

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia adalah bagian penting dari kesuksesan dengan tujuan perusahaan untuk dapat bersaing dan mencapai tujuan perusahaan. Pegawai merupakan salah satu sumber daya manusia yang sangat penting dalam sebuah perusahaan dan aspek yang bermanfaat serta bertanggung jawab untuk menjaga kualitas kehidupan kerja dan memaksimalkan hubungan kerja. Seperti halnya industri perbankan, menghadapi tekanan yang semakin meningkat untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini menyebabkan karyawan di sektor perbankan mengalami Stres kerja yang signifikan.

Dalam dunia organisasi khususnya perbankan, Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana adanya ketegangan fisik atau mental yang timbul akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Kepuasan kerja menjadi faktor kunci dalam mempertahankan karyawan yang kompeten dan meningkatkan produktivitas. Namun, Stres kerja yang berkepanjangan dapat menjadi penghambat terhadap pencapaian kepuasan kerja yang optimal.

Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara umum. Davis (1989) menyatakan kepuasan kerja dikenal sebagai sekelompok emosi dan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terkait dengan pekerjaannya. Oleh

karena itu, agar karyawan dapat berkontribusi semaksimal mungkin kepada perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki harus fokus pada kepuasan kerja karyawan. Apabila kepuasan kerja karyawan tidak diperhatikan maka akan memberikan dampak potensial terhadap pekerjaan itu sendiri yang tentunya akan merugikan baik bagi individu maupun bagi perusahaan. Apabila kepuasan kerja tidak terkendali dikalangan karyawan maka hal tersebut dapat berdampak pada pekerjaan itu sendiri, yang tentunya akan merugikan bagi individu maupun bagi perusahaan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap segala sesuatu dan pekerjaan yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya. Ketidakpuasan menjadi penyebab timbulnya permasalahan dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik manager, pekerja dan sikap karyawan. Sehingga tentunya manajemen harus fokus pada kepuasan kerja karyawan dalam mengelola sumber daya manusia agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan.

Stres kerja menurut pendapat Handoko (2001) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana ketegangan yang berdampak pada ketidakseimbangan fisik dan psikologis, yang mempengaruhi emosi, keadaan pikiran, dan kondisi kesehatan fisik seseorang. Mangkunegara (2017) juga berpendapat bahwa Stres ditempat kerja adalah tekanan yang dirasakan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Stres dianggap sebagai akibat tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu. Stres kerja berupa faktor-faktor yang berpotensi memberi tekanan yang dapat mengganggu

individu terhadap lingkungan dan produktivitas kerja. Yuli Asih et al. (2018).

Work life balance atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menurut Ricky W. Griffin & Gregory Moorhead (2013) adalah hubungan antara tanggungjawab seorang individu dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. *Work life balance* merupakan kondisi dimana seseorang dapat berkomitmen dalam tuntutan dari kedua belah pihak mengenai pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab dengan baik terhadap keduanya.

Bank merupakan salah satu jenis organisasi komersial yang bertugas menghimpun dana dari masyarakat umum dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau lainnya dalam upaya untuk meningkatkan taraf hidup banyak orang. Stres kerja merupakan masalah yang umum di sektor perbankan, di mana tuntutan pekerjaan yang tinggi tentunya dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Stres kerja diidentifikasi sebagai hal yang dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Maka dalam penelitian ini untuk mendapatkan *work life balance* para karyawan PT. BPD Kalimantan Tengah Cabang Buntok sebagai sektor perbankan harus mulai memperhatikan Stres yang berhubungan dengan pekerjaan karena diperlukan untuk mencapai *work life balance* yang tinggi.

Karyawan mulai mengurangi tingkat Stres kerja dikarenakan banyak karyawan menghadapi tekanan waktu yang tinggi, jam kerja yang panjang,

dan tuntutan pekerjaan yang lumayan berat. Mengkaji peran Stres kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja karyawan di PT. BPD Kalimantan Tengah Cabang Buntok menjadi hal yang relevan dan signifikan untuk dikaji lebih dalam.

