

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi disadari memiliki peran sebagai aset terpenting dalam berbagai sumber daya dalam organisasi. Sumber daya manusia pada hakikatnya berperan sebagai pemilik ide dan perencana agar terciptanya suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia dapat didefinisikan bahwa semua manusia yang ikut terlibat dalam proses suatu organisasi yang berupaya mewujudkan tujuan organisasi, setiap masing-masing individu juga memiliki kebutuhan dan tujuan yang berbeda (Qomariah, 2020).

Memperhatikan kebutuhan karyawan adalah hal yang penting, adapun perhatian yang harus diperhatikan kepada karyawan yaitu terhadap kualitas karyawan seperti perhatian dari kualitas pengetahuan, keterampilan, karir dan kesejahteraan karyawan. Sejalan dengan hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi, prestasi dan dapat memberikan kemampuan terbaik agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Sumber daya manusia juga dituntut agar mencapai target perusahaan pada jangka waktu yang telah ditentukan. Sumber daya manusia yang kurang mampu menghadapi tuntutan dan target yang telah ditentukan biasanya menjadikan pekerjaan sebagai beban. Karyawan hanya merasa melakukan pekerjaan karena suatu keharusan dan tuntutan sehingga kurangnya makna kerja yang dirasakan, maka tidak jarang karyawan akan merasa kelelahan dan merasa tidak semangat dalam bekerja yang berakibat menurunnya tingkat kepuasan kerja.

Kepuasan karyawan adalah tingkat kepuasan dan tingkat kesenangan terhadap peran, pekerjaan dan pencapaian yang telah dilakukan. Perasaan senang atau kepuasan pada pekerjaan pada dasarnya terdapat pada setiap individu. Karena hal tersebut setiap individu memiliki cara pandang dan tingkat kepuasan yang berbeda tergantung pada persepsi dan keinginan setiap individu. Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari sikapnya seperti moral kerja, kedisiplinan, sikap terhadap pekerjaan. Keterampilan, bakat dan prestasi yang dicapai oleh setiap karyawan. Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan atau interaksi antar karyawan maupun karyawan dengan atasan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Faktor fisik yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan pengaturan waktu, waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, sirkulasi udara, kondisi Kesehatan karyawan, umur dan hal lainnya (Sutrisno, 2019).

Faktor lainnya yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan yaitu finansial dimana menyangkut hal seperti jaminan, kesejahteraan karyawan, sistem dan besarnya gaji/upah, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan hal yang lainnya. Kepuasan kerja yang dialami karyawan akan berpengaruh terhadap loyalitas dan kecintaanya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja karyawan juga merupakan hal penting yang mempengaruhi kesuksesan suatu organisasi karena kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung maupun tidak

langsung terhadap produktivitas kerja. Salah satu faktor pendukung karyawan agar melaksanakan pekerjaan dengan baik adalah kepuasan kerja.

Salah satu permasalahan yang berpengaruh pada kepuasan kerja yaitu *work life balance*. *Work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam mengatur, membagi dan menyeimbangkan antara tanggung jawab pada pekerjaan dengan kehidupan keluarga. Menurut (Mardhatillah dan Santoso, 2019), *work life balance* bagi karyawan yaitu suatu pilihan dalam pengelolaan pada pekerjaan berupa tanggung jawab pada pribadi atau keluarga. Bagi Perusahaan *work life balance* adalah menciptakan budaya yang merupakan sebuah tantangan yang diharapkan karyawan dapat fokus dalam bekerja di Perusahaan bertujuan untuk mendukung kegiatan Perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang mendukung tercapainya *work life balance* diantaranya yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan sosial dan faktor lainnya (Pouluse dan Sudarsan 2017:15). Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan pengaruh kemampuan *work life balance* dapat disebabkan dari beberapa hal yaitu diantaranya dari psikologis, kecerdasan emosi, kepribadian, jabatan, teknologi, dukungan sosial dan keluarga. *Work life balance* bagi Perusahaan sangat penting karena Perusahaan sadar bahwa karyawan tidak hanya menghadapi tanggung jawab dan peran pada Perusahaan, namun setiap karyawan juga mempunyai peran dan tanggung jawab diluar Perusahaan. Semakin tinggi tingkat *work life balance* maka tingkat kepuasan kerja juga akan semakin baik.

Salah satu tantangan lain yang berpengaruh pada kepuasan kerja yaitu stres kerja. stres ditempat kerja disebabkan 46% beban kerja, 28% isu hubungan antar

karyawan, 20% Kehidupan pribadi, dan 6% jaminan kerja (Wardhana, 2022:179). Stres kerja adalah ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang secara alami mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan pekerja. (Gofur et al., 2018:249) Faktor munculnya stres kerja biasanya timbul karena beban pekerjaan yang terlalu berat maupun adanya desakan harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat. Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan karena tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung lebih tertekan dalam bekerja, hal ini dapat berpengaruh buruk terhadap perusahaan dan karyawan itu sendiri, antara lain berpengaruh pada kepuasan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan semakin tinggi tingkat stres pada karyawan maka semakin rendah kepuasan kerjanya yang memungkinkan karyawan akan mengalami tingkat stres yang berlebih dan pada akhirnya karyawan akan pindah kerja atau mengundurkan diri dari pekerjaannya.

CV. Sinarmas Motor adalah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif khususnya kendaraan roda dua. CV. Sinarmas Motor adalah dealer dan bengkel resmi sepeda motor Honda pertama di Tasikmalaya.

Jumlah pegawai CV. Sianrmas Motor pada tahun 2023 mempunyai jumlah karyawan sebanyak 90, dengan pegawai Wanita berjumlah 43 dan pegawai laki-laki berjumlah 47. Dengan jumlah tersebut peneliti akan menjadikan karyawan Wanita sebagai subjek penelitian khususnya pada pegawai wanita yang berumah tangga. Dimana pegawai wanita yang sudah berumah tangga memungkinkan memiliki peran ganda karena memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dan resiko yang dihadapi terkurasnya tenaga dan pikiran karena sulitnya menyeimbangkan konflik peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Cabang CV. Sinarmas Motor mengungkapkan sebenarnya pihak perusahaan dalam merekrut karyawan lebih memprioritaskan Wanita yang belum berumah tangga karena diyakini tingkat profesional terhadap pekerjaan lebih baik dan terhindar permasalahan membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan yang berakibat mempengaruhi kedisiplinan atau kualitas kerja karyawan tersebut. Tetapi permasalahan muncul Ketika karyawan memutuskan untuk menikah yang berakibat kualitas kerja karyawan menurun karena tanggung jawab bertambah. Permasalahan yang muncul biasanya terkait absensi, tidak jarang karyawan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan seperti salah satu anggota keluarga seperti anak atau suami yang sakit yang mengharuskan karyawan tersebut untuk mengurusnya atau permasalahan keluarga lainnya. Menurut (Budi Idadi et al 2019:23) menyatakan absensi termasuk kedalam salah satu dampak dari kepuasan kerja. Data absensi karyawan wanita yang sudah berumah tangga di CV. Sinarmas Motor dapat dilihat pada tabel yang telah penulis sajikan dibawah ini.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Mei – September 2023

Bulan	Sakit	Ijin	Terlambat
Mei	15	12	9
Juni	12	17	10
Juli	17	20	4
Agustus	11	15	6
September	19	15	4

Sumber: CV. Sinarmas Motor

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi dikarenakan ijin dan sakit pada karyawan Wanita yang sudah berumah tangga di CV. Sinarmas Motor tergolong tinggi, hal ini ditambah dengan keterlambatan yang dilakukan karyawan di setiap bulannya. Selaras dengan penelitian Wasposito et al. (2017) yang menjelaskan bahwa absensi karyawan yang mengalami fluktuasi mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja karyawan yang rendah juga dapat dilihat dari sikap karyawan yang cenderung ke arah negatif yang dapat merugikan perusahaan seperti karyawan sering terlambat dalam bekerja, tidak menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, tidak mentaati aturan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Cabang CV. Sinarmas Motor mengungkapkan pegawai wanita yang sudah berumah tangga cenderung lebih sering izin pulang sebelum waktu kerja dan terlambat masuk kerja dibandingkan dengan karyawan yang lainnya. Karyawan yang terlambat masuk tetap dianggap hadir dan tetap mendapat gaji pada bulan tersebut tetapi gaji karyawan akan dilakukan pemotongan. Semakin sering karyawan terlambat masuk atau izin

pulang ditengah pekerjaan dan absen tidak masuk kerja maka semakin rendah juga gaji yang dia akan terima. Sedangkan kepuasan kerja yang baik dihasilkan jika gaji/upah yang diterima tinggi dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati banyak (Hasibuan 2015:118). Sehingga dapat diindikasikan rendahnya gaji/upah yang diterima karyawan akan mempengaruhi tingkat kepuasannya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rozzaid dkk., 2015) mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)” yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari kondisi tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dirasa masih kurang. Karyawan juga merasakan beban kerja yang cukup tinggi karena pekerjaan yang diberikan semakin banyak dan terkadang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang ditinggalkan rekan kerjanya tanpa arahan yang jelas yang membuat pekerjaan semakin menumpuk dan membutuhkan waktu lebih untuk menyelesaikannya sehingga pengumpulan pekerjaan melebihi jangka waktu yang seharusnya. Tingkat kepuasan yang rendah dari karyawan dikarenakan beberapa faktor seperti gaji, merasa lelah dalam bekerja, beban kerja yang tidak bisa karyawan atasi atau permasalahan lainnya. Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh (Talo dkk., 2020) mengenai “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang”

yang menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Setiap karyawan dituntut maksimal dalam bekerja agar dapat menghasilkan hasil yang memuaskan. CV. Sinarmas Motor memiliki hari kerja senin-sabtu dengan jam kerja dari pukul 08.00-17.00. Perusahaan juga memiliki target yang diberikan kepada setiap karyawan, target yang diberikan kepada karyawan harus diselesaikan, apabila belum selesai pada waktu yang ditentukan terdapat penambahan jam kerja selama 1 jam.

Berdasarkan hari dan jam kerja yang dapat dilihat padatnya karyawan menghabiskan waktu ditempat kerja, hal ini dapat berakibat karyawan kurang maksimal dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut mengharuskan karyawan memiliki *work life balance* yang baik, karena karyawan dituntut untuk profesional kerja dan permasalahan keluarga harus tertangani dengan baik. Waktu yang panjang dan bekerja pada lingkungan yang sama dan juga beban kerja yang tinggi akan membuat karyawan merasa stres dan lelah terhadap pekerjaannya. Tidak dapat dipungkiri bekerja setiap hari pada rutinitas kerja yang sama dan monoton pada suatu saat hal tersebut akan mengakibatkan karyawan akan mengalami stres yang berlebih.

Stres yang terjadi pada karyawan wanita yang sudah menikah memungkinkan karyawan mengalami kelelahan fisik dan psikologis akibat beban tugas pekerjaan dan urusan rumah tangga yang sama pentingnya. Adapun dampak stres itu sendiri yaitu kualitas kerja menurun seperti konsentrasi menurun, disiplin kerja menurun, *attitude* yang terganggu dan terjadinya kenaikan absensi yang tinggi

akibat kelelahan dan juga sakit. Hal tersebut tentu berdampak buruk bagi Perusahaan karena tingkat absensi yang tinggi dapat berdampak pada kerja Perusahaan. CV. Sinarmas Motor juga dituntut agar memiliki *attitude* yang baik karena penilaian kerja juga berdasarkan *attitude* karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap kepuasan Kerja pada Kaaryawan Wanita yang Sudah Bermah Tangga di CV. Sinarmas Motor”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka identifikasi Masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana *Work Life Balance* pada Karyawan Wanita yang sudah berumah tangga di CV. Sinarmas Motor.
2. Bagaimana Stres Kerja pada Karyawan Wanita yang sudah berumah tangga di CV. Sinarmas Motor.
3. Bagaimana Kepuasan Kerja pada Karyawan Wanita yang sudah berumah tangga di CV. Sinarmas Motor.
4. Bagaimana Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Wanita yang sudah berumah tangga di CV. Sinarmas Motor.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Identifikasi Masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *Work Life Balance* pada Karyawan Wanita yang sudah berumah tangga di CV. Sinarmas Motor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Stres Kerja pada Karyawan Wanita yang sudah berumah tangga di CV. Sinarmas Motor.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepuasan Kerja pada Karyawan Wanita yang sudah berumah tangga di CV. Sinarmas Motor.
4. Untuk mengetahui pengaruh *work Life Balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita yang sudah berumah tangga di CV. Sinarmas Motor.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat manfaat yang positif dan berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu :

1.4.1 Terapan Ilmu Pengetahuan

1. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini penulis berharap dapat menambah ilmu dan wawasan dan dapat lebih memahami serta mampu menerapkan ilmu dalam dunia kerja khususnya pada sumber daya manusia terutama pada permasalahan *work life balance* dan Stres Kerja.

2. Bagi Perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan dapat membantu sebagai pertimbangan yang berguna mengenai pengaruh *work life balance* dan Stres Kerjs terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Sinarmas Motor

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan sebagai pembandingan bagi rekan-rekan yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Adapun penelitian ini akan dilaksanakan di CV. Sinarmas Motor yang ber Alamat di Jln. Khz. Mustofa No. 294, RT/02 RW/01, Tuguraja, Kec. Cihideung, Tasikmalaya, Jawa Barat 46125.

Penelitian ini akan dilaksanakan kurang lebih selama 6 bulan yaitu dari bulan November 2023 sampai April 2023 (time *schedule* terlampir).