

# **BAB I**

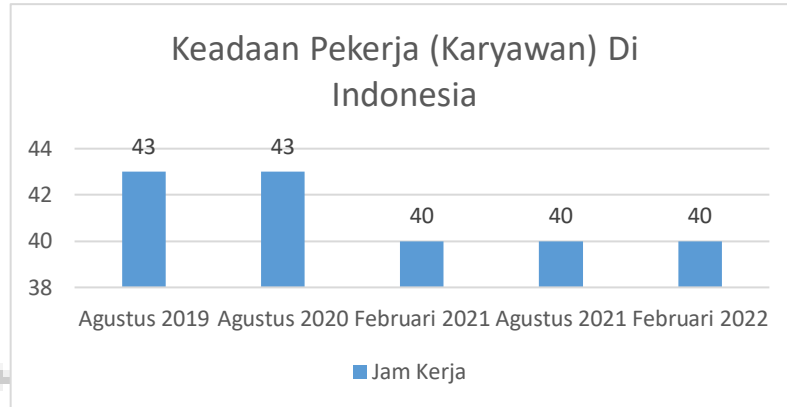
## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan yang cepat organisasi masa kini wajib mempunyai kualitas unggul, terdapat dampak yang menjadi penentu utama yaitu kontribusi departemen human resources dan kualitasnya. Sumber daya manusia menjadi asset berharga yang memiliki peran dan potensi dalam organisasi, dengan tujuan utama mencapai keberlanjutan organisasi Yusri (2020). Kualitas talenta pada perusahaan dapat membuat kemajuan dan keunggulan hingga dapat dicapai oleh organisasi tersebut, sehingga hal ini menjadi fokus perhatian yang harus diutamakan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Aqil (2020) bahwa tenaga kerja merupakan aset yang krusial bagi bisnis dalam usahanya untuk memperoleh dan mempertahankan keunggulan kompetitifnya.

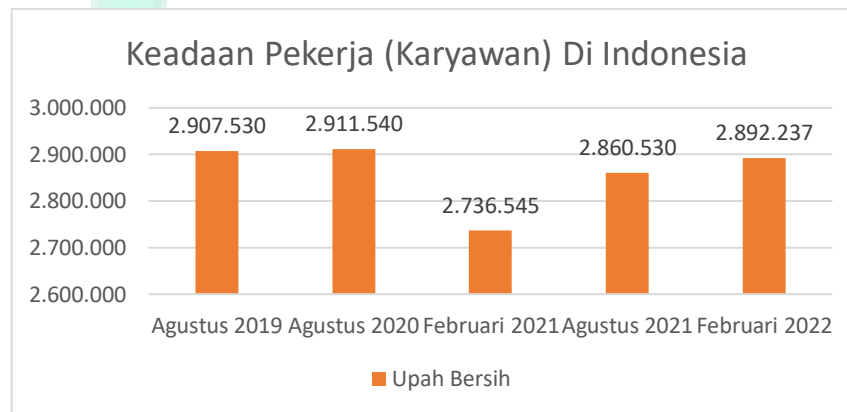
Eksistensi pada perusahaan akan tercapai bila pekerja yang terlibat didalamnya mempunyai keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan, disiplin kerja, motivasi kerja serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam pekerjaan. Berbagai hal tersebut menjadi penentu keberadaan pekerja dan menjadi sebuah acuan yang perlu dilakukan perhatian guna meningkatkan Sumber Daya Manusia pada setiap perusahaan. Merujuk pada data bulan Februari 2022 bersumber dari Badan Pusat Statistik mengenai keadaan pekerja di Indonesia pada berbagai bidang pekerjaan terkait dengan jam kerja, upah kerja serta jumlah pekerja di Indonesia. Hal tersebut menjadi sebuah data untuk mengetahui bagaimana keseimbangan kehidupan pribadi dengan pekerjaannya. Berikut merupakan grafik mengenai data keadaan pekerja dijabarkan pada gambar berikut :