PT. BPD Kalimantan Tengah Cabang Buntok merupakan salah satu institusi keuangan yang memiliki fungsi dan berperan dalam perekonomian daerah, serta mempunyai tujuan dalam sistem perbankan nasional. PT. BPD Kalimantan Tengah Cabang Buntok memiliki sejumlah karyawan yang terlibat dalam berbagai tugas dan tanggung jawab yang sering kali memerlukan tingkat komitmen dan dedikasi yang tinggi. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana stres kerja, kepuasan kerja, serta *work life balance* karyawan di PT. BPD Kalimantan Tengah Cabang Buntok.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk mengetahui bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kepuasan kerja, stres kerja, dan *work life balance* yang ada pada karyawan, maka dilakukan pra penelitian kepada 30 karyawan melalui pengisian kuesioner dengan skala puas dan tidak puas yang pertanyaannya seputar kepuasan kerja, Stres kerja, dan *work life balance* pada karyawan PT. BPD Kalimantan Tengah Cabang Buntok. Dalam hal ini ditemukan permasalahan yang ada pada perusahaan yaitu yang pertama, hasil pra penelitian mengenai kepuasan kerja, menunjukkan bahwa sebanyak 12 karyawan merasa puas dalam bekerja dan sisanya yaitu 18 orang merasa tidak puas bekerja di PT. BPD Kalimantan Tengah Cabang Buntok.

Hal ini disebabkan kebanyakan karyawan merasa tidak puas karena adanya kesenjangan antara hubungan sesama rekan kerja, dalam hal ini kesenjangan muncul dalam berbagai bentuk dan tentunya memiliki dampak yang signifikan pada lingkungan pekerjaan seperti rekan kerja yang kurang efektif dalam berkomunikasi satu sama lain di lingkungan kerja mereka, karyawan juga merasa tidak puas dalam hal kesempatan memperoleh promosi jabatan dan penilaian promosi ditempat kerja yang tentunya menjadi permasalahan dalam hal kepuasan kerja karyawan.

Kedua, dari 30 karyawan di PT. BPD Kalimantan Tengah Cabang Buntok, terdapat sebanyak 19 karyawan mengalami Stres dan 11 sisanya menjawab tidak Stres dalam bekerja di kantor. Hal ini kebanyakan karyawan merasa Stres akibat manajemen perusahaan menginginkan hasil yang maksimal tanpa memperhatikan keluhan para karyawannya, karyawan merasa kelelahan akibat beban tugas yang terus bertambah dengan *deadline* yang lumayan padat. Sehingga hal ini membuat karyawan tidak bekerja dengan maksimal yang tentunya memicu Stres dalam bekerja.

Selanjutnya dari hasil pra penelitian dari 30 responden di PT. BPD Kalimantan Tengah Cabang Buntok, sebanyak 16 karyawan menjawab *work life balance* seimbang dan 14 sisanya menjawab *work life balance* tidak seimbang, seperti kemampuan membagi waktu dirumah dan ditempat kerja, menyeimbangkan antara tanggung jawab dan peran di tempat kerja dan kehidupan pribadi, dan juga keberhasilan mencapai target dalam bekerja. Hal ini didukung karena mayoritas karyawan yang bekerja di PT. BPD

Kalimantan Tengah Cabang Buntok sudah berstatus menikah atau memiliki keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan disana yang merasa kesulitan untuk menciptakan *work life balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan seimbang.

