

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sebuah aset penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Maka dari itu diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai, terampil, berkarakter yang baik, memiliki wawasan luas, mampu bekerja dengan teman bekerja dan dengan atasan untuk menjalankan fungsi yang dimiliki oleh perusahaan, juga yang sesuai dengan kriteria persyaratan dalam perusahaan, dan harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusia untuk diarahkan menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan dan menjadi pelaksana bagi kelangsungan perusahaan terus menerus. Maka berhasil atau tidaknya suatu organisasi perusahaan dalam mewujudkan tujuannya sangatlah bergantung pada sumber daya yang dimilikinya. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan produktivitas yang tinggi juga, maka akan menghasilkan kinerja dan hasil pencapaian yang baik bagi perusahaan. Dalam mempertahankan kinerja karyawan agar tetap produktif, maka perlu memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya

ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyesuaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. (Asepta & Maruno, 2017)

Manusia dalam pekerjaannya tentu mengharapkan suatu kepuasan kerja baik dari segi materi maupun dalam segi moral. Bekerja adalah suatu sarana agar terpenuhinya kepuasan pribadi dengan jalan memperoleh kekuasaan dan menggunakan kekuasaan itu kepada oranglain. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat individual. Setiap individu pasti memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Karyawan yang memiliki rasa puas pada perusahaan akan menunjukkan loyalitas kepada perusahaan serta hasil yang lebih pada pekerjaannya yang akhirnya dapat mencapai keberhasilan perusahaan.

Menurut (Hasibun, 2009): “kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan.” Sikap ini dapat dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan kerja, dan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan. Seorang pekerja yang merasa senang dengan pekerjaan yang dimiliki akan menimbulkan sikap positif dalam bekerja. Job satisfaction atau kepuasan kerja yang dialami karyawan dapat menumbuhkan rasa loyalitas terhadap perusahaan dan menimbulkan kecintaan terhadap pekerjaan yang dimiliki karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu dari faktor pendukung karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Disamping itu menurut Robbins (2003) dalam jurnal (Ogi et al., 2014) istilah kepuasan kerja

merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Sikap ketidakpuasan kerja akan dapat berakibat pada produktivitas, kedisiplinan karyawan menjadi menurun, yang pada akhirnya mengganggu jalannya perusahaan itu secara keseluruhan. Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tentunya sangat menginginkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas, akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Hal ini juga disampaikan menurut(Siagian, 2013) menyatakan kepuasan kerja merupakan cara pandang karyawan dalam penilaian positif ataupun negatif atas pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan menurut pendapat (Sunnyoto, 2013)Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan dalam menilai pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinan dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak. Salah satu faktor yang kaitannya dengan kepuasan kerja adalah work life balance (keseimbangan kehidupan kerja). Disamping menuntun karyawan untuk dapat melaksanakan setiap tujuan perusahaan yang

harus dicapai, perusahaan juga harus memperhatikan fleksibilitas kerja karyawan dalam menjalankan kehidupan sosialnya.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi disebut dengan *work life balance*, dimana suatu keadaan individu mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan bersama keluarga dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak terjadi konflik antara kehidupan keluarga dengan karir pekerjaan serta adanya peningkatan motivasi, Produktifitas dan loyalitas terhadap pekerjaan. Menurut (Lockwood, 2003) *work life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Work-life balance dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan work-life balance adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan di mana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja. Pada umumnya jam kerja karyawan adalah 8 jam dalam sehari. Namun deadline tugas yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan karyawan harus berkerja lebih dari 8 jam dalam sehari, sehingga karyawan harus menggunakan jam lembur (overtime) untuk menyelesaikannya. Pekerja dituntut untuk melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal akan tetapi terkadang perusahaan mengesampingkan keseimbangan kehidupan-kerja karyawan yang dilakukannya untuk perusahaan seperti misalnya target penyelesaian tugas yang mendesak sehingga terkadang harus kerja lembur (overtime), rapat kerja hingga larut

malam, serta perjalanan bisnis ke luar kota yang akhirnya membuat kebutuhan dengan keluarga, lingkungan, maupun pemenuhan untuk pribadi jadi terganggu. Seringkali perusahaan memberikan jumlah tugas atau pekerjaan yang berlebihan yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja pada karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa seorang individu mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadinya dan pekerjaannya. Ini menunjukkan bahwa *worklife balance* pada suatu perusahaan sangatlah penting. Perusahaan harus memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawannya agar kepuasan kerja pada karyawan tetap terjaga.

