

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan, bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan perusahaan saja. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan, namun juga memikirkan apakah kebutuhan karyawan telah terpenuhi sehingga dapat merangsang timbulnya perasaan puas yang dirasakan karyawan dalam bekerja (Crammer, 2011).

Kepuasan dalam bekerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat berdampak pada tingginya performa karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge, (2015). kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Tingkat kepuasan kerja pada seorang karyawan tentunya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor penting. Hasibuan, (2017) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada seorang karyawan adalah faktor penilaian diri dan juga hubungan *input* dan *output*. Faktor penilaian diri pada karyawan merupakan anggapan dari diri masing-masing karyawan tentang dirinya terhadap pekerjaan dan penyesuaian diri yang menimbulkan sikap pada pekerjaannya. Perasaan puas yang dirasakan karyawan dapat menunjukkan bahwa beban kerja yang dikerjakan karyawan sesuai dengan kemampuan dan ekspetasi karyawan. Hal tersebut juga tentunya dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan waktu pribadinya.

*Work-life balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan merupakan hal penting yang harus ditinjau oleh perusahaan. Dalam pekerjaannya, waktu yang dihabiskan seorang karyawan untuk bekerja harus seimbang dengan waktu pribadi yang dimilikinya.

Menurut Lockwood, (2003) *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *work- life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi.

Perusahaan tentunya harus dapat memberikan perasaan puas kepada karyawannya. Karyawan yang merasa puas terhadap kondisi pekerjaannya tentu dapat meningkatkan kinerjanya dan berdampak pada perkembangan perusahaan. Menurut Pranata *et al.*, (2023). membuktikan bahwasannya *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian yang dilakukan Nurmawanti dan Rianuastuti, (2022) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Safira dan Astutik, (2019) membuktikan bahwa stress kerja yang dirasakan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Karyawan yang merasakan keseimbangan antara waktu pekerjaan dan pribadinya dapat berdampak pada tingkat kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut penelitian yang dilakukan Rudy dan Darmawan, (2023) membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Alianto dan Anindinta, (2021) menunjukkan bahwa stress kerja dapat memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadinya, maka akan berdampak pada tingkat stress dalam bekerja dan jika karyawan memiliki tingkat stress yang rendah maka akan berdampak pada perasaan puasnya dalam bekerja. Selain adanya *work-life balance* terdapa faktor lain yang dapat berdampak pada kepuasan kerja yaitu dengan adanya beban kerja.

Beban kerja sendiri merupakan tingkatan dari pekerjaan yang dikerjakan serta diselesaikan oleh karyawan. Tingginya beban kerja dapat memberatkan seorang karyawan dan berdampak pada kepuasan kerjanya jika berlangsung terus menerus. Menurut Sunarso, (2010) beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Tingkat kesulitan dari pekerjaan yang dikerjakan dapat berdampak pada tinggi rendahnya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam proses penyelesaiannya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurmayanti dan Rinuastuti, (2022) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada seorang karyawan. penelitian serupa dilakukan oleh Rahma dan Aditi, (2022) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Safira dan Astutik, (2019) dimana menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada seorang karyawan.

Karyawan dapat merasakan puas terhadap pekerjaannya jika dirasa nyaman dalam bekerja dan tidak merasakan stress dalam bekerja. Tentunya tingkat stress yang tinggi pada karyawan dapat berdampak kepuasan seorang karyawan dan performa dari karyawan itu sendiri. Tingkat stress kerja pada seorang karyawan merupakan hal penting untuk ditinjau oleh perusahaan. Mangkunegara, (2017) mengemukakan jika stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan.

Stress kerja yang dirasakan oleh karyawan tentunya dapat berdampak tinggi pada tingkat kepuasan yang dirasakan seorang karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Rahma dan Aditi, (2022) membuktikan bahwasannya stress kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. Penelitian serupa yang dilakukan Safira dan Astutik, (2019) juga menyebutkan bahwa tingginya tingkat stress kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat berdampak pada rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pramesti dan Piartrini, (2020) bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Stress kerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta beban kerja yang harus diselesaikannya.

