

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Tingkat pendidikan yang tinggi diperlukan bagi sumber daya manusia karena mereka merupakan komponen krusial yang harus dipenuhi oleh suatu bisnis untuk mencapai visi dan tujuannya. Alasan utama perusahaan mengumumkan sumber daya manusianya adalah karena merekalah yang menentukan arah dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset dan modal krusial bagi suatu bisnis untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya (Halisa 2020). Tanpa bantuan sumber daya manusia yang dapat dipercaya dan cakap, organisasi bisnis tidak akan berfungsi dan berkembang secara efektif. Dalam dunia bisnis, sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang cakap, organisasi bantuan tidak dapat beroperasi dan berkembang dengan sukses.

Sumber daya sehari-hari yang dapat meningkatkan nilainya sangat penting bagi bisnis yang ingin meningkatkan produktivitas. Manajemen perusahaan dianggap mampu menentukan kondisi perusahaan saat ini dan melihat potensi bahaya yang mungkin muncul di masa mendatang (Ayudya & Sugeng, 2022). Karyawan dapat berkontribusi pada bisnis tertentu dengan meningkatkan motivasi dan kompetensi mereka, yang pada gilirannya akan menurunkan persaingan yang terjadi. Ini adalah salah satu hasil positif yang ditawarkan manajemen sumber daya kepada karyawan.

Sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi kerja sama antar rekan kerja, manfaat pekerjaan, dan masalah yang berkaitan dengan aspek fisik dan psikologis dikenal sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan komponen penting karena memengaruhi sikap positif individu terhadap pekerjaannya (Jasmin et al., 2023).

Karyawan yang bekerja di perusahaan yang mengutamakan atau memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dengan pekerjaannya. Perusahaan juga akan mendapatkan keuntungan dari hal ini. Kepuasan kerja yang tinggi akan

memotivasi karyawan untuk lebih berdedikasi dan loyal terhadap perusahaan, sehingga memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi semaksimal mungkin (Maharani et al., 2023). Oleh karena itu, untuk mempertahankan kelangsungan organisasi, perusahaan harus memastikan bahwa kebahagiaan karyawan tetap terjaga. Kepribadian setiap karyawan menentukan aspek-aspek yang berperan dalam memastikan kebahagiaan mereka. Menurut Hasibuan (2014), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan meliputi pekerjaan yang melelahkan secara mental, penghargaan yang sesuai, rekan kerja yang mendukung, lingkungan kerja yang mendukung, dan hubungan yang positif dengan rekan kerja yang dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang damai dan menyenangkan.

PT. Palma Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur wood dimana perusahaan ini merupakan produsen, pemasok, dan eksportir perusahaan mebel kayu dan bahan interior. Perusahaan ini telah berdiri selama 24 tahun sejak tahun 1999 dalam menyediakan berbagai bahan kayu untuk dijadikan alat rumah tangga seperti talenan, kaki meja, kaki sofa, paler, panel, akar dan interior ruangan dan lainnya. Bahan-bahan yang diperlukan adalah kayu mahoni, jati, pinus, dan lainnya untuk dijadikan berbagai macam kerajinan rumah tangga.

Pengelolaan manajemen PT. Palma Indonesia bisa mempertahankan kepuasan kerja karyawan dengan mempengaruhi hak karyawan yang adil di setiap beban kerja yang ada guna menghindari *turnover intention*. Kepuasan kerja telah dilakukan sesuai sebagaimana dengan keahlian karyawan, lalu beban kerja yang diberikan tidak terlalu berat sesuai dengan kemampuan karyawannya.

Berdasarkan observasi awal, penelitian yang telah diteliti saat ini, peneliti dapat menyimpulkan masalah-masalah yang terjadi pada PT. Palma Indonesia sebagai berikut, terjadinya masalah *turnover intention* yang dimana terdapat karyawan yang kurang puas dengan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat pada table 1.1

Tabel 1. 1
Tingkat Turnover PT. Palma Indonesia

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan akhir tahun	Turnover Rate (%)
2022	156	13	6	149	3,6%
2023	149	22	10	137	6,5%
2024	137	36	7	106	19,2%

