

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan yang utama dalam proses peningkatan produktivitas. Produktivitas kerja adalah keluaran (*output*) produk atau jasa per setiap masukan (*input*) sumber daya yang digunakan dalam suatu proses produksi. Tingkat ukur produktivitas sangat beragam bergantung kepada kepentingan yang terkait. Produktivitas dapat dinyatakan dalam ukuran fisik (*physical productivity*) dan ukuran finansial (*financial productivity*) apabila kepentingan tersebut adalah keuntungan. Produktivitas dapat menggunakan ukuran moneter sebagai tolak ukur. Produktivitas merupakan salah satu sasaran penting suatu organisasi atau perusahaan atau lembaga. Hal ini disebabkan karena produktivitas dapat menunjang kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan/pemberi jasa untuk mencapai tujuan akhir yang telah ditentukan itulah yang namanya bekerja (Karauwan, dkk., 2024).

Sumber daya manusia juga merupakan ujung tombak dari kesuksesan sebuah instansi, diharapkan pegawai memiliki kemampuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Sumber daya manusia harus memiliki kemampuan yang sesuai dan merasa nyaman dengan pekerjaannya agar dapat memenuhi tuntutan instansi. Kepuasan

pegawai adalah salah satu komponen yang dapat membuat pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja adalah faktor yang sangat penting karena kepuasan yang diperoleh akan menentukan bagaimana seseorang melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menarik untuk diteliti karena berdampak pada aktivitas sehari-hari pegawai dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kepentingan instansi dan individu. Pegawai yang puas cenderung lebih sering hadir di kantor, melakukan pekerjaan dengan baik, dan setia kepada perusahaan mereka (Robbins & Coulter, 2010). Pegawai yang bekerja tidak merasakan kenyamanan, tidak dihargai, atau tidak dapat memaksimalkan potensi mereka, kepuasan kerja seharusnya menjadi fokus utama instansi (Shabrina & Ratnaningsih, 2019).

Menurut Rahayu & Rushadiyati (2021), kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya (Yeni dkk, 2023).

Menurut Luthans (dalam Paparang dkk, 2021) kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dimana kepuasan kerja yaitu hasil pandangan karyawan terkait bagaimana pekerjaan yang mereka lakukan dalam memberi nilai

penting. Menurut Spector (dalam Pella 2023) kepuasan kerja adalah semua perasaan yang dimiliki oleh seseorang tentang pekerjaannya dan berbagai aspek yang menyertainya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beberapa faktor tersebut adalah *work life balance* dan iklim organisasi. Baik *work life balance* dan iklim organisasi, masing-masing memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti yang dinyatakan oleh Robbins dkk (dalam Azdanal dkk, 2021) bahwa individu yang memiliki tempat kerja yang mendukung ramah keluarga tampak lebih puas dengan pekerjaannya.

Work life balance menurut menurut fisher dan bulger (2009) adalah persaingan waktu dan energi individu yang digunakan untuk menjalankan peran yang berbeda dalam kehidupannya (Wardani, 2021). Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) merupakan usaha seorang pekerja yang menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan diluar pekerjaan, yang mana hal tersebut akan memunculkan konflik pribadi dan sumber energi bagi pribadi. *Work life balance* merupakan kemampuan pengaturan individu terhadap waktu kerja untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kegiatan lain, seperti bersama keluarga, melakukan hobi, dan tidak berfokus pada kehidupan kerja saja (Frame & Hartog, 2003; Sari & Surjanti, 2019). Menurut Lockwood (2003), seseorang yang memiliki keseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaan akan memberikan pengaruh dalam bekerja, mereka akan berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas, mengurangi konflik hubungan dengan rekan kerja, mengurangi kecurangan dalam bekerja, serta akan meminimalisir kemungkinan

karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. berdasar pada teori para tokoh, dapat diambil makna bahwa *work life balance* merupakan kemampuan menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi dari individu yang bekerja (Lolita and Mulyana, 2022).

Work-life balance adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja (Lockwood, 2003). Greenhaus (2003) *work life balance* adalah keseimbangan yang terikat pada individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan, tanggung jawab dalam keluarga maupun kehidupan. 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. Menurut Lewison (2006) 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. (Shabrina & Ratnaningsih, 2019).

Faktor psikologis dari *work life balance* adalah kemampuan individu mengelola konflik, dimana karyawan sebagai individu yang memiliki beragam peran di kantor dan dalam kehidupan pribadi memerlukan kemampuan untuk mengelola

konflik dengan baik sehingga dapat tercapai keseimbangan kepuasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan. Keseimbangan kepuasan merupakan salah satu faktor penting bagi karyawan karena dengan memperhatikan kondisi tersebut karyawan akan merasa dirinya dapat menyeimbangkan peran dengan baik antara pekerjaan di kantor maupun kehidupan pribadi.

Waktu yang dimiliki karyawan haruslah seimbang antara waktu untuk kehidupan pribadi maupun waktu di dalam pekerjaan. Jika waktu karyawan lebih dominan ke salah satunya, maka akan berdampak buruk terhadap salah satunya. Ketika, karyawan lebih condong terhadap pekerjaan maka waktu untuk keluarga atau kehidupan pribadinya akan berkurang dan menimbulkan rendahnya kepuasan kerja karyawan tersebut. Namun, jika karyawan lebih condong terhadap kehidupan pribadi atau keluarganya, hal ini akan berpengaruh terhadap kualitas dan performa kerja karyawan yang mana bisa mengalami penurunan kualitas dan performa kerjanya. Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh beban kerja yang dimiliki karyawan. Ketika waktu yang dimiliki karyawan lebih dominan di tempat kerja maka karyawan akan merasa tidak puas, hal ini biasanya terjadi karena pekerjaan yang dimiliki karyawan membutuhkan waktu yang lebih lama untuk bisa diselesaikan dengan baik. Namun waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan terlalu sempit, maka biasanya karyawan tetap terus menyelesaikan pekerjaan tersebut sampai selesai. Kondisi pekerjaan karyawan bisa mempengaruhi ketidakpuasan karyawan, seperti kondisi pekerjaan yang terlalu banyak beban kerjanya dan ketidak seimbangan kehidupan

pribadi dan kehidupan kerja karyawan, yang mana lebih dominan di kehidupan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap sepuluh orang pegawai di dinas pendidikan Kota Solok pada 15 November 2024 didapatkan bahwa kepuasan kerja pada pegawai masih kurang, hal tersebut diketahui dari pegawai yang tidak mendapatkan penghargaan dari berbagai pencapaian atau kelancaran suatu program pelatihan yang dibuat. Selain itu sulitnya untuk mendapatkan promosi atau kenaikan pangkat bagi pegawai, kemudian gaji yang diterima masih kurang dengan adanya beban pekerjaan yang berlebihan yang tidak sesuai dengan balas jasa yang adil dan layak. Tidak semua pegawai mendapatkan tunjangan. Peraturan yang ketat dan tidak menerima toleransi membuat pegawai kewalahan untuk menyesuaikan. Atasan juga melimpahkan semua pekerjaan pada bawahan dan menuntut penyelesaiannya. Terkadang antar rekan kerja mengalami kesalah pahaman dan memberatkan salah satu pekerjaan ke rekannya. Beberapa atasan juga terkadang memberikan tanggung jawab yang berlebih ke bawahannya.

Adapun hasil wawancara peneliti dengan pegawai terkait *work life balance* mereka menyatakan bahwa kegiatan yang padat di akhir tahun membuat pegawai kewalahan dan membuat pegawai terpaksa lembur dan cuti sehingga waktu yang dirancang untuk kegiatan keluarga terpaksa ditunda. Terkadang ada kegiatan kegiatan yang mengharuskan orang tua untuk datang kesekolah sedangkan pekerjaan dikantor dalam keadaan yang mendesak. Kesibukan di akhir di kantor membuat pegawai terkadang kehilangan waktu bersama anak-anak. Pegawai mengalami emosi yang

kurang stabil ketika masalah di rumah belum terselesaikan. Masalah di rumah, membuat kinerja pegawai menurun. Pegawai juga pernah mengalami kejadian yang disebabkan kurang ketelitian dalam input data, dan kejadiannya juga pernah terjadi dalam kehidupan sehari-hari. Jika *work life balance* meningkat 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 (Maryo Wildo Wenno, 2018) yang berjudul "Hubungan *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PT PLN Persero Area Ambon". Ada hubungan yang positif dan signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja. Yang berarti bahwa jika *work life balance* semakin tinggi maka kepuasan kerja juga semakin tinggi dan sebaliknya apabila *work life balance* semakin rendah maka kepuasan kerja juga semakin rendah, 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", hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara *life balance* dan kepuasan kerja.

kepuasan kerja pada guru wanita yang telah menikah tidak dipengaruhi oleh *work life balance*. Adapun perbedaan peneliti sebelumnya dengan peneliti adalah berdasarkan tempat dan waktu penelitian, sampel dan populasi. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui lebih lanjut apakah terdapat hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Solok.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Solok?

C. Tujuan

Penelitian Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan empiris antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Solok.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya temuan-temuan dalam bidang psikologi dan dapat dijadikan masukan dalam pengembangan ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

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 dengan cara meningkatkan

kemampuan mengelola waktu dan dukungan organisasi, termasuk fleksibilitas kerja dan program kesehatan mental, memainkan peran penting dalam mencapai *work life balance*.

b. Bagi pihak dinas pendidikan kota solok

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

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk peneliti selanjutnya tentang *work life balance* dan kepuasan kerja dibidang Psikologi Industri dan Organisasi.