Penelitian ini memiliki *gap research* atau perbedaan hasil penelitian pada penelitian terdahulu yang menjadi salah satu alasan peneliti melakukan penelitian dengan judul ini. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aliya dan Saragih, (2020) membuktikan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap

kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Rondonowu *et al.*, (2021) membuktikan jika beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan pada penelitian yang dilakukan Bastari, (2021) membuktikan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Menjalani sebuah pekerjaan tentunya menjadi rutinitas yang dilakukan oleh karyawan. Penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan sebuah tanggung jawab untuk diselesaikan. Namun jika tingkat kesulitan dari pekerjaan itu dirasa berat, dapat berdampak pada kondisi psikis atau perasaan dari karyawan itu sendiri. Seperti halnya dengan kondisi karyawan CV. NL, Kabupaten Pasaman Barat, Sumatera Barat yang banyak mengeluhkan terkait pekerjaan yang harus diselesaikannya.

CV. NL merupakan salah satu perusahaan di bidang konstruksi yang berada di Kabupaten Pasaman Barat, Sumatera Barat. Pekerjaan utama dari CV. NL ini adalah pembangunan konstruksi dengan bekerjasama dengan beberapa perusahaan besar dan juga kedinasan. Didapati bahwasannya banyak pekerjaan yang selesai diluar waktu yang telah ditentukan sehingga banyak complain dari perusahaan *maincore* kepada CV.NL. Dalam hal ini, peneliti melakukan interview dengan pihak HR pada CV. NL untuk dapat mengetahui kondisi yang terjadi. Didapati bahwasannya pihak HR sering mendapat keluhan dari karyawan terkait pekerjaan yang dikerjakan terlalu banyak dan waktu penyelesaian terlalu sebentar. Pihak HR pada CV. NL juga mengatakan bahwa terjadi penurunan kinerja dari karyawannya sehingga berdampak pada lamanya pekerjaan tersebut dapat terselesaikan.

Kondisi karyawan merupakan salah satu hal yang perlu untuk ditinjau oleh CV. NL sehingga dapat meningkatkan performa dari karyawannya. Oleh karena itu, peneliti melakukan interview kepada salah satu pihak HR pada CV. NL untuk mengetahui kondisi yang dirasakan karyawan selama bekerja. Didapati dari hasil interview tersebut bahwasannya banyak karyawan yang mengeluhkan terkait kondisi bekerja pada CV.NL. Pihak HR CV.NL. menyatakan banyak karyawan yang mengeluhkan terkait kondisi pekerjaan yang terjadi dan juga banyak yang mengeluhkan terkait beban kerja yang harus diselesaikannya. Data terkait keluhan dari karyawan dapat terlihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data HR terkait Keluhan Karyawan

No	Inisial	Keluhan
1	RY	Pekerjaan yang harus diselesaikan terlalu banyak dan waktu pengerjaan terlalu cepat.
2	S	Waktu pengerjaan terlalu cepat sehingga harus lembur untuk menyelesaikannya.
3	MI	Jam kerja tidak sesuai perjanjian di awal kontrak. Bahkan saat hari libur pun terkadang harus tetap masuk kerja.
4	SY	Kondisi kerja yang kurang kondusif sehingga membuat saya tidak nyaman dalam bekerja.
5	EZ	Kurangnya pengawasan yang dilakukan Supervisor sehingga pekerjaan tersebut dikerjakan secara berulang

Sumber : Data HR CV.NL. (2023)

Berdasarkan permasalahan yang ada, peneliti tertarik untuk meneliti kondisi *work-life balance*, beban kerja dan juga tingkat stress kerja yang dirasakan oleh karyawan dan dampaknya terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat judul **“Pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan Stress Kerja sebagai variabel mediasi.”**

#### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran *work-life balance*, beban kerja, stress kerja dan kepuasan kerja pada CV.NL?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja?

4. Apakah *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap Stress Kerja?
5. Apakah beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Stress Kerja?
6. Apakah Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja?
7. Apakah Stress Kerja dapat memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja?
8. Apakah Stress Kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja?

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis peran *work-life balance*, beban kerja, stress kerja dan kepuasan kerja pada CV.NL.
2. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap stress kerja.
5. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stress kerja.
6. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja.
7. Untuk menganalisis peran stress kerja dalam memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.
8. Untuk menganalisis peran stress kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.

### D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, berikut penjabarannya :

#### 1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dapat digunakan untuk mengetahui lebih jauh mengenai teori-teori yang berhubungan dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stress kerja sebagai variabel mediasi

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, sumbangsih, pertimbangan atau masukan bagi pihak HR CV. NL sehingga dapat mengetahui serta menangani kepuasan yang dirasakan oleh karyawan sehingga dengan begitu dapat meningkatkan performanya dalam bekerja

