

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bertambah pesatnya perkembangan dunia pada saat ini, bekerja bukan lagi hanya sekedar menggembalakan kambing, menggunakan jala untuk mencari ikan ataupun mencari kayu ke hutan, namun sudah mengikutsertakan organisasi dengan variasi skala besar dan kecil, mengikutsertakan berbagai pihak, mengikutsertakan banyak tenaga kerja dengan lokasinya yang lintas negara, lintas kota daerah dan lintas daerah. Ada banyak orang dalam perusahaan (organisasi) yang mempunyai tujuan yang sama membutuhkan koordinasi yang baik, sehingga kemudian lahirlah manajemen sumber daya manusia yang terus berkembang (Jusmaliani, 2011: 5).

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan aktivitas yang dikelola manusia, misalnya yakni merencanakan, seleksi dan merekrut tenaga kerja, pengembangan dan pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, sampai administrasi mengenai tenaga kerja. Setiap organisasi senantiasa berusaha melakukan perbaikan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki seiring dunia bisnis sekarang yang kian berkembang agar mampu bertahan di pasaran.

Karyawan dalam perspektif manajemen sumber daya manusia bukan sekedar dipandang sebagai kekuatan produksi, tetapi dipandang sebagai asset perusahaan yang telah diakui sebagai sumber daya keunggulan kompetitif. Ini berarti manajemen sumber daya manusia memposisikan peranan SDM selaku kunci kesuksesan organisasi dalam meraih tujuannya. Secara mendasar

manajemen sumber daya manusia yakni sebuah gerakan akan unsur manusia yang penting selaku sumber daya yang berpotensi baik ketika dilakukan pengembangan terhadapnya oleh karenanya bisa berkontribusi optimal bagi pengembangan dirinya sendiri dan bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menjadi cerminan pandangan yang lebih luas, memuat isu kesehatan dan keselamatan kerja, hubungan industrial dan kepuasan kerja. Manajemen sumber daya manusia dipakai guna melihat peranan penting karyawan selaku asset perusahaan sebab pengalaman, pengetahuan dan keterampilan, karyawan bernilai ekonomis bagi perusahaan. Karyawan pada perusahaan mempunyai nilai potensial yang bisa direalisasikan lewat kerja sama yang dilaksanakan. Kualitas SDM merupakan tuntutan yang tidak dapat dihindarkan lagi bagi organisasi yang ingin mencapai keunggulan bersaing merebut pasar yang dituju. Lebih dari itu, saat ini SDM mendapat pengakuan selaku sumber daya unggulan guna bersaing agar bisa mewujudkan nilai yang tidak bisa ditiru ataupun diciptakan pesaing lainnya (Umi Farida, 2017).

SDM (Sumber daya manusia) adalah faktor yang krusial bahkan tidak bisa dilepaskan dari suatu organisasi, termasuk perusahaan ataupun institusi. SDM pun menjadi kunci penentu pencapaian perusahaan atas tujuan organisasi dapat tercapai. *Human resources* ataupun SDM pada istilah bisnis ialah mereka yang menjalankan pekerjaan pada sebuah organisasi yang dinamakan *employee* ataupun karyawan. Manajemen sumber daya manusia berkenaan dengan praktik dan *policy* (kebijakan) harus dijalankan manajer sesuai dengan aspek SDM dari manajemen kerja (Umi Farida, 2017). Dengan demikian organisasi perusahaan amat membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai

wawasan luas, mempunyai karakter yang baik, terampil dan bisa bekerja sama dengan atasannya agar fungsi perusahaan bisa berjalan. Perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia sebaik mungkin agar bisa mengarah menjadi penentu dan pemikir perkembangan perusahaan dan menjadi penyelenggara supaya keberjalanan perusahaan bisa bertahan lama. Jadi keberhasilan sebuah organisasi perusahaan sebagai perwujudan tujuan amat menyesuaikan pada sumber daya manusia yang ada.

