

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa era globalisasi yang mempermudah perusahaan asing untuk masuk ke Indonesia mengakibatkan munculnya persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Persaingan bisnis kompetitif dapat mempengaruhi eksistensi perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan efektifitas dan efisiensi yang lebih baik agar bisa terus bertahan.

Untuk dapat mencapai keunggulan kompetitif dalam bersaing, perusahaan perlu menjalankan aspek-aspek penting dalam berbisnis. Salah satu aspek terpenting adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam menjalankan aktivitas perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset penting didalam perusahaan yaitu sebagai penggerak utama dalam pencapaian visi dan misi suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Tujuan perusahaan akan terwujud apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan mampu merespon dengan cepat dan mampu menghadapi perubahan di dalam dunia bisnis.

Dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja merupakan salah satu unsur penting yang ada pada setiap bidang pekerjaan dan memberi dampak langsung terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dalam aktivitas kerjanya setiap karyawan mengharapkan pekerjaan yang dilakukan mampu memenuhi kebutuhannya dan apabila terpenuhi akan menimbulkan perasaan puas.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan perasaan positif atas pekerjaan. Kepuasan kerja bukanlah kata yang mudah untuk dipenuhi karena terdapat banyak faktor didalamnya yang mempengaruhi. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Setiap individu memiliki perasaan dan tingkat kepuasan yang berbeda-beda karena pada dasarnya kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaannya adalah bersifat subjektif. Karena sifatnya yang subjektif tersebut, perusahaan menjadi sulit untuk dapat membuat karyawannya memiliki perasaan puas terhadap pekerjaannya.

Sebagian besar karyawan mulai merasakan ada hal lain yang harus diperhatikan dalam pencapaian kepuasan dalam bekerja. Hal yang

dimaksud berkaitan dengan kehidupan pribadi yang dijalankan dalam keseharian. Seperti hasil penelitian Huffman, dkk., dalam Posig dan Kickul (2004) yang menemukan 70% pekerja mengaku tidak puas terhadap pekerjaannya karena adanya konflik keseimbangan antara karir dan keluarganya. Karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan baik namun mereka juga memiliki kehidupan di luar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga, komunitas sosial, studi, dan komitmen lainnya. Banyak karyawan yang mengalami persoalan tentang bagaimana pengaturan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*) seperti pekerjaan dan keluarga, pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan pribadi, pekerjaan dan kehidupan sosial. Akibat tidak seimbangya antara kerja dan kehidupan di luar pekerjaan akan menyebabkan turunnya fokus kerja yang mengakibatkan turunnya kepuasan kerja.

Karyawan semakin menyadari bahwa pekerjaan telah mengesampingkan kehidupan pribadi mereka, dan mereka tidak bahagia karenanya. Pada umumnya karyawan menginginkan pekerjaan yang memberi mereka fleksibilitas jadwal kerja sehingga mereka bisa mengatur konflik kehidupan-pekerjaan dengan lebih baik. Saat ini permintaan *work-life balance* telah melampaui keamanan kerja sebagai prioritas karyawan, ini artinya *work-life balance* merupakan tujuan karir yang utama. *Work-life balance* merupakan salah satu faktor individu yang mempengaruhi

kepuasan kerja bagaimana seseorang dapat menyeimbangkan waktu bagi kehidupan pribadinya dan untuk urusan pekerjaan.

Perusahaan yang tidak mendukung karyawan untuk meraih *work-life balance* akan semakin kesulitan menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Perusahaan yang baik harus memastikan karyawan tidak bekerja terlalu keras sehingga mengganggu kehidupan di luar pekerjaan atau meningkatnya masalah kesehatan dan stres kerja yang dapat berdampak pada menurunnya moral karyawan, rendahnya produktivitas dan berkurangnya kepuasan kerja. Dapat diduga bahwa antara *work-life balance* dan kepuasan kerja terdapat hubungan.

Hal tersebut didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Scholarios & Marks dalam Malik et al., (2010) yaitu ketika karyawan diberikan kontrol untuk mengelola potensial konflik yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan di luar pekerjaan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja.¹ Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Kanwar et al., (2009) menjelaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Diikuti dengan penelitian yang dilakukan oleh Nahid Darakhshan dan Jamid UI Islam (2013), menemukan bahwa terdapat hubungan dan signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja. Dengan demikian baik buruknya *work-life balance* yang dirasakan karyawan akan berdampak terhadap kepuasan kerja.