Karyawan pada perusahaan perbankan seperti pada PT. BPD Kalimantan Tengah Cabang Buntok seringkali harus bekerja dalam jadwal yang lumayan padat, belum lagi jika mereka pulang larut malam. Tekanan dan target tentunya dapat menimbulkan penyebab Stres kerja karyawan, belum lagi sikap pimpinan yang membuat situasi karyawan merasa tegang, ketakutan, dan kecemasan pada diri karyawan itu sendiri. Pada akhirnya juga beberapa karyawan disana merasa kesulitan untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, seperti kurangnya keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan juga keseimbangan kepuasan pada karyawan yang tentu berdampak negatif pada hubungan antar rekan kerja di tempat kerja dan dengan keluarganya dirumah.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor yang mendasari seseorang merasa puas dengan pekerjaannya adalah dengan tercapainya *work life balance* pada karyawan dengan efektif tanpa menimbulkan stres kerja yang tinggi dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut merupakan cara karyawan untuk

mengimbangi antara kehidupan dan pekerjaannya dengan Stres kerja yang rendah yang memunculkan rasa kepuasan dalam diri karyawan.

Hubungan *work life balance* dan kepuasan kerja tidak semuanya menunjukkan hasil yang positif. Hal ini tentunya dapat dikaji kembali melalui beberapa hasil penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Findy et al. (2020) dan Lumunon, et. (2019) , yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi *work life balance* tidak mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2023) dan Fitriyanto, et al. (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja yang artinya semakin tinggi *work life balance* maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Didukung dengan penelitian Aliya & Saragih (2020) bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang membahas pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja dikemukakan oleh Sitanggang dan Putri, et al. (2016) menyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap Stres kerja. Hal ini memiliki arti bahwa ketika karyawan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik maka mampu mengurangi stres kerja pada karyawan tersebut. Penelitian ini tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Piscesta, et al. (2022) bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja.

Penelitian Bhastary (2020) bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan Stres kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan artinya apabila Stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun dan sebaliknya, jika Stres kerja menurun maka kepuasan kerja akan meningkat. Demikian juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suartana & Dewi (2020) menyatakan bahwa Stres kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa diantara variabel Stres kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan negatif.

Hasil penelitian tersebut berbeda dengan beberapa penelitian lainnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Linda, et al. (2016) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti Stres kerja yang semakin tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Didukung dengan penelitian Astuti, et al. (2022) bahwa Stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui Stres kerja sebagai mediasi dikemukakan oleh Harvey Hiariey, et al. (2022) menyatakan Stres kerja tidak terbukti memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja, namun berbeda dengan penelitian Darmawan (2023) bahwa Stres kerja dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menjadi suatu hal yang patut diperhatikan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia agar karyawan mampu

memberikan kontribusi baik bagi perusahaan. Adapun keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan ialah istilah luas yang mengacu pada penerapan prioritas antara karir dan ambisi di satu sisi dan di sisi lain. Kehidupan atau bisa disebut kebahagiaan, keluarga, waktu luang, dan pengembangan spiritual. Banyak karyawan yang bekerja namun tampaknya kurang mempunyai keseimbangan dalam dirinya.

Beberapa studi sebelumnya telah menghubungkan *work life balance* dengan kepuasan kerja, serta stres kerja. Namun, masih ada kekurangan penelitian yang fokus pada peran Stres kerja sebagai mediator atau variabel intervening dalam hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja khususnya dilingkungan perbankan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja di PT BPD Kalimantan Tengah Cabang Buntok?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap stres kerja?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah *work life balance* berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja?

C. Tujuan Penelitian

Agar penelitian ini dapat dijalankan dengan baik serta sesuai dengan permasalahan yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja di PT BPD Kalimantan Tengah Cabang Buntok
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung *work life balance* terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung *work life balance* terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan nantinya dapat memberikan pandangan kepada manajemen PT. BPD Kalimantan Tengah Cabang Buntok mengenai kebijakan yang dapat mereka implementasikan untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja, serta *work life balance* karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Diharapkan penelitian ini nantinya dapat meningkatkan pemahaman penulis tentang praktek manajemen khususnya di bidang sumber daya

manusia, memperluas pengalaman dalam menganalisa, dan memecahkan masalah yang nantinya bermanfaat untuk PT. BPD Kalimantan Tengah Cabang Buntok dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kualitas kehidupan karyawan.

