

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan membutuhkan sumberdaya manusia yang sesuai dengan kriteria perusahaan agar perusahaan dapat mencapai sebuah tujuan yang telah di rancang. Sumber daya manusia ini dapat memberikan kontribusi secara efektif dimana adanya pengelolaan pemikiran untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dapat dilatih dan diolah agar dapat berkompeten dalam setiap bidangnya, karena sumber daya manusia mempunyai akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan yang mempengaruhi upaya dari organisasi dalam mencapai setiap tujuannya (Sutrisno 2009:3). Upaya yang ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan adanya dorongan perusahaan untuk menjadikan sumber daya manusia yang lebih unggul.

Dari beberapa sumber daya yang banyak menjadi penompang perusahaan adalah sumber daya manusia karena kontribusinya yang sangat banyak atau lebih dominan. Manusia lebih banyak berperan dalam setiap perencanaan dan pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga manusia dapat mewujudkan setiap tujuan perusahaan yang menjadi daya saing dengan perusahaan lain (Hasibuan 2015). Oleh karena itu, perusahaan dan sumber daya manusia adalah dua komponen yang saling terkait. Disatu sisi, perusahaan didirikan dengan tujuan mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, di sisi lain pegawai mempunyai harapan dan kebutuhan tertentu yang bisa dipenuhi perusahaan. Terpenuhinya semua kebutuhan pegawai, gairah dan semangat kerja akan tercipta dengan sendirinya. Apabila pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan terkait hasil pekerjaan yang dilakukannya, dan proses penyelesaian pekerjaan tersebut akan terlihat lebih cepat.

Pada dasarnya pegawai akan melakukan sesuatu dengan baik karena adanya dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi

kebutuhannya, dorongan yang mengacu pada kepuasan kerja yang telah dilakukan. Adanya kepuasan kerja dapat menjadi tolak ukur bagaimana seorang pegawai dapat menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan perintah yang diberikan, kepuasan kerja juga diimbangi dengan bagaimana perusahaan mewujudkan setiap pegawai dapat merasa puas di setiap apa yang mereka lakukan.

Robbins dalam Sinambela (2012) mengemukakan kepuasan kerja merupakan sikap yang ditimbulkan oleh pekerja dan menjadi pembeda antara jumlah penghargaan yang didapat dan jumlah penghargaan yang seharusnya didapatkan. Pegawai akan lebih bekerja keras saat apa yang dilakukan mendapatkan apresiasi yang baik dari perusahaan dan sesuai dan bobot penghargaan sesuai dengan apa yang dikerjakan, dari situ membuat karyawan lebih semangat dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan. Menurut Hasibuan (2010;202) yaitu kepuasan kerja adalah sikap emosional yang positif atau menyenangkan pada suatu pekerjaan, sikap tersebut timbul karena adanya keadaan yang membuat pegawai nyaman dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individunya akan memiliki tingkat kepuasan sendiri-sendiri sesuai dengan karakteristik yang ada pada dirinya. Maka dari itu kepuasan sangatlah penting sekali untuk diperhatikan karena dengan adanya kepuasan yang tinggi dapat menciptakan suasana pekerjaan yang nyaman dan menyenangkan dan mendorong setiap pegawai untuk berpertasi.

Adanya kepuasan kerja dapat menjadi tolak ukur bagaimana seorang pegawai dapat menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan perintah yang diberikan, kepuasan kerja juga diimbangi dengan bagaimana perusahaan mewujudkan setiap pegawai dapat merasa puas di setiap apa yang mereka lakukan. Robbins dalam Sinambela (2012) mengemukakan kepuasan kerja merupakan sikap yang ditimbulkan oleh pekerja dan menjadi pembeda antara jumlah penghargaan yang didapat dan jumlah penghargaan yang seharusnya didapatkan. Pegawai akan lebih bekerja keras saat apa yang

dilakukan mendapatkan apresiasi yang baik dari perusahaan dan sesuai dan bobot penghargaan sesuai dengan apa yang dikerjakan, dari situ membuat pegawai lebih semangat dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan.