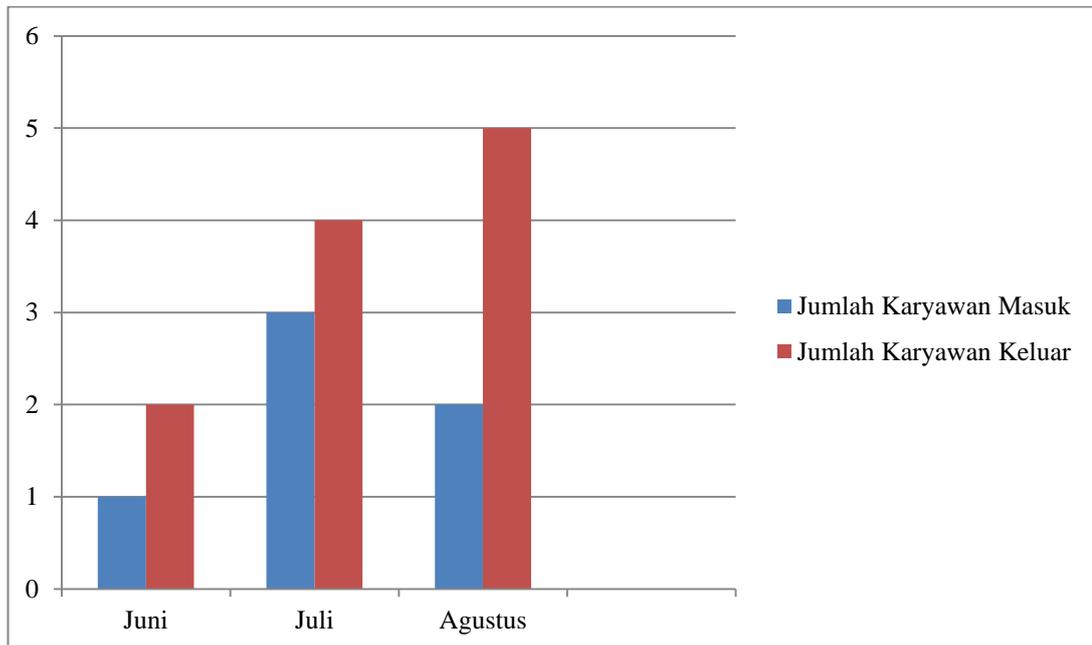
¹Scholarios, D & Marks, A, "Work-life balance and the software worker", *Journal Human Resource Management*, Vol.14, No.2, 2004, h.54-74.

Faktor lain yang menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan rendah adalah stres kerja. Banyak hal yang dapat menjadi sumber stres baik yang berasal dari luar pekerjaan seperti tipe kepribadian maupun dari pekerjaan itu sendiri seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi. Tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat karyawan kehilangan waktu istirahat dan bersantai. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebih dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru akibat *deadline*. Hal ini dapat menimbulkan stres dan depresi sehingga pada akhirnya akan berdampak buruk bagi pekerjaan itu sendiri serta menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan jangka panjang.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sehingga dapat diduga bahwa antara stres kerja dan kepuasan kerja terdapat hubungan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Peni Tanjung Sari (2011) yang menyatakan terdapat pengaruh antara stres dengan kepuasan kerja. Senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuyuk Liana (2010) yaitu terdapat pengaruh antara stres dengan kepuasan kerja. Dengan demikian semakin tinggi atau rendah tingkat stres kerja maka akan berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

PT Rentris Pentabenua merupakan perusahaan distributor yang bergerak dibidang *Information Technology* (IT). Peneliti memilih perusahaan yang berlokasi di Jakarta Selatan ini karena tingginya tingkat lembur karyawannya. Tidak dimilikinya *Human Resource Department* (HRD) membuat masing-masing manajer memiliki kebijakan tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusianya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan PT Rentris Pentabenua diperoleh bahwa banyak karyawan yang mengalami tingkat kepuasan kerja yang rendah. Hal ini dikarenakan karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga membuat karyawan harus lembur dan sering pulang malam namun tidak ada hitungan lembur. Sering kali karyawan harus lembur di hari Sabtu mulai dari pukul 08.00 s/d pukul 12.30 hampir setiap minggunya yang menyebabkan minimnya waktu untuk keluarga dimana mayoritas karyawan adalah sudah menikah, hal tersebut mengakibatkan *work-life balance* karyawan menjadi terganggu. Selain itu, hal tersebut juga menyebabkan stres kerja meningkat dikarenakan beban kerja yang tinggi. Karyawan sering kali mengeluhkan hal tersebut yang pada akhirnya memiliki keinginan untuk pindah kerja. Berikut merupakan data jumlah karyawan yang masuk dan keluar pada PT Rentris Pentabenua yang disajikan dalam bentuk diagram batang :



