

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan globalisasi saat ini, perusahaan harus melindungi aset penting mereka. Salah satu aset yang paling berharga adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang perlu mendapat perhatian. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset yang dapat bertahan lama, sehingga membutuhkan perhatian khusus agar mereka tetap loyal terhadap perusahaan Kasran et al., (2024). Sumber daya manusia memainkan peran penting di setiap sektor industri dan berbagai kegiatan bisnis, meskipun perkembangan teknologi yang cepat dapat mengurangi penggunaan tenaga kerja itu sendiri. Pentingnya faktor manusia sebagai pekerja ini mengharuskan manajemen untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar tercapai kepuasan kerja demi mendukung produktivitas dengan hasil yang maksimal. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik. Pemimpin memiliki peran dan tanggung jawab dalam manajemen sumber daya ini. Pengelolaan Sumber Daya Manusia tidak terlepas dari sikap pemimpin dalam memperhatikan karyawan. Peran pemimpin dalam suatu organisasi tidak hanya sebatas memberikan perintah kepada bawahan, tetapi juga memerlukan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia, Isra Prihantini *et al.*, (2024).

Sumber daya manusia memengaruhi usaha organisasi dalam mencapai tujuannya. Ini sejalan dengan serangkaian aktivitas organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang efektif. Dalam mencapai tujuan perusahaan untuk mendorong kontribusi maksimal dari karyawan perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi biasanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas

dengan pekerjaannya biasanya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya, Wiliandari, (2019).

Kepuasan kerja muncul dari kondisi yang ada di tempat kerja dalam perusahaan. Ini mencerminkan bagaimana perasaan karyawan, apakah mereka merasa senang atau tidak, serta nyaman atau tidak nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan tempat mereka bekerja. Tingkat kepuasan kerja karyawan akan tercermin dalam sikap mereka, baik yang positif maupun negatif. Kepuasan kerja ini bersifat dinamis, yang berarti bisa berubah kapan saja. Terkadang, karyawan mungkin merasakan ketidakpuasan, tetapi setelah adanya perbaikan dari pihak manajemen, mereka bisa kembali merasakan kepuasan. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk inovatif dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan, RST et al., (2022).

Untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan terdapat salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat berperan dalam menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat memberikan dampak bagi dirinya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memberikan motivasi untuk berusaha dengan giat, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan mencapai tujuan, maka perusahaan akan terus berkembang dalam usahanya Rulianti & Nurpribadi, (2023). Perusahaan memerlukan karyawan yang dapat mendukung tujuan yang ingin dicapai organisasi, maka perusahaan dapat memperoleh karyawan yang diharapkan melalui proses seleksi. Perusahaan memberikan pelatihan supaya performance karyawan terhadap pekerjaannya meningkat dan mampu melakukan aktivitas perusahaan yang akan mendukung tercapainya tujuan. Namun demikian tanpa suatu kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan semua hal itu akan sia-sia, Express et al., (2022).

Disamping lingkungan kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu *Employee engagement*. *Employee engagement* ialah ide yang melibatkan berbagai aspek emosi, kognitif, dan fisik. berlaku apabila seseorang sadar dan emosional terikat dengan orang lain. Ketika karyawan

sudah terikat, karyawan menjadi lebih sadar akan tujuan perannya dalam memberikan layanan, sehingga mereka akan memberikan kemampuan terbaik yang dimilikinya. Jika karyawan merasa terlibat dengan pekerjaan mereka, hal itu akan menciptakan kenyamanan di lingkungan kerja, sehingga mengurangi dorongan untuk pindah pekerjaan. Kepuasan dalam bekerja adalah faktor krusial yang sebaiknya ditanamkan pada setiap karyawan. Hal ini terjadi karena karyawan yang terlibat akan merasa terikat secara kuat dengan perusahaan. Keterikatan yang kuat memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik, cenderung menghasilkan kualitas kerja yang memuaskan, dan juga dapat meredam keinginan untuk pindah kerja, Rachman & Dewanto, (2016).

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu *work-life balance*. Menurut Topan Adhitya et al., (2024) *work-life balance* adalah keterampilan individu dalam mengimbangi persyaratan pekerjaan dengan kehendak pribadi dan keluarganya. Untuk menjaga kualitas dan komitmen karyawan agar mencapai target yang ditetapkan, banyak perusahaan saat ini mengimplementasikan program *work-life balance*, *work-life balance* merupakan kemampuan bagi karyawan untuk meraih keseimbangan dengan mengatur jam kerja secara fleksibel guna menyelaraskan pekerjaan dengan komitmen lainnya, seperti keluarga, hobi, seni, atau studi; sambil tetap fokus terhadap pekerjaan mereka. Pengaruh terhadap kepuasan kerja bisa dikaitkan dengan lingkungan kerja, *employee engagement* dan *work life balance*, termasuk dalam konteks kepuasan kerja di Tunas Inti Pratama.

Tunas Inti Pratama adalah perusahaan yang bergerak dibidang distributor alat-alat rumah tangga atau peralatan masak yang modern dengan system direct selling, dengan berinteraksi dan menjual langsung kepada calon pembeli. Tunas Inti Pratama berlokasi di Jl. Raya Edelwise, Ciporang, Kec. Kuningan, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat. Tunas inti pratama berdiri sejak tahun 2006, yang mempunyai visi “Menjadi perusahaan yang mampu berkontribusi secara berkelanjutan dalam menjual produk yang berkualitas dan terjangkau untuk seluruh lapisan masyarakat dengan karyawan yang professional, Handal dan memiliki integritas untuk mencapai kepuasan konsumen.”