**Gambar 1.1 Keadaan Pekerja di Indonesia pada Februari 2022**



Sumber: Data Badan Pusat Statistik (BPS) Tahun 2022 Diolah Oleh Peneliti

**Gambar 1.2. Keadaan Pekerja di Indonesia pada Februari 2022**



Sumber: Data Badan Pusat Statistik (BPS) Tahun 2022 Diolah Oleh Peneliti

**Gambar 1.3. Keadaan Pekerja di Indonesia pada Februari 2022**



Sumber: Data Badan Pusat Statistik (BPS) Tahun 2022 Diolah Oleh Peneliti

Pada grafik diatas menunjukkan jam kerja serta rata-rata upah yang diterima oleh pekerja, dimana hal-hal tersebut menjadi pengaruh yang mendorong kesejahteraan pekerja pada suatu perusahaan. Kesejahteraan pekerja menjadi sebuah penentu perputaran roda organisasi yang lancar dan mencapai sasaran, namun sebaliknya apabila kesejahteraan karyawan tidak tercapai maka tidak menutup kemungkinan tugas pokok dan fungsinya akan terganggu terlebih jika perusahaan banyak memberikan tuntutan dan tidak memperhatikan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menjadi dorongan dari peningkatan produktivitas setiap individu, pada pernyataan yang diutarakan oleh Robbins. (1996:179 dalam Yusri, 2020) Individu dengan rasa kepuasan kerja tinggi cenderung berperilaku yang baik pada tanggung jawabnya, namun jika terjadi sebaliknya, maka perilaku mereka terhadap pekerjaannya cenderung buruk. Meskipun begitu, kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh dua hal diatas melainkan banyak faktor lain yang menjadi pendorong seperti pemberian penghargaan baik secara finansial dan non-finansial, keteladanan pimpinan, kebijakan perusahaan dan keberanian pemimpin dalam membuat keputusan, pengawasan dan perhatian pimpinan kepada karyawan (Yunita, 2023).

Berdasarkan fenomena terkait kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi, penelitian ini akan memperkenalkan instansi yang menjadi objek penelitian oleh peneliti. fenomena terkait dengan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi, maka dalam hal ini penelitian akan mengenalkan instansi yang menjadi Lembaga penelitian oleh peneliti. Berdasarkan pada catatan dan data penelitian yang diperoleh oleh peneliti di PT. ABCD dimana perusahaan ini merupakan sebuah instansi yang beroperasi pada bidang jasa alih daya SDM dan jasa lainnya seperti jasa pengamanan, tenaga kebersihan, pengemudi (*driver*), serta pengadaan IT (*hardware* dan *software*). PT. ABCD adalah perusahaan dengan pemahaman dalam keunggulan kompetitif dalam sektor Jasa *Outsourcing* dan Konsultan Manajemen. Secara singkat *Outsourcing* atau yang disebut sebagai alih daya adalah proses dimana sebuah perusahaan inti ke entitas luar (eksternal) seperti

vendor, koperasi atau lembaga lainnya berdasarkan kesepakatan yang telah ditentukan.

Data penelitian awal yang diperoleh peneliti terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. ABCD menunjukkan adanya kondisi kurang stabil dalam kehadiran, untuk memperjelas kondisi tersebut peneliti menyajikannya dalam tabel yang dapat diuraikan berikut ini:

**Tabel 1.1. Kondisi Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. ABCD**

No.	Periode Absensi	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi				Jumlah
			Cuti	Izin	Sakit	Alpa	
1	Januari	119	3	16	8	0	27
2	Februari	119	0	1	7	0	8
3	Maret	119	3	30	7	0	40
4	April	119	1	10	10	2	23
5	Mei	119	8	19	30	1	58
6	Juni	119	4	34	16	0	54
7	Juli	119	3	21	21	0	45
8	Agustus	119	2	12	37	0	51
9	September	119	2	60	23	0	85

*Sumber: Dokumen PT. ABCD Tahun 2023 Diolah Oleh Peneliti*

Merujuk pada catatan yang terdapat dalam data diatas tersebut diketahui bahwa karyawan terkait dengan kehadiran mengalami jumlah penurunan secara drastis, terhitung sejak bulan Januari sampai September 2023 terkait data tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di PT. ABCD cukup tinggi. Adapun ketidakhadiran karyawan PT. ABCD tersebut masuk dalam berbagai kategori berupa Cuti, Izin, Sakit, dan Alfa. Namun, terhitung selama Sembilan (9) bulan terakhir, keterangan yang masuk di perusahaan cenderung pada keterangan 'izin'. Banyak faktor yang menyebabkan meningkatnya jumlah ketidakhadiran karyawan yang dimana hal tersebut mendorong perlunya dilakukan sebuah penyelesaian masalah untuk mengatasi kondisi penurunan kepuasan kerja. Sebab, pengaruh dari ketidakhadiran karyawan tersebut akan berdampak pada kondisi perusahaan dalam segi kualitas.