Hal ini juga disampaikan menurut (Weckstein, 2008) *work life balance* merupakan sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spritual. (Hudson, 2005) menyatakan bahwa *work life balance* memiliki tiga komponen keseimbangan yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Tidak jarang karyawan kini telah menyadari betapa pentingnya *work life balance* sehingga mereka menginginkan jenis pekerjaan yang lebih fleksibel dalam segi waktu sehingga mereka dapat bekerja tanpa mengabaikan kehidupan pribadinya.

Menurut McDonald dan Bradley (2005) dalam jurnal (Asepta & Maruno, 2018) untuk mengukur *work life balance* terbagi menjadi tiga, yaitu : keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Selain menerapkan *work life balance*, perusahaan dan karyawan

juga perlu memperhatikan kepuasan kerja. Hal ini karena kepuasan kerja berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan dan akan berdampak positif bagi perusahaan. Karyawan yang puas pada pekerjaannya akan berpengaruh positif bagi organisasi seperti efisiensi dan produktivitas perusahaan (Kanwar, 2009)

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Karyawan satu dengan yang lain akan memiliki faktor yang berbeda yang dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya. Untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin dan motivasi kerja kepada parakaryawan perusahaan memberikan upah atau kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka menurut Arianty (2016) dalam jurnal (Farisi, 2020). Besarnya balas jasa yang telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Karyawan menganggap kompensasi sangat penting karena bagi mereka mencerminkan ukuran nilainya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Menurut (Sedarmayanti, 2011) dalam (Nurchayati, 2016) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Umar (2007) dalam jurnal (Nurchayati, 2016), kompensasi

adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan.

Tercapainya pemberian kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan kinerja yang lebih baik dari karyawan. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Kompensasi memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan akan berusaha mencapai kinerja yang maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Jika seorang karyawan mencapai kinerja maksimal yang diharapkan perusahaan, maka karyawan tersebut mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya merupakan koperasi simpanpinjam pertama kali dibangun dan dikembangkan oleh kaum ibu/perempuan pada tahun 1978 yang bermula dari arisan dan berkembang menjadi koperasi wanita Indonesia. Koperasi ini memberikan banyak manfaat karena dikembangkan sesuai dengan nilai, prinsip dan dasar-dasar pertumbuhan serta pengembangan koperasi. Selain memiliki usaha simpan pinjam koperasi ini juga memiliki usaha yang lainnya seperti mini market, griya retail, homestay. Pada kenyataannya permasalahan yang timbul di

Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya adalah menurunnya absensi kehadiran karyawan. Dapat dilihat dari tabel 1 berikut:

Tabel 1.1 Data Kehadiran Karyawan

Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Terlambat	Jumlah tidak hadir	Presntase (%)
2018	69	206	328	146	534	7,73 %
2019	69	166	330	140	496	7,18 %
2020	69	226	314	124	540	7,82 %

Sumber : Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pada tiga tahun terakhir ini karyawan yang tidak masuk mengalami fluktuasi yaitu pada tahun 2018 absensi ketidakhadiran sebesar 7,73 % , tahun 2019 absensi ketidakhadiran sebesar 7,18 % , dan pada tahun 2020 absensi ketidakhadiran mengalami kenaikan sebesar 7,82 %.

Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam bekerja di perusahaan masih jauh dari harapan perusahaan, sebab masih ada beberapa karyawan yang masih melakukan izin kerja atau terlambat merupakan salah satu bentuk ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Tingkat absensi kehadiran karyawan atau kemangkiran karyawan yang selalu meningkat setiap bulannya diindikasikan terjadi karena rutinitas pekerjaan karyawan itu sendiri. Tingkat absensi karyawan yang tinggi menunjukkan tingkat ketidakpuasan kerja dan diduga karena adanya ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan pada karyawan wanita

maupun pria di Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya. Waktu kerja dan target karyawan yang harus karyawan capai dalam waktu tertentu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat karyawan kehilangan waktu istirahat dan bersantai, tuntutan pekerjaan berhubungan tekanan yang berasal dari waktu bekerja dan target dari perusahaan yang tinggi. Seorang pekerja yang merasa senang dengan pekerjaan yang dimiliki akan menimbulkan sikap positif dalam bekerja. Kepuasan kerja yang dialami karyawan dapat menumbuhkan rasa loyalitas terhadap perusahaan dan menimbulkan kecintaan terhadap pekerjaan yang dimiliki karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu dari faktor pendukung karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Sebagai seorang karyawan yang berstatus sudah memiliki keluarga dan anak, mereka merasakan cukup berat mengatur keseimbangan pada saat menghadapi beban kerja yang cukup berat yang pada setiap bulannya harus dikejar oleh target yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga akan terbawabawa dalam kehidupan keluarga, jika Work life balance seorang karyawan tidak tercapai maka dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Pada umumnya jam kerja karyawan adalah 8 jam dalam sehari. Namun deadline tugas yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan karyawan harus berkerja lebih dari 8 jam dalam sehari, sehingga karyawan harus menggunakan jam lembur (overtime) untuk menyelesaikannya. Pekerja dituntut untuk melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal akan tetapi terkadang perusahaan mengesampingkan keseimbangan kehidupan-kerja karyawan yang