Perusahaan harus memperhatikan *work life balance* (WLB) atau keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja pegawai agar kepuasan kerja pada pegawai tetap terjaga. Perusahaan dapat membantu dalam pegawai mencapai keseimbangan peran-peran yang ada dalam diri pegawai, misalnya dengan adanya kebijakan dalam hal pengelolaan pegawai yang mendukung pencapaian *work life balance* bagi para pegawai sehingga pegawai tetap bersikap profesional dalam menjalankan peran pekerjaan dan tetap dapat memenuhi peran lain di luar pekerjaan dengan baik. Dalam meningkatkan kepuasan kerja, saat ini banyak organisasi yang mulai menerapkan program *work life balance*. Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa pegawai tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga diluar pekerjaannya.

Menurut Fisher *et al.* (2009) dalam Adiningtyas dan Mardhatillah (2016) dan Hayman (2006) dalam Nursyianah (2019) menyatakan bahwa WLB memiliki empat komponen pembentuk, yaitu WIPL (*Work Interference With Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference With Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*), dan WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*). Dalam penelitian Nursyianah (2009) yang menggunakan ke-4 dimensi WLB tersebut, ditemukan hubungan positif dengan kepuasan kerja pada pegawai perusahaan *start up* di Jakarta dengan gambaran tingkat WLB yang dimiliki subjek terdapat 64 orang (33,2%) memiliki tingkat WLB yang rendah dan 129 orang (66,8%) memiliki tingkat WLB yang tinggi dengan jumlah keseluruhan 193 responden. Menurut beberapa kajian penelitian terdahulu, WLB mampu meningkatkan kepuasan kerja pada setiap pegawai (Asepta dan Maruno, 2017); (Ganapathi, 2016); menemukan pengaruh signifikan WLB terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan mempertimbangkan kajian empiris sebelumnya (Nursyianah, 2019), penelitian ini merupakan pengembangan dari kajian empiris

tersebut, dengan mengkaji pengaruh pengaruh ke-empat dimensi WLB yang dikemukakan oleh Fisher *et al.* (2009) dan Hayman (2006) yaitu: WIPL (*work interference with personal life*), PLIW (*personal life interference with work*), WPLE (*work/personal life enhancement*), dengan mengambil obyek penelitian di PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Madiun yang berlokasi di Jl. Pahlawan No.50, Mangunharjo, Kec. Mangunharjo, Kota Madiun dengan mengambil 2 unit yaitu unit Diponegoro yang berlokasi di Jl. Diponegoro No.3, Klegan, Kec. Kartoharjo, Kota Madiun dan unit Sudirman yang berlokasi Jl. Panglima Sudirman No.122, Kejuron, Kec. Kartoharjo, Kota Madiun, sesuai dengan perijinan yang diberikan kantor cabang BRI Kota Madiun.

Sebagai penyedia jasa keuangan, pegawai PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk pada umumnya dituntut untuk bekerja dengan teliti dan bertanggung jawab dalam apa yang menjadi tugasnya sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik bagi nasabah. Setiap tuntutan pekerjaan dapat menjadikan seorang pegawai mengalami tingkat kepuasan yang rendah. Setiap pegawai harus bisa mencapai tujuan perusahaan yaitu seperti slogan BRI yang melayani dengan sepenuh hati, dengan slogan ini pegawai harus melayani masyarakat dengan sepenuh hati dalam keadaan apapun yang sedang dirasakan oleh pegawai keadaan senang, atau sebaliknya. Melayani adalah pekerjaan seorang pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI), maka dari itu perlu adanya keseimbangan kerja yang kuat pada pegawai dan pekerjaan juga kehidupan pribadinya. Pekerjaan yang menuntun setiap pegawai untuk bekerja ekstra sehingga tidak adanya waktu lain untuk keluarga, teman, dan hobi.