Sumber: PT. Palma Indonesia

Tabel 1. 2
Hasil Pra-Survey

No	Pertanyaan	Jawaban Responden		Jawaban Responden	
		Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah saudara/i merasa senang bekerja di perusahaan ini?	11	37%	19	63%
2.	Apakah saudara/i merasa gaji dan manfaat yang diterima sesuai dengan kontribusi yang diberikan?	15	50%	15	50%
3.	Apakah saudara/i merasa komunikasi diperusahaan ini efektif?	20	67%	10	33%
4.	Apakah saudara/i berencana untuk tetap bekerja di perusahaan ini dalam jangka Panjang?	13	43%	17	57%
5.	Apakah saudara/i merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja?	11	37%	19	63%

Sumber : Data hasil pra-survey, 2025

Berdasarkan kedua tabel diatas secara bersamaan, terdapat indikasi kuat mengenai adanya hubungan antara tingkat kepuasan kerja yang rendah pada tabel 1.2 dengan peningkatan tingkat turnover pada tabel 1.1.

Peningkatan turnover tabel 1.1 menunjukkan tren peningkatan turnover yang mengkhawatirkan dari tahun 2022 ke 2024, mencapai hampir 20% di tahun 2024.

Indikator ketidakpuasan hasil pra-survei tahun 2023 di Tabel 1.2 memberikan gambaran mengapa turnover meningkat.

Yang pertama ketidakpuasan umum mayoritas karyawan (63%) tidak merasa senang bekerja di perusahaan dan juga tidak merasa dihargai. Kedua Keinginan untuk meninggalkan perusahaan lebih dari separuh karyawan (57%) tidak berencana untuk bekerja jangka panjang di perusahaan. Angka ini sangat cocok dengan tren peningkatan turnover. Jika banyak karyawan tidak ingin bertahan, wajar jika tingkat keluar karyawan (turnover) meningkat. Ketiga masalah kompensasi/manfaat meskipun 50% merasa gaji dan manfaat sesuai, masih ada 50% yang tidak setuju, yang bisa menjadi faktor ketidakpuasan.

Secara keseluruhan, informasi dalam kedua tabel ini saling mendukung dan menggambarkan gambaran yang jelas tentang bagaimana kepuasan kerja karyawan yang rendah mungkin menjadi penyebab langsung tingginya angka turnover PT. Palma Indonesia. Menurut studi kepuasan kerja, faktor-faktor termasuk ketidakpuasan umum, kurangnya penghargaan, dan keinginan untuk segera meninggalkan perusahaan semuanya secara rasional berkontribusi terhadap meningkatnya jumlah karyawan yang keluar dari organisasi setiap tahunnya. Ini menyiratkan bahwa untuk menurunkan angka turnover dan membangun lingkungan kerja yang lebih stabil dan mendukung, PT. Palma Indonesia harus segera mengatasi masalah yang berkaitan dengan kepuasan karyawan.

Oleh karena itu, saat ini banyak perusahaan yang menerapkan work life balance. Work life balance menurut Syifa Fadilla (2022) adalah jumlah waktu yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesionalnya. Jika waktu karyawan terpusat pada satu area, maka akan berdampak negatif yang lebih besar pada area tersebut. Karyawan yang lebih fokus pada pekerjaannya akan menghabiskan lebih sedikit waktu dengan teman atau kehidupan pribadinya, yang akan menurunkan produktivitas. Gagasan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan adalah memilih prioritas yang tepat antara "kehidupan pribadi" (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan spiritualitas) dan "kehidupan kerja" (karier dan ambisi). Kehidupan kebanyakan orang menjadi tidak seimbang saat mereka mulai bekerja. Meningkatnya tuntutan pekerjaan adalah

sumbernya. Seorang karyawan merasa semakin sulit untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka saat mereka dihadapkan dengan beban kerja dan tuntutan yang berat. Oleh karena itu, mereka mungkin merasa tidak memiliki cukup waktu untuk diri mereka sendiri dan keluarga mereka, yang dapat mengakibatkan stres, kelelahan, dan kesehatan yang memburuk.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Syifa Fadilla, (2022) dan Sari & Hasyim, (2022) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian terdahulu menurut Wiliandari, (2019) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Maharani et al., (2023) menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja.

Menurut Hidayah, (2024) Persepsi karyawan tentang seberapa besar perusahaan menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka disebut sebagai persepsi dukungan organisasi. Dorongan Persepsi dukungan organisasi, selain kepemimpinan dan keseimbangan kehidupan kerja, merupakan faktor penting dalam meningkatkan komitmen organisasi. Karyawan yang merasa bahwa atasan mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka dikatakan memiliki dukungan organisasi; dengan kata lain, mereka merasa bahwa perusahaan menghargai tenaga kerja tambahan, kontribusi, dan keluhan mereka. (Mardiyah et al., (2023).

Menurut teori dukungan organisasi, kemampuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan sosial-emosional para pekerjanya ditentukan oleh seberapa besar organisasi menghargai kontribusi mereka dan seberapa besar organisasi mempertimbangkan kesejahteraan mereka. Secara umum, sikap baik dan kinerja karyawan yang sangat baik sesuai dengan tujuan organisasi menunjukkan komitmen organisasi (Colakoglu et al, 2010). Kinerja dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Pendapat pekerja tentang seberapa besar perusahaan menghargai kontribusi mereka, menawarkan bantuan, dan peduli terhadap kesejahteraan mereka disebut sebagai dukungan organisasi yang dirasakan. Tingkat di mana orang merasa bahwa organisasi dapat memanfaatkan kontribusi mereka dan peduli terhadap

kesejahteraan mereka dikenal sebagai dukungan organisasi (Diah & Nugraheni, 2021).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayah, (2024) terdapat dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil sebaliknya oleh penelitian yang dilakukan Mardiyah et al., (2023) terdapat Dukungan organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan.

Beban kerja, menurut Jasmin dkk. (2023), adalah tekanan sebagai reaksi yang tidak dapat disesuaikan yang dipengaruhi oleh proses psikologis atau perbedaan individu, khususnya sebagai akibat dari tindakan eksternal (situasi, lingkungan, atau peristiwa) yang memberikan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seorang individu. Beban kerja, menurut Astuti dkk. (2022), adalah sekelompok tugas yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Setiap karyawan memiliki beban kerja dan keahlian yang berbeda-beda. Beban kerja didefinisikan oleh Uma & Swasti (2024) sebagai jenis pekerjaan atau tugas apa pun, termasuk jam kerja yang berlebihan, tekanan kerja yang tinggi, atau beban tanggung jawab pekerja yang tinggi dengan tuntutan waktu dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Beban kerja adalah sekelompok atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau karyawan dalam jumlah waktu tertentu. ((Firdaus & Anah, 2024).

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jasmin et al., (2023) dan Syifa Fadilla, (2022) Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Uma & Swasti, (2024) mengemukakan terdapat beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pemahaman salah satu variabel yaitu dukungan organisasi yang dimana jika dukungan organisasi cukup kuat untuk memberikan fleksibilitas dan mengelola beban kerja secara efektif, karyawan akan lebih menjaga keseimbangan hidup mereka. Hal ini berdampak positif terhadap kepuasan kerja, karena mereka merasa dihargai dan diberikan reward untuk berkembang baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka. Organisasi

yang memberikan dukungan lebih terhadap karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan secara langsung berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Dukungan ini tidak mencakup kebijakan atau fasilitas, tetapi juga melibatkan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang efektif antara karyawan dan manajer. Kebaruan akan mengkaji lebih mendalam tentang dukungan organisasi dalam kegiatan informal yang masih jarang diteliti.

Berdasarkan research gap diatas yang menyangkut kepuasan kerja karyawan, peneliti ini mencoba untuk memperdalam pengaruh *work life balance*, dukungan organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “ Pengaruh *work life balance*, dukungan organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja (Survey pada PT. Palma Indonesia)”.

1.2 Rumusan masalah

Dari uraian latar belakang diatas dapat ditentukan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *work life balance*, dukungan organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Palma Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Palma Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Palma Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Palma?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, dukungan organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Palma Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Palma Indonesia.

3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Palma Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja PT. Palma Indonesia.

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis. Adapun manfaat yang diharapkan yaitu;

1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada semua pihak dan menambah referensi dalam bentuk informasi dan pengetahuan, terutama bagi mereka yang tertarik terhadap permasalahan tentang kepuasan kerja pada suatu perusahaan.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi Perusahaan PT Palma Indonesia

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi PT Palma terkait *work life balance* dukungan oraganisasi dan beban kerja guna mencapai kepuasan kerja yang optimal sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terkait pengaruh *work life balance* dukungan organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan dan wawasan serta dapat berguna dalam menambah perbedaan penelitian tentang bagaimana *work life balance* dukungan organisasi beban kerja terhadap kepuasan kerja.