Organisasi ataupun perusahaan yang melakukan penerapan manajemen sumber daya yang baik bisa terlihat saat perusahaan mampu mewujudkan keadaan yang mana terdapat hubungan timbal balik dan saling membutuhkan dari perusahaan dan karyawannya. Dengan begitu karyawan akan mempunyai motivasi guna membuat peningkatan kinerja bagi perusahaan. Diantaranya dengan cara memberi perhatian pada kepuasan kerja karyawan yang terdapat pada perusahaan. Perhatian semacam ini sudah dilaksanakan UD. Batik Fajar Indah dengan tujuan membawa peningkatan produktivitas kinerja karyawan agar bisa mencapai tujuan perusahaan. Artinya sumber daya manusia ialah kunci pokok yang perlu ditinjau dari berbagai kebutuhan. Kepuasan kerja ataupun *job satisfaction* yang terjadi pada karyawan bisa menaikkan loyalitasnya pada perusahaan dan memicu rasa cinta akan pekerjaan yang tengah dikerjakannya. Kepuasan kerja ialah bagian factor yang mendukung karyawan agar menjalankan pekerjaan sebaik mungkin. (Kaswan 2017:193) menjabarkan kepuasan kerja dari sejumlah ahli menjadi tolok okor seberapa positifnya ataupun negative emosi karyawan pada banyak bidang pada pekerjaan yang dijalankan, juga bagaimana karyawan memberikan reaksi atas

keadaan kerjanya. Kepuasan kerja menjadi tolok ukur perasaan karyawan atas perusahaan dan pekerjaannya, oleh karenanya perusahaan perlu memberi perhatian kepuasan kerja para karyawannya. Jika karyawan mempunyai kepuasan terhadap pekerjaan, maka bisa memicu loyalitas karyawan bagi perusahaan, dan jika kepuasan yang dimiliki tidak baik, bisa mengakibatkan karyawan cenderung keluar dari perusahaan, resah dan tidak nyaman.

Suwatno dan Priansa (2011:263) mengungkapkan bahwasannya kepuasan kerja ialah cara seseorang merasakan pekerjaan yang dijalankannya dan sikap orang itu pada beragam pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan kunci yang mendorong prestasi kerja, kedisiplinan, dan moral karyawan sebagai penyokong agar tujuan perusahaan bisa diwujudkan. Kepuasan kerja karyawan ialah suatu bagian penting dari sebuah keberhasilan organisasi sebab secara langsung ataupun tidak langsung kepuasan kerja berpengaruh cukup banyak bagi produktivitas organisasi. Ketidakpuasan ialah titik mula dari berbagai persoalan yang timbul pada organisasi misalnya sikap karyawan, konflik pekerja-manajer, dan kemangkiran. Kepuasan kerja pun menjadi indikator atas perbedaan apa yang diinginkan karyawan di tempat kerjanya dengan pemberian berbagai hal yang diberikan perusahaan. Berdasar aspek pekerja, ketidakpuasan bisa mengakibatkan penurunan tampilan kerja, penurunan moral kerja, dan penurunan motivasi yang baik. Dengan itu sebagai upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan perusahaan perlu menjalankan banyak hal misalnya melalui peningkatan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau bisa disebut *worklife balance*.

Kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan yang tidak seimbang serta manajemen terkait *Worklife Balance* yang tidak efisien mengakibatkan dampak cukup serius misalnya peningkatan niat karyawan saat hendak meninggalkan pekerjaannya, peningkatan jumlah absensi, ambisi mengenai kesuksesan dan karir yang rendah, komitmen pada organisasi yang rendah, produktivitas yang rendah, dan tingkatan kepuasan kerja yang berkurang (Poulose & Susdarsan, 2014). Istilah yang dipakai sebagai gambaran berbagai praktik ditempat kerja yang memberi pengakuan dan ditujukan guna menjadi pendukung kebutuhan karyawan sebagai upaya pencapaian keseimbangan dari tuntutan kehidupan kerja dan keluarganya disebut *Worklife Balance* (Devi, 2014). Jadi secara singkat *worklife balance* ialah sebuah situasi yang mana pekerja bisa mengatur waktunya sebaik mungkin dan bisa menyesuaikan kebutuhan keluarga dan pribadinya dengan pekerjaan di tempat ia bekerja. Tidak sedikit perusahaan yang memberi penawaran program *family-friendly benefits* yang diperlukan karyawan demi mewujudkan kehidupan pekerjaan dan pribadi yang seimbang (Ganaphati, 2016:127).

