

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 dit

entukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Tampubolon, 2022).

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting sebagai faktor penentu keberhasilan perusahaan, sehingga setiap karyawan dituntut untuk dapat memenuhi ekspektasi organisasi. Sebagai aset utama perusahaan, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang relevan sekaligus merasakan kepuasan dalam menjalankan tugasnya (Shabrina & Ratnaningsih, 2019). Sedangkan Menurut Hardjanto (2010), sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengalokasikan sumber daya finansial, mengawasi mutu, serta merumuskan strategi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (dalam Tampubolon & Hafni, 2022), karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan. Peran karyawan sangat krusial karena

tanpa kehadiran karyawan, aktivitas operasional dan proses produksi perusahaan tidak akan berjalan lancar. Salah satu aspek kunci yang menciptakan kenyamanan kerja adalah tercapainya kepuasan karyawan.

Menurut Berg (dalam Nusyianah, 2019), karyawan di suatu perusahaan umumnya memiliki kewajiban untuk bekerja selama 8 jam per hari. Namun, pada kenyataannya, jam kerja mereka cenderung meningkat, misalnya karena lembur hingga malam, perjalanan dinas ke luar kota atau luar negeri yang bisa memakan waktu sehari-hari, banyaknya acara di kantor dan sebagainya. Di sisi lain, waktu yang dialokasikan untuk keluarga dan kehidupan sosial di luar pekerjaan justru tetap atau bahkan semakin berkurang.

Menurut Shabrina dan Ratnaningsih (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memegang peranan karena dapat membentuk sikap positif individu terhadap pekerjaannya. Namun, perlu dipahami bahwa setiap karyawan memiliki tujuan pribadi yang berbeda-beda. Di samping harus mencapai target organisasi, individu juga memiliki kebutuhan individual yang harus terpenuhi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan memenuhi kebutuhan masing-masing karyawan agar dapat merasakan kepuasan dalam bekerja (Wenno, 2018).

Menurut Gibson (dalam Indrasari, 2017) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki oleh para pekerja mengenai pekerjaan individu, yang merupakan hasil dari cara memandang pekerjaan tersebut. Sementara itu Spector (dalam Wenno, 2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya atau kumpulan pandangan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sedangkan Menurut Luthans (dalam Indrasari,

2017), kepuasan kerja adalah perasaan karyawan ketika ada atau tidak adanya kesesuaian antara kontribusi karyawan dengan imbalan yang diterima, baik finansial maupun non-finansial.

Menurut Locke (dalam Pitasari & Perdhana, 2018) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau positif yang timbul dari penilaian individu terhadap pekerjaan atau pengalamannya. juga mendefinisikannya sebagai hasil penilaian karyawan atas sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi hal-hal yang individu anggap penting. Lockwood (dalam Nafis, dkk, 2023) mendefenisikan sebagai keadaan yang membuat seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi, baik secara emosional maupun secara intelektual.

Menurut Luthans (dalam Indrasari, 2017) dimensi kepuasan kerja yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, kelompok kerja dan pengawasan. Burt (dalam Witomo, 2015) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor hubungan antar karyawan, faktor individual, faktor luar (*external*) 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 Kundani, dkk (Murray, 2018) *work-life balance* merupakan kemampuan individu untuk mengatur stabilitas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar tetap dinamis dan kompetitif di tempat kerja sambil mempertahankan kehidupan rumah yang ceria dan sehat dengan kemudahan yang diperlukan, terlepas dari stres kerja serta tindakan tanpa akhir yang membutuhkan waktu dan

pertimbangan. Menurut Frame, dkk (Tampubolon & Hafni, 2022) yang mengatakan bahwa *work life balance* adalah 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 Wenno, 2018) menyatakan bahwa *work life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat individual behavior dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Komari (dalam Aura & Hutahaean, 2025) *work life balance* ialah kondisi dimana individu merasa puas dengan cara individu dalam mengatur waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat berubah seiring dengan kehidupan seseorang.

Menurut Lockwood (dalam Nainggolan 2023) *work life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seseorang individu adalah sama. Dimana *work life balance* pada pandangan pekerja merupakan pilihan mengolah kewajiban kerja serta pribadi atau tanggung jawab akan keluarga. *work life balance* adalah konsep luas yang melibatkan prioritas yang tepat antara "pekerjaan" (karier dan ambisi) pada satu sisi dan "kehidupan" (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual).