dilakukannya untuk perusahaan seperti misalnya target penyelesaian tugas yang mendesak sehingga terkadang harus kerja lembur (overtime), target yang harus dikejar yang akhirnya membuat kebutuhan dengan keluarga, lingkungan, maupun pemenuhan untuk pribadi jadi terganggu. Juga masalah-masalah yang terjadi didalam keluarga juga sering kali membuat karyawan terlambat masuk kerja karena masih mengurus anaknya dan izin tidak masuk kerja karena sang anak yang tiba-tiba sakit, mengambil raport anak, mengambil tugas anak di sekolahnya, dan lain sebagainya. Ditambah dalam kondisi pandemi covid 19 yang melanda Indonesia , peran ganda orang tua dituntut untuk mendampingi anak dalam sekolah online anak yang masih kecil seperti masih TK ataupun SD, mendampingi dalam mengerjakan tugas si anak, juga ketidakpuasan dengan hasil target yang diperoleh, Tidak nyaman dalam melakukan aktivitas kerja, Mitra kerja/relasi atau rekan kerja tidak memberikan dukungan terhadap pekerjaan, Jenuh dan bosan dengan pekerjaan sehari-hari yang dihadapi. Hal tersebut menunjukkan bahwa seorang individu mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadinya dan pekerjaannya. Ini menunjukkan bahwa worklife balance pada suatu perusahaan sangatlah penting. Perusahaan harus memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawannya agar kepuasan kerja pada karyawan tetap terjaga.

Mayoritas faktor yang mengganggu work-life balance pada kehidupan pekerjaan juga dari permasalahan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, kehidupan sosial, karena berbenturan dengan waktu yang mengakibatkan

karyawan kesulitan dalam membagi waktu untuk menjalankan dua peran sekaligus baik di dalam pekerjaan maupun di keluarga sehingga hal ini dapat mengganggu work life balance karyawan

Penelitian yang tentang hubungan work life balance terhadap kepuasan kerja telah dilakukan diberbagai negara, salah satunya penelitian yang telah dilakukan oleh Asepta et al. (2017:82-84) pada karyawan PT.Telkomsel Tbk Indonesia yang memaparkan adanya pengaruh signifikan positif work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain itu adanya perbincangan diantara para karyawan mengenai ketidakpuasannya terhadap pendapatan yang diterima, dan sebagainya. Ini menimbulkan ada karyawan yang mengeluhkan nominal dari kompensasi tersebut. Indikasi-indikasi tersebut merupakan beberapa bentuk ketidakpuasan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan perasaan senang, nyaman, ikhlas yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif yang kemudian dapat berdampak pada tercapainya tujuan-tujuan perusahaan. Oleh sebab itu masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya.

Berdasarkan fenomena diatas *Work Life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, maka penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan**

Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diajukan diatas, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang diajukan diatas , maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya?
2. Untuk menganalisis Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat Penulisan Skripsi bagi penulis adalah dapat menerapkan dan mengaplikasikan ilmu yang telah diberikan dalam bangku perkuliahan.

2. Bagi Universitas

Manfaat Penelitian bagi Universitas adalah memberikan ilmu kepada mahasiswanya. Penelitian Skripsi ini dilakukan oleh mahasiswa dan

mahasiswi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jatim Surabaya sebagai mata kuliah pada Semester akhir dan Persyaratan Lulus Skripsi.

3. Bagi Perusahaan

Manfaat Penelitian bagi perusahaan agar mahasiswa dan mahasiswi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jatim dapat membantu dan menyelesaikan masalah work life balance dan stress kerja yang terdapat dalam perusahaan.

4. Bagi Ilmu Pengetahuan

Dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan atau perluasan pandangan tentang pelajaran yang didapat dari bangku kuliah dan memperdalam pengetahuan terutama dalam bidang yang dikaji serta sebagai referensi ilmiah bagi para peneliti berikutnya.