Keseimbangan berfungsi guna memicu pertanggungjawaban yang penuh didalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi, memicu rasa kepuasan atas pekerjaan yang dimiliki, dan memicu semangat kerja yang tinggi. Apabila semangat kerja karyawan tinggi bisa menambah kesiapan karyawan dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Robbins & Coulter (2016:391-392) berpendapat bahwasannya seseorang dengan tempat kerja yang ramah keluarga akan mempunyai tingkatan kepuasan lebih tinggi atas pekerjaan yang dijalankan.

Amstrong dalam Nanzusmi (2015) berpendapat bahwasannya aktivitas *worklife balance* mempunyai keterkaitan dengan kebebasan yang diberikan kepada karyawan guna menyeimbangkan berbagai hal yang diijinkan ditempat kerja dengan minat dan komitmen yang dimiliki diluar tempat kerjanya. Dengan adanya *worklife balance*, akan muncul kepuasan kerja, ataupun bisa disebut bahwasannya *worklife balance* membantu melahirkan kepuasan kerja. Apabila *worklife balance* pada sebuah organisasi tinggi, akan bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Serupa dengan riset terdahulu yang dilaksanakan Hochchild (1997), menjabarkan bahwasannya kepuasan tinggi akan dirasakan karyawan pada kehidupan keluarga dan pekerjaannya apabila pada lingkungan pekerjaan itu muncul respon positif. Keterkaitan mengenai *Worklife balance* dengan kepuasan kerja memperlihatkan hasil yang positif dan bermakna dari variabel *Worklife Balance* pada kepuasan kerja karyawan (Ganapathi, 2016). Merujuk riset yang dilaksanakan Rondonuwu dkk (2018) memperlihatkan bahwasannya *work life balance* mempengaruhi kepuasan kerja.

Koubova dan Buchko (2013) mengkaji dampak dari komitmen peranan keluarga pada kinerja dan sikap manajer, dan melihat hubungan positif diantara mereka. Berdasarkan riset ini dijelaskan bahwasannya individu bisa meraih kinerja sangat baik sebab sejumlah besar energi yang diperoleh dan dirawat dari “emosional tenang” yang tinggi itu pada lingkungan kegiatan pribadi. Secara singkat, peneliti ini menganggap bahwasannya individu dengan kinerja baik pada lingkup pribadi dan keluarganya akan relative mempunyai rasa puas yang tinggi pada kehidupan pribadinya itu. Dampaknya orang itu

mungkin bisa mempunyai kinerja baik dan besar kemungkinannya untuk karirnya supaya lebih maju.

Lingkungan kerja hendaknya sehat dan buat nyaman supaya dapat membawa peningkatan produktivitas serta kinerja karyawan yang bisa berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Energy positif bisa dicerminkan melalui baiknya lingkungan kerja yang ada. Jika lingkungan kerjanya tidak nyaman bisa berefek pada penurunan semangat kerja karyawan, yang pula berdampak pada menurunnya ketidakpuasan dan kinerja karyawan atas pekerjaan yang dijalankan. Mengacu paparan Kasmir (2016:192) lingkungan kerja adalah keadaan yang dijumpai ditempat kerja yang bentuknya bisa hubungan kerja dengan rekannya, sarana prasarana dan tata letak atau ruang kerja. Jika lingkungan kerja bisa melahirkan kondisi santai maka akan tercipta iklim kerja sangat baik dan akan membawa peningkatan efisiensi pekerjaan individu sebab pekerjaannya tidak terganggu.