Gambar 1.1
Data Jumlah Karyawan Masuk dan Karyawan Keluar PT Rentris Pentabenua
Periode Juni s/d Agustus 2014

Sumber : Data diolah oleh peneliti tahun (2014)

Dari data di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan masuk lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah karyawan keluar yang meningkat disetiap bulannya. Pada bulan Juni terhitung 2 orang karyawan yang keluar dengan persentase sebesar 1,76% dari total jumlah karyawan sebanyak 113 orang. Pada bulan berikutnya jumlah karyawan keluar mengalami peningkatan sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 4,50% dari total jumlah karyawan sebanyak 114 orang, dan pada bulan Agustus jumlah karyawan keluar kembali mengalami peningkatan yaitu menjadi sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 4,46% dari total jumlah karyawan sebanyak 112 orang. Robbins menyatakan bahwa kepuasan kerja rendah menimbulkan dampak negatif seperti mangkir kerja, pindah kerja, produktivitas rendah, kesehatan tubuh menurun,

kecelakaan kerja, pencurian, mogok kerja, kerja lamban dan kerusakan yang disengaja. Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi akan rendah tingkat kemangkirannya dan demikian sebaliknya, perusahaan-perusahaan dengan karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada perusahaan dengan karyawan yang tidak terpuaskan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas.²

Memperkuat hal itu Hasibuan mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja dicerminkan dengan adanya moral kerja, kedisiplinan, serta prestasi kerja.³ Dampak-dampak yang muncul akibat ketidakpuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tingginya absensi. Absen karyawan karena sakit, cuti dan alfa cenderung meningkat di perusahaan ini. Gambaran tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Absensi Karyawan PT Rentris Pentabenua
Periode Juni s/d Agustus 2014

Bulan	Keterangan	Jumlah Karyawan	Total Jumlah Karyawan	Persentase
Juni	Sakit	7 orang	113 orang	6,19%
	Cuti	2 orang		1,76%
	Alfa	5 orang		4,42%
Juli	Sakit	11 orang	114 orang	9,64%
	Cuti	6 orang		5,26%
	Alfa	9 orang		7,89%
Agustus	Sakit	9 orang	112 orang	8,03%
	Cuti	12 orang		10,71%
	Alfa	7 orang		6,25%

Sumber : PT Rentris Pentabenua Jakarta tahun (2014)

Setiap perusahaan pasti menginginkan perusahaannya dapat berjalan dengan efektif dan efisien begitu pula yang diharapkan oleh PT Rentris

²Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h.151.

³Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h.202.

Pentabenua yang juga menginginkan karyawannya bekerja dengan baik agar hasil yang di capai dapat optimal. Tetapi tidak selamanya karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik, mungkin dikarenakan keseimbangan hidup karyawan dirumah dan dikantor tidak sempurna sehingga membuat karyawan stres dan kepuasan kerja menurun. Dampaknya terhadap perusahaan yaitu memberikan hasil yang kurang optimal. Maka dari itu diperlukan usaha dari manajemen untuk menggairahkan semangat kerja karyawan, diantaranya melalui mendukung terciptanya *work-life balance* dan meminimalisasikan tingkat stres kerjasehingga mendukung proses kerja yang baik.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh *Work-life balance* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rentris Pentabenua Jakarta.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di depan, rumusan masalah utama dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah tingkat *work-life balance*, stres kerja dan kepuasan kerjakaryawan PT Rentris Pentabenua?
2. Apakah ada pengaruh antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rentris Pentabenua?

3. Apakah ada pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rentris Pentabenua?
4. Apakah ada pengaruh antara *work-life balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rentris Pentabenua?
5. Seberapa besar kontribusi *work-life balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rentris Pentabenua?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran tingkat *work-life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan PT Rentris Pentabenua.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rentris Pentabenua.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rentris Pentabenua.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara *work-life balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rentris Pentabenua.
5. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi *work-life balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rentris Pentabenua.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia melalui kebijakan yang dapat mendukung terciptanya *work-life balance* dan meminimalisasikan tingkat stres kerjasehingga tercapai kepuasan kerja.
2. Secara teoritis, penelitian yang berhubungan dengan *work-life balance* masih sangat jarang di Indonesia sehingga peneliti harus mencari sumber-sumber dari berbagai sumber. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bukti empiris dari penelitian serupa sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan di masa yang akan datang.