Salah satu dampak yang ditimbulkan apabila komponen-komponen tersebut tidak diberikan pada pegawai adalah sikap dan suasana yang kurang yang nyaman dan kurang adanya keterkaitan yang baik antara atasan dan pegawai sehingga menciptakan kesimbangan dalam pekerjaan. Hal itu dapat terjadi pada pegawai PT Bank Rakyat Indonesia, Unit Sudirman dan Unit Diponegoro Kota Madiun mempunyai pegawai tetap sebanyak 34 orang yang sudah berkeluarga diharapkan dapat menyeimbangkan waktu untuk keluarga dan

pekerjaanya. Demikian juga keterlibatan pegawai dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di Bank Rakyat Indonesia (BRI) tentang peningkatan kualitas pelayanan dan ketanggapan dalam melakukan pelayanan yang terbaik untuk nasabah. Pegawai dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga pribadi, merasakan kehidupan didalam kerja nyaman karena adanya saling keseimbangan kerja, keterlibatan kerja yang baik antar pegawai dan atasan, yang pada akhirnya dapat berdampak positif bagi kepuasan pada pegawai BRI.

Berdasarkan uraian sebelumnya, penelitian ini dilakukan untuk mengkasji dimensi – dimensi *work life balance* dan dampaknya terhadap kepuasan kerja, yang terdiri dari : WIPL (*work interference with personal life*), PLIW (*personal life interference with work*), PLEW (*personal life enhancement of work*), WEPL (*work enhacement of personal life*) dengan mengambil obyek pegawai di PT Bank Rakyat Indonesia, Unit Sudirman dan Unit Diponegoro Kota Madiun, sehingga dirumuskan judul sebagai berikut : **“Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia, Unit Sudirman Dan Unit Diponegoro Kota Madiun.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *work interference with personal life* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia, Unit Sudirman dan Unit Diponegoro Kota Madiun?
2. Apakah *personal life interference with work* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia, Unit Sudirman dan Unit Diponegoro Kota Madiun?
3. Apakah *personal life enhancement of work* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia, Unit Sudirman dan Unit Diponegoro Kota Madiun?

4. Apakah *work enchancement of personal life* berpengaruh berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia, Unit Sudirman dan Unit Diponegoro Kota Madiun?
5. Apakah secara simultan ke-empat dimensi *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Unit Sudirman dan Unit Diponegoro Kota Madiun?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif *work interference with personal life* terhadap kepuasan kerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Unit Sudirman dan Unit Diponegoro Kota Madiun.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh positif *personal life interference with work* terhadap kepuasan kerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Unit Sudirman dan Unit Diponegoro Kota Madiun.
3. Menganalisis signifikansi pengaruh positif *personal life enchancement of work* terhadap kepuasan kerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Unit Sudirman dan Unit Diponegoro Kota Madiun.
4. Menganalisis signifikansi pengaruh positif *work enchancement of personal* terhadap kepuasan kerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Unit Sudirman dan Unit Diponegoro Kota Madiun.
5. Menganalisis signifikansi pengaruh secara simultan ke-empat dimensi *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Unit Sudirman dan Unit Diponegoro Kota Madiun.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberi manfaat bagi banyak pihak antara lain :

1. Bagi perusahaan
 - a. Penelitian ini dapat menjadi menambah informasi mengenai bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Unit Sudirman dan Unit Diponegoro Kota Madiun.
 - b. Menjadi bahan pengembangan dalam pengelolaan SDM pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Unit Sudirman dan Unit Diponegoro Kota Madiun.
2. Bagi penelitian selanjutnya
Sebagai penambah pengetahuan dan dasar dalam melakukan pengembangan penelitian selanjutnya dengan tema serupa.

1.5 Sistematika Penulisan Laporan Skripsi

Sistematika penulisan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan—proposal skripsi.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas teori-teori yang berasal dari literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan. Selain teori-teori tersebut, bab ini juga menjelaskan hipotesis penelitian serta kerangka konseptual atau model penelitian.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang desain penelitian; populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel; variabel penelitian dan definisi operasional variabel; lokasi dan waktu penelitian; data dan prosedur pengumpulan data; dan teknis analisis data.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab analisis dan pembahasan ini berisi mengenai karakteristik obyek penelitian, deskripsi data, analisis data dan pembahasan

BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Bab kesimpulan dan saran berisi mengenai simpulan, keterbatasan dan saran berdasarkan hasil penelitian.