Merujuk riset yang dilaksanakan Wuwungan dkk (2017) mengungkap bahwasannya lingkungan Kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Sedarmayanti (2011:21) menyebutkan bahwasannya: “lingkungan kerja terbagi menjadi dua diantaranya yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.” Baik lingkungan nonfisik ataupun lingkungan fisik, jika baik akan memicu dorongan kerja yang membuat pekerjaan karyawan bisa terselesaikan sejalan waktu yang diberikan. Dukungan kenyamanan lingkungan kerja ditempat kerja bisa membawa peningkatan produktivitas kerja karyawan, memicu rasa aman pada diri karyawan atas virus penyakit yang bisa menginfeksi tubuhnya, memunculkan semangat dan

motivasi yang baik guna menjalankan pekerjaan, sebab karyawan mempunyai hubungan yang baik diantara pekerja ataupun dengan. Fasilitas dan kondisi di lingkungan kerja yang sejalan dengan apa yang diharapkan karyawan bisa membawa peningkatan kepuasan kerja karyawan atas pekerjaan yang diamanahkan kepadanya. Jika lingkungan kerja kurang baik bisa menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga kepuasan kerja dapat menurun dan kinerja karyawanpun juga akan menurun. Robbins dalam Salunke (2015) mengungkap bahwasannya karyawan peduli atas kenyamanan lingkungan kerja fisik, oleh karenanya situasi ketika bekerja bisa mempengaruhi kepuasan kerja dan perihal tersebut bisa meningkatkan kepuasan kerja.

Permasalahan kompensasi pun termasuk faktor yang berpengaruh pada kepuasan pegawai. Mengacu paparan Hamali (2016: 78) kompensasi ialah *reward* (balas jasa) perusahaan atas pikiran, tenaga, dan waktu yang sudah dikorbankan karyawan bagi perusahaan. Untuk meningkatkan semangat kerja yang akan menimbulkan kepuasan kerja kepada karyawan perusahaan memberi kompensasi. Definisi dari kompensasi yakni sesuatu yang penting yang menjadi motivasi ataupun dorongan utama dari karyawan agar bersedia menyelesaikan pekerjaannya. Artinya bahwasannya karyawan memanfaatkan waktu, tenaga, keterampilan dan pengetahuan semata-mata hendak mengabdikan dirinya pada perusahaan, namun terdapat tujuan lainnya yakni berharap adanya balas jasa ataupun imbalan atas hasil yang sudah ia berikan kepada perusahaan. Kompensasi pun bisa dianggap sebagai permasalahan jika gaji sebagai kompensasi diberikan secara terlambat, oleh karenanya gaji yang diberikan instansi hendaknya bisa tepat waktu dan mencegah adanya faktor

yang bisa menjadi hambatan kompensasi yang diberikan itu. Pemberian kompensasi ini yakni kepada karyawan yang mendedikasikan diri pada pekerjaannya untuk organisasi, memperoleh balas jasa berbentuk kompensasi yang disalurkan secara non finansial ataupun finansial. Oleh karenanya bisa ditarik kesimpulannya bahwasannya kompensasi yang diberikan dengan sesuai dan tepat bisa dijadikan tolak ukur kepuasan kerja karyawan.

Permasalahan kompensasi tidak hanya penting sebab mampu mendorong seorang individu sebagai karyawan, namun pula mempengaruhi sangat besar pada kegairahan dan semangat kerja karyawan. Untuk itu setiap perusahaan/badan usaha perlu bisa melakukan penentuan kompensasi yang sesuai, oleh karenanya bisa menjadi penopang pencapaian tujuannya badan usaha/perusahaan dengan seefisien dan seefektif mungkin. Besar kecilnya kompensasi perlu dilaksanakan sedemikian rupa agar bisa menjadi pengikat para karyawan. Inilah yang disebut penting karena apabila komponen yang diberikan bagi karyawan sangat kecil apabila dikomparasikan = dengan badan usaha/perusahaan lainnya, hal ini bisa mengakibatkan karyawan berpindah ke perusahaan yang lainnya (Umi Farida, 2017:195). Merujuk riset yang dilaksanakan Husni *et all* (2018) mengungkap bahwasannya kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Lalu riset yang dilaksanakan Endeka, Rumawas dan Tumbel (2020) menjabarkan bahwasannya *Worklife Balance* dan kompensasi tidak memberi pengaruh secara bermakna pada kepuasan kerja karyawan.