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 10 Januari 2025 pada karyawan Bank BRI Cabang Painan, peneliti menemukan masalah terkait kepuasan kerja karyawan. Masalah yang peneliti temukan, pertama terkait

aspek gaji dimana karyawan mengatakan bahwa gaji yang di terima tidak sebanding dengan pekerjaannya khususnya pada karyawan bagian tim sortir dimana karyawan bekerja sampai larut malam dan melebihi jam kerja yang telah ditentukan sementara gaji yang di terima tidak sebanding dengan apa yang mereka lakukan, di tambah lagi ketika ada masalah salah satunya ketika terdapat uang palsu karyawan yang menjadi penanggung jawab untuk mengganti uang palsu masuk. Masalah yang kedua mengenai promosi jabatan karyawan mengatakan bahwa sangat sulit untuk mendapatkan promosi, sistem promosi yang kurang jelas dan promosi sering diberikan kepada karyawan yang dekat dengan atasan. Lalu pada masalah berikutnya terkait dengan hubungan dengan rekan kerja, karyawan mengatakan bahwa hubungan yang kurang baik khususnya ketika bekerja dalam tim sering terjadinya konflik yang menyebabkan hubungan menjadi tidak baik.

Persoalan lainnya yang peneliti temukan khususnya bagi karyawan yang sudah berkeluarga. Banyaknya karyawan yang merasa kesulitan membagi waktu antara tuntutan pekerjaan dengan urusan pribadi, sehingga seringkali masalah keluarga terbawa ke tempat kerja dan mengganggu konsentrasi serta produktivitas karyawan. Kondisi ini semakin diperparah dengan budaya kerja yang kaku dan kurangnya fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja.

Penemuan penelitian ini mengindikasikan perlunya reformasi kebijakan ketenagakerjaan yang lebih memperhatikan aspek keseimbangan hidup karyawan. Tanpa intervensi kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, dikhawatirkan akan terjadi penurunan kualitas kerja yang berdampak sistemik pada kinerja institusi. Rekomendasi kebijakan meliputi penyempurnaan sistem

penghargaan, peningkatan kualitas komunikasi organisasi, serta penerapan jam kerja fleksibel khususnya bagi karyawan dengan tanggungan keluarga.

Penelitian tentang *work life balance* dengan kepuasan kerja pernah dilakukan oleh Tampubolon dan Hafni (2022) yaitu hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai, hasil penelitian menunjukkan hasil korelasi antara *work life balance* dengan kepuasan kerja dengan nilai korelasi 0,688. Angka tersebut menunjukkan adanya korelasi searah. Artinya, jika variabel *work life balance* tinggi maka variabel kepuasan kerja tinggi dan sebaliknya jika variabel *work life balance* rendah maka variabel kepuasan kerja rendah. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Hazami dan Riyanto (2022) yaitu hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan Bank BJB Kc S Parman, hasil penelitian menunjukkan nilai korelasi antara *work-life balance* dan kepuasan kerja pada penelitian adalah 0,419. Menunjukkan adanya hubungan positif dengan tingkat kekuatan sedang antara kedua variabel. *Work-life balance* berkontribusi sebesar 17,583% terhadap variasi kepuasan kerja.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Mandagi dan Wijono(2023) yaitu hubungan antara *work life balance* (WLB) dan kepuasan kerja karyawan di PT. X Yogyakarta Hasil penelitian menunjukkan hasil korelasi antara *work life balance* dengan kepuasan kerja dengan nilai korelasi 0,833. Dengan kata lain, *work life balance* memiliki peran dalam meningkatkan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi *work life balance* yang diperoleh, maka semakin tinggi pula Tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan di PT. X Yogyakarta dan begitu pula

sebaliknya.berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas terdapat perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada sampel penelitian, tempat penelitian, 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 karyawan Bank BRI Cabang Painan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan Bank BRI Cabang Painan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan Bank BRI Cabang Painan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di harapkan dari dilakukannya penelitian ini nantinya, Adalah:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber informasi dalam bidang psikologi khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di gunakan sebagai sumber informasi mengenai berbagai macam kebutuhan mengenai kualitas kerja bagi karyawan Bank.

b. Bagi Instansi

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

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan dan dapat bermanfaat bagi peneliti lainnya terutama untuk mahasiswa fakultas psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi yang akan meneliti dan meneliti lebih dalam mengenai hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja karyawan.