PT. ABCD dipilih karena adanya fenomena tingkat kepuasan kerja yang rendah pada karyawannya. Peneliti ingin menyelidiki lebih dalam mengenai

masalah ini, yang diduga disebabkan oleh berbagai faktor pada perusahaan tersebut.

Penurunan kepuasan kerja mempengaruhi permasalahan yang ada pada organisasi. Ketiga faktor tersebut merupakan sebuah kesatuan yang tidak terpisahkan dan saling berkaitan. Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan merupakan sebuah usaha maksimal yang diberikan untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Widardi, 2001). Bahwa motivasi perihal bagaimana memberikan dorongan kepada gairah kerja karyawan agar memberikan usaha maksimal dalam mewujudkan tujuan suatu perusahaan. Disiplin kerja adalah faktor yang mendukung stabilitas perusahaan. Menurut Nitisemito (1984:199), Disiplin kerja menunjukkan kepatuhan terhadap segala tata tertib organisasi. Selain itu, Keseimbangan kerja dan kehidupan menjadi faktor utama pada kemajuan SDM di berbagai organisasi. (Asari, 2023) sebagaimana yang diungkapkan oleh Lockwood (2003) dalam Indrasari, (2017) bahwa keseimbangan yang dimaksud adalah kesimbangan diantara dua ketentuan yaitu setara dalam kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan.

Adapun permasalahan-permasalahan tersebut mendorong suatu perusahaan dengan tujuan untuk meminimalisir segala bentuk permasalahan yang tidak diharapkan terjadi seperti mempekerjakan individu dengan bidang pekerjaan yang tidak sesuai, menganggap wajar kekurangan pelatihan, rendahnya kinerja karyawan serta praktik tenaga kerja yang tidak adil. Maka pentingnya MSDM untuk dilakukan pada setiap perusahaan karena tidak dapat digantikan oleh peran teknologi, sebab pada dasarnya tanpa sumber daya manusia yang professional segala hal tidak memiliki makna (Tjutju, 2008).

Secara subyektif dalam sebuah penelitian yang dilakukan pihak lain, diantaranya (Zainiah, 2024) Variabel Motivasi Kerja menunjukkan hasil yang berbeda dalam berbagai penelitian terkait Kepuasan Kerja. Beberapa studi beranggapan memiliki berpengaruh signifikan, seperti yang diteliti Heriyanti & Nasim (2023). Selanjutnya disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Lisnawaty (2024) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, sementara penelitian dari (Siahaan, 2024) menyebutkan bahwa

tidak berpengaruh signifikan. Menurut (Bayu, 2024), Work Life Balance memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan (Qalam, 1907) menyatakan bahwa tidak berpengaruh signifikan.

Maka Saya menganggap penting penelitian ini. Sehingga menganalisis hubungan yang mempengaruhi variabel diatas terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan permasalahan ini PT. ABCD menjadikan penelitian ini dengan judul. **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pada PT. ABCD di Jakarta Pada Tahun 2023).”**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berkaitan pada permasalahan tersebut, perumusan masalahnya dapat dijelaskan berikut ini:

- a. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. ABCD?
- b. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. ABCD?
- c. Apakah *work life balance* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. ABCD?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, berikut adalah tujuan penelitian ini:

- a. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. ABCD.
- b. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. ABCD.

- c. Menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. ABCD.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

- a. Teruntuk peneliti, bertujuan menambah ilmu lebih dalam pada laporan ini. Selain itu, hal ini berfungsi jadi pembeda antara materi yang dipelajari di perkuliahan dengan penerapannya di dunia kerja.
- b. Teruntuk pembaca, dengan menambahkan bahan perbandingan ini dan menjadi bahan penelitian lebih lanjut, dalam konteks masalah motivasi dan pemberian insentif dalam meningkatkan kepuasan para pekerja.
- c. Teruntuk pembaca, dari penelitian ini diharapkan menambah referensi dan kajian lebih lanjut, terutama dalam konteks masalah motivasi dan pemberian insentif untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

- a. Teruntuk organisasi, analisis tersebut akan jadi saran dan bahan evaluasi untuk menerapkan strategi terkait motivasi kerja, disiplin kerja, dan *work life balance* untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. ABCD.
- b. Bagi kalangan akademik dan pembaca, penelitian ini dapat memperkaya koleksi perpustakaan serta menyediakan referensi tambahan bagi peneliti yang ingin mengeksplorasi topik penelitian yang sama kedepannya.