UD. Batik Fajar Indah merupakan usaha yang didirikan oleh ibu Saraswati yang merupakan istri dari mantan wakil wali kota Surakarta yaitu

Bapak Purnomo. UD. Batik Fajar Indah merupakan perusahaan batik yang memproduksi kain batik serta produk-produk kain batik yang sudah siap pakai. UD. Batik Fajar Indah termasuk perusahaan batik yang terkenal di Surakarta. Konsumennya berasal dari berbagai wilayah di nusantara bahkan sudah di impor ke luar negeri. UD. Batik Fajar Indah memiliki 34 orang karyawan yang terbagi menjadi beberapa kelompok bagian yakni bagian admin, Keuangan, Produksi, Keamanan, Gudang dan Toko. Di Batik Fajar Indah sendiri mayoritas karyawannya sudah berusia 40 tahun keatas dan sudah berumah tangga. Sebagian besar karyawannya juga merupakan seorang ibu rumah tangga yang harus tetap bertanggung jawab sebagai seorang istri dan seorang ibu. Faktor berikutnya yaitu lingkungan kerja merupakan hal internal yang ada dalam perusahaan guna menunjang lancarnya proses dalam bekerja. Di Batik Fajar Indah mempunyai beberapa lingkungan kerja yang berbeda diantaranya yaitu pabrik, gudang, kantor dan toko. Kompensasi termasuk pembuktian bahwasannya seorang pekerja telah menjalankan pekerjaan dengan giat guna memajukan bisnis. Hal ini pun sarana guna memberi motivasi karyawan supaya bersedia menaikkan ide, loyalitas dan kerja keras demi kepentingan perusahaan. Keberadaan kompensasi dapat melahirkan rasa keadilan terhadap seluruh pekerjaan di perusahaan tersebut. Misal di Batik Fajar Indah kompensasi yang diberikan antara karyawan pada bagian kantor dan toko mempunyai perbedaan.

Merujuk fenomena yang sudah peneliti uraikan, peneliti terdorong guna melaksanakan sebuah kajian tentang **“Pengaruh *WorkLife Balance*,**

Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Batik Fajar Indah Surakarta”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *worklife balance* terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Batik Fajar Indah ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Batik Fajar Indah ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Batik Fajar Indah ?
4. Apakah *worklife balance*, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Batik Fajar Indah?
5. Diantara *worklife balance*, lingkungan kerja dan kompensasi, manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Batik Fajar Indah ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian :

Tujuan penelitian sejalan perumusan masalahnya diatas yakni :

1. Guna mengetahui pengaruh *worklife balance* terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Batik Fajar Indah.
2. Guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Batik Fajar Indah.
3. Guna mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Batik Fajar Indah.
4. Guna mengetahui pengaruh secara simultan *worklife balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Batik Fajar Indah.
5. Guna mengetahui variabel yang paling dominan diantara *worklife balance*, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Batik Fajar Indah.

2. Manfaat Penelitian

Terdapat harapan penelitian bisa menghasilkan manfaat bagi banyak pihak yang terkait, yakni:

1. Bagi Perusahaan

Harapannya penelitian bisa dijadikan bahan masukan guna menaikkan kepuasan kerja karyawan di UD. Batik Fajar Indah.

2. Bagi Peneliti

Penelitian termasuk sebuah sarana melatih kemampuan ilmiah mahasiswa mahasiswa, serta menjadi harapan ilmu pengetahuan yang

diterima ketika kuliah dan lalu di aktualisasikan pada kegiatan lapangan termasuk saat menyusun laporan penelitian.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Terdapat harapan penelitian bisa bermanfaat dan dijadikan literature dan bahan referensi kepustakaan khususnya pada kajian mengenai pengaruh Worklife Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

4. Bagi Penelitian Berikutnya

Harapannya penelitian bisa dijadikan referensi bagi riset kedepannya dan mampu mengembangkannya agar makin sempurna.

