

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehadiran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan penting dalam pengambilan keputusan seluruh fungsi dan juga menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu konsep yang paling sering diamati dalam sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Berbagai macam perlakuan yang diberikan kepada karyawan atau pekerja akan efektif jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan dalam bekerja dapat dialami ketika karyawan melihat adanya keselarasan antara harapannya dengan apa yang dapat diperolehnya, atau antara kebutuhan dan imbalannya. Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja merupakan perasaan dimana seorang karyawan merasa senang dan menyukai pekerjaannya. Seseorang akan mencapai kepuasan jika seluruh kebutuhannya terpenuhi baik finansial maupun non finansial. Seorang pegawai dapat bekerja secara maksimal apabila seluruh kebutuhannya telah terpenuhi (Febriani et al., 2021).

Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Hasibuan (2010) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dirasakan karyawan. Karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja mereka juga akan lebih puas apabila mereka mendapatkan apa yang mereka harapkan dengan lingkungan kerja yang kondusif, yang memungkinkan mereka untuk bekerja dengan lebih efisien. Salah satu faktor yang menunjang terbentuknya kepuasan kerja pegawai yang baik yaitu adanya sistem *work life balance* yang baik pula didalam perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah *work life balance*, menurut Purwanto (2015) kepuasan kerja seseorang dapat dipengaruhi banyak faktor, beberapa diantaranya adalah faktor psikologi yang mencakup minat, sikap, keterampilan dan ketentraman dalam bekerja yang dirasakan karyawan, kemudian faktor sosial atau interaksi dengan sesama karyawan, faktor fisik yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan dan karyawan itu sendiri dan yang terakhir adalah faktor finansial yang berhubungan dengan gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, promosi dan lain sebagainya. Yadav & Yadav (2014) menambahkan, kepuasan kerja pada karyawan memiliki hubungan dengan beberapa variabel, seperti: usia, iklim perusahaan, pendidikan, jenis kelamin, latar belakang ekonomi, dan besar atau tidaknya keluarga karyawan. Dalam penelitian ini, salah satu faktor yang akan diteliti dalam kaitannya dengan kepuasan kerja adalah *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) yang mengacu pada keadaan di mana seseorang dapat secara efektif mengatur waktunya antara kehidupan pribadi, tuntutan profesional, dan tanggung jawab keluarga. Hal ini disebabkan adanya ketidakpastian penambahan waktu kerja.

Pembahasan yang disajikan menunjukkan bahwa ada pengaruh antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja seorang karyawan disuatu perusahaan. Sumber daya saat ini membutuhkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadinya agar dapat merasa senang dan puas dalam bekerja. Hal ini didukung dengan penelitian-penelitian mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Rondonuwu et al. (2019) yang membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Endeka et al. (2020) yang membuktikan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Lockwood, (2003) *work life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Keseimbangan kehidupan-kerja adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan non-kerjanya (Greenhaus et al., 2003). Menurut Nafiudin (2015) ketika seseorang tidak

dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan di luar kantor maka diidentifikasi ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut atau bahkan ia lebih memilih untuk berhenti bekerja. Rendahnya tingkat keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga atau keseimbangan kehidupan kerja tersebut juga dapat menimbulkan stres pada karyawan.

Hal ini didukung dengan penelitian-penelitian lainnya mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja dan stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi & Ekhsan (2023) membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian menurut Nurendra & Saraswati (2016) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Kemudian penelitian serupa yang dilakukan Febriani, M et al. (2021) membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun penelitian yang sejalan yang dilakukan Monica (2020) membuktikan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Sedangkan pada penelitian ini terdapat *research gap* penelitian yang dilakukan oleh Endeka (2020) di mana di dalam penelitiannya, dikatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Enok & Wijono (2023) membuktikan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. kemudian menurut Harvey Hiariey et al. (2022) membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap stres kerja. Adanya beberapa penelitian yang dilakukan oleh sebelumnya maka semakin menguatkan bahwa adanya pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tingkat kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh tingkat stres kerja, dengan kata lain semakin rendah tingkat stres kerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya, semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Stres yang dirasakan karyawan di tempat kerja akan mengarah pada ketidakpuasan karyawan atas pekerjaan yang dilakukan Bernstein & Nash, (2008). Menurut Irawanto et al., (2021) Stres kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan proses berpikir.

Kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang ada akan menimbulkan stres kerja dan merasa negatif dan tidak puas. Stres kerja dalam situasi saat ini dapat menyebabkan ambiguitas peran, kerja berlebihan, konflik peran, dan tekanan waktu selama bekerja yang tidak menentu, sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanim (2016) yang membuktikan bahwa bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Stres kerja adalah situasi emosi yang tidak menyenangkan yang dialami individu ketika persyaratan dari sebuah pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuannya untuk mengatasi situasi tersebut dimana terjadi ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang akan mempengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi seorang karyawan, dan sebagian dari stress tersebut dapat bersifat positif atau bisa saja bersifat negatif (Gofur, 2018). Menurut Riggio (2013) stres kerja dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang meliputi tingkat beban kerja yang harus ditanggung karyawan, tingkat pemanfaatan keterampilan yang dilakukan karyawan, dan kendali yang dimilikinya terhadap pekerjaannya. Stres kerja merupakan fenomena yang dihadapi oleh setiap karyawan ketika bekerja dan diatasi secara berbeda menggunakan cara mereka sendiri. Pada dasarnya hal tersebut terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan dari organisasi (Widayanti & Sariyathi, 2016). Coetzee (2010) mendefinisikan stres di tempat kerja sebagai kondisi yang timbul dari interaksi antara orang-orang dengan pekerjaan mereka, yang mana ditandai dengan adanya perubahan pada orang yang memaksakan diri mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Stress kerja yang dirasakan oleh karyawan tentunya dapat berdampak pada tingkat kepuasan yang dirasakan seorang karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Fatihin et al, (2022) membuktikan bahwasannya stress kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. Penelitian serupa yang dilakukan Safitri & 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 & Piartrini (2022) bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Stress kerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang harus diselesaikannya. Stress yang berhubungan dengan pekerjaan jika tidak dikelola dengan baik dapat memicu karyawan untuk menunjukkan perilaku negatif di tempat kerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Java Andalas Transindo. PT. Java Andalas Transindo merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang penyedia jasa transportasi dan logistik. PT. Java Andalas Transindo berlokasi di Kabupaten Kudus yang berdiri pada tahun 2001. Berdasarkan hasil wawancara beberapa *driver* atau pengemudi disana mengungkapkan bahwa kepuasan kerja bisa menurun akibat dari adanya ketidak seimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan sosial yang *driver* alami. Pada penelitian ini, peneliti juga melakukan wawancara kepada beberapa *driver* untuk mengetahui bagaimana perasaan dan kondisi yang dialami dalam bekerja. Hasil dari wawancara tersebut dapat terlihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data Keluhan Driver

No	Nama	Jawaban
1.	Adi Setiawan	Kurangnya waktu istirahat dan berkumpul bersama keluarga.
2.	Muhammad Handoko	Disaat <i>loading</i> muatan upah yang didapatkan berkurang. Karena digunakan untuk biaya makan dan biaya kebutuhan lainnya.
3.	Dimas Rasyid	Ketika saya mendapatkn muatan barang yang melebihