu banyak. Sehingga pegawai merasa imbalan yang didapat tidak adil dan kurang layak. Pegawai juga mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, terutama bagi pegawai yang sudah

berkeluarga. Beberapa pegawai merasa bahwa masalah pribadi seperti urusan keluarga atau kesehatan, sering kali mengganggu fokus dan performa kerja. Gangguan dari kehidupan pribadi membuat beberapa pegawai menjadi kurang fokus dan produktif di tempat kerja, yang dapat menurunkan kualitas kerja mereka. Oleh karena itu, diperlukan *Work Life Balance* pegawai agar dapat berdampak positif pada kepuasan kerja. Jika hubungan antara keduanya tidak saling mendukung, maka tingkat keseimbangan kinerja pegawai dengan kepuasan kerja akan rendah, yang dapat berdampak negatif bagi instansi.

Penelitian tentang *work life balance* dengan kepuasan kerja pernah dilakukan oleh Tampubolon (2022) dengan judul “Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan kepuasan kerja pada Karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai”. Penelitian lainnya dilakukan oleh Sabrina (2019) “Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pertani”. Selanjutnya penelitian Nursyianah (2019) dengan judul “Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja Karyawan perusahaan startup di Jakarta”. Hal yang membedakan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dalam hal sampel penelitian, lokasi dan tahun dilakukannya penelitian.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pegawai pada perwakilan BKKBN Provinsi Sumatra Barat”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah peneliti sampaikan pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *work life balance* dengan Kepuasan kerja hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pegawai pada perwakilan BKKBN Provinsi Sumatra Barat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan antara *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pegawai pada perwakilan BKKBN Provinsi Sumatra Barat.

D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya referensi penelitian pada bidang keilmuan psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, mengenai keterhubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja dengan subjek pegawai perwakilan BKKBN Provinsi Sumatra Barat.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Bagi subjek penelitian diharapkan dapat membrikan informasi kepada pegawai tentang *Work Life Balance* dan Kepuasan kerja sehingga mereka dapat mengatur kondisi psikologisnya menjadi lebih baik untuk mendapatkan lingkungan organisasi yang diinginkannya.

b. Bagi perwakilan BKKBN Provinsi Sumatra Barat

Mampu memberikan informasi dan gambaran mengenai hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada pegawai, sehingga kedepannya dapat dijadikan pertimbangan lebih lanjut bagi perusahaan dalam membuat kebijakan yang pro terhadap *work life balance* pegawai di dalamnya, sehingga pegawai di dalam instansi tersebut mampu merasakan kepuasan dalam bekerja dan dapat memberikan performa terbaiknya.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian pada bidang yang ada kaitannya dan dapat menjadi bahan referensi serta perbandingan bagi semua pihak. Sehingga peneliti berikutnya yang ingin menggali lebih dalam mengenai variabel kepuasan kerja dan *work life balance*.