Namun perusahaan Tunas Inti Pratama ditemukan masalah dalam kepuasan kerja karyawan sebagian besar masih belum maksimal. Agar mendapatkan dasar mengapa penelitian ini harus diteliti, peneliti telah melakukan survey awal terhadap 35 responden untuk memperoleh gambaran konkret tentang kepuasan kerja karyawan di perusahaan Tunas Inti Pratama. Tujuan utamanya sebagai dasar penelitian untuk mendukung observasi yang akan dilakukan oleh peneliti. Data dari survey awal dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 1.1 Hasil Prasurvey Kepuasan Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban %		Jumlah Pegawai
		Ya	Tidak	
1	Tantangan yang diberikan sesuai dengan kemampuan	37,1%	62,9%	35
2	Memiliki kebebasan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan	17,1%	82,9%	35
3	Puas dengan insentif atau bonus yang diberikan oleh perusahaan	31,4%	68,6%	35
4	Pengawasan yang diberikan perusahaan adil dan tidak berpihak	65,7%	34,3%	35
5	Komunikasi antara anggota tim berjalan dengan baik	54,3%	45,7%	35
6	Saudara merasa puas dengan pekerjaan anda sekarang	37,1%	62,9%	35

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa hasil pra survey kepada karyawan di Perusahaan Tunas Inti Pratama mengenai Kepuasan Kerja Karyawan menghasilkan data sebagai berikut. Pernyataan pertama sekitar 37,1% responden menyatakan bahwa mayoritas karyawan merasa bahwa tugas mereka sesuai dengan kemampuan karena ketidaksesuaian antara tantangan dan kemampuan bisa berdampak produktivitas kerja, Pernyataan kedua 17,1% responden menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa tidak memiliki kebebasan mengambil keputusan dalam pekerjaannya. Ketidak adaan kebebasan dalam pengambilan keputusan dapat menyebabkan berkurangnya keterlibatan (*engagement*) karyawan

terhadap pekerjaan dan organisasi, Pernyataan ketiga 31,4% responden menyatakan bahwa karyawan puas dengan insentif atau bonus yang diberikan perusahaan hal ini yang dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan, Pernyataan keempat 65,7% responden menyatakan bahwa pengawasan yang diberikan perusahaan adil karena mayoritas karyawan merasa bahwa pengawasan dari atasan dilakukan secara adil dan tidak berpihak pada salah satu karyawan hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan dapat meningkatkan kepercayaan antara karyawan dan manajemen, Pernyataan kelima 54,3% responden menyatakan puas bahwa komunikasi antara anggota tim berjalan dengan baik karena komunikasi yang efektif antara anggota tim penting untuk kelancaran pekerjaan dan kerja sama tim, dan Pernyataan keenam 37,1% responden menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan tunas inti pratama masih rendah dan perlu ditingkatkan untuk perbaikan.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan suatu fenomena yang perlu diperhatikan oleh organisasi sedangkan sebagian besar menyatakan bahwa karyawan tidak puas dengan pekerjaan nya.

Riset gap atau kesenjangan dalam sebuah penelitian adalah suatu pertanyaan yang belum terjawab dengan benar atau diselidiki dengan benar dalam penelitian sebelumnya. Dalam penelitian yang dilakukan, menurut Narwathi et al., (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan Hasil penelitian menurut Usniarti & Nuvriasari, (2024) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut Fenianti & Nawawi, (2023) Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan terdapat perbedaan hasil, menurut Simanjuntak & Sitio, (2021) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan Hasil Penelitian Dewi et al., (2022) menunjukkan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Noufal Ahmadi Atthohiri (2021) bahwa *employee engagement* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Selain *employee engagement* kepuasan kerja karyawan oleh *work life balance*. Menurut Pitoyo & Handayani, (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan, Hasil penelitian menurut Jaysan et al., (2024) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan Hasil penelitian menurut Pambudi & Saragih, (2023) menunjukkan bahwa *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Sedangkan menurut Maharani et al., (2023) menunjukkan bahwa berpengaruh tidak signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian – penelitian sebelumnya terkait Lingkungan kerja, *Employee Engagement*, dan *work life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja *Employee Engagement* dan *work life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Tunas Inti Pratama”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Lingkungan kerja, *employee engagement* dan *work life balance* berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Tunas Inti Pratama ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Tunas Inti Pratama ?
3. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Tunas Inti Pratama ?
4. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Tunas Inti Pratama ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, terdapat tujuan penelitian diantaranya, yaitu :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, *employee engagement* dan *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Tunas Inti Pratama.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja Terhadap kepuasan kerja karyawan di Tunas Inti Pratama.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* Terhadap kepuasan kerja karyawan di Tunas Inti Pratama.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* Terhadap kepuasan kerja karyawan di Tunas Inti Pratama.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, terkhusus dalam sektor manajemen sumber daya manusia. Dengan mengkaji dampak dari lingkungan kerja, *employee engagement*, serta *work life balance*, penelitian ini menambah referensi dalam literatur akademik. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan untuk menilai atau mengembangkan teori yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam konteks organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan keuntungan langsung bagi perusahaan Tunas Inti Pratama dalam memahami elemen-elemen yang berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Temuan ini dapat menjadi acuan untuk menyusun kebijakan atau strategi yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang baik, meningkatkan *employee engagement*, dan *work life balance* karyawan.