

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Peneliti

Karyawan adalah aset utama yang harus dikelola secara optimal untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi. Kelancaran operasional perusahaan sangat bergantung pada kualitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM), yang mencakup aspek kesejahteraan, kepuasan kerja, dan hubungan harmonis di tempat kerja. Kepuasan kerja karyawan merujuk pada perasaan emosional yang dirasakan dalam organisasi, yang tercermin melalui perilaku kerja mereka. Reaksi positif atau negatif yang diberikan oleh karyawan merupakan indikasi nyata dari tingkat kepuasan atau ketidakpuasan yang mereka alami di tempat kerja (Suryani, 2022).

Dalam penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa kondisi kepuasan kerja gen z atau kelompok yang umumnya mencakup individu yang lahir antara tahun 1997-2012 ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pertumbuhan pribadi, kesempatan karir, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan hubungan baik dengan rekan kerja. Gen z merasa puas dan termotivasi ketika mereka dihargai, diberi kesempatan untuk berkembang, dan bekerja di lingkungan yang mendukung kesejahteraan mereka (Holopainen & Suslova, 2019).

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Rata-rata	Interval-Based Categorization	
		STS	TS	N	S	SS			
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya tekuni selama ini	1	2	1	1	0	2,40	Kurang	Klasifikasi : • 1.00-1.80 = Sangat Kurang
2.	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan selama ini	0	1	2	2	0	3.20	Cukup	

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				Rata-rata		<i>Interval-Based Categorization</i>
		STS	TS	N	S	SS		
3.	Saya merasa puas apabila saya mendapatkan promosi	0	0	1	2	2	4,20	Baik
4.	Atasan saya selalu memperlakukan saya dengan baik	0	1	1	2	1	3,60	Baik
5.	Saya merasa selalu mendapatkan dukungan dari rekan kerja	1	2	1	1	0	2,40	Kurang
6.	Saya merasa puas dengan lingkungan tempat kerja saya	0	1	2	1	0	2,40	Kurang

Sumber : Olah data primer, 2024.

Tabel 1.1 merupakan hasil olah data primer yang dilakukan peneliti kepada 5 orang karyawan gen z di Toserba Fajar Luragung menunjukan nilai paling kecil pada kuisioner tersebut terdapat pada pernyataan ke 1 “*Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya tekuni selama ini*” (rata-rata 2,40) memiliki kriteria kurang. Nilai terkecil selanjutnya ada pada pernyataan ke 5 & 6 “*Saya merasa selalu mendapatkan dukungan dari rekan kerja*” & “*Saya merasa puas dengan lingkungan tempat kerja saya*” (rata-rata 2,40) memiliki kriteria kurang.

Kepuasan terhadap pekerjaan yang rendah ini menggambarkan bahwa karyawan cenderung mengalami kesulitan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang menyebabkan ketidakseimbangan antar keduanya (Holopainen & Suslova, 2019). *Work life balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah kondisi di mana seseorang memiliki kemampuan untuk mengatur berbagai tugas dan menetapkan prioritas yang tepat, sehingga mereka merasa puas dan memiliki kepuasan dalam peran mereka di pekerjaan dan dalam keluarga, mencakup keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Septianini, 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh (Mahardika et al., 2022) menunjukkan bahwa gen z lebih mengutamakan kemampuan untuk mengatur jam kerja dan memilih jadwal cuti sesuai kebutuhan mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* mereka meliputi gender, tempat tinggal, jam kerja, aktivitas di luar kerja, dan pendapatan. Secara umum, gen z cenderung mengalami *work life balance* yang rendah, terutama pada faktor-faktor seperti gender dan tempat tinggal.

Berdasarkan hasil prasurvei diatas, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, serta kerjasama antara tingkat atasan dan bawahan. Lingkungan ini mencakup peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas, serta menciptakan suasana kekeluargaan dan komunikasi yang baik antara semua pihak di perusahaan (Safitri et al., 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh (Panggabean et al., 2024) menemukan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan gen z secara positif. Gen z cenderung memilih lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan memungkinkan mereka untuk berkembang, serta menghargai komunikasi yang efektif dan kolaborasi dalam tim.

Berdasarkan hasil uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan gen z di Toserba Fajar Luragung. Maka dari itu, penulis mengangkat judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non**

Fisik Terhadap Kepuasan Kerja (Penelitian Pada Karyawan Gen Z di Toserba Fajar Luragung)”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan dalam latar belakang, maka permasalahan utama dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana *Work Life Balance* pada Karyawan Gen Z di Toserba Fajar Luragung
2. Bagaimana Lingkungan Kerja Non Fisik pada Karyawan Gen Z di Toserba Fajar Luragung
3. Bagaimana Kepuasan Kerja pada karyawan Gen Z di Toserba Fajar Luragung
4. Bagaimana Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gen Z di Toserba Fajar Luragung

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Work Life Balance* pada Karyawan Gen Z di Toserba Fajar Luragung
2. Lingkungan Kerja Non Fisik pada Karyawan Gen Z di Toserba Fajar Luragung
3. Kepuasan Kerja pada Karyawan Gen Z di Toserba Fajar Luragung
4. Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gen Z di Toserba Fajar Luragung

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi pemikiran dan referensi bagi peneliti berikutnya, yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam penelitian lanjutan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan atau saran bagi Toserba Fajar Luragung dengan memperhatikan *work life balance*, lingkungan kerja non fisik dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Toserba Fajar Luragung. Yang beralamat di Jalan Raya Luragung – Kuningan, Luragunglandeuh, Kecamatan Luragung, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat 45581.

1.5.2 Waktu penelitian

Kegiatan penelitian skripsi ini dilakukan mulai dari Bulan September 2024 sampai dengan Mei 2025 (Jadwal Penelitian terdapat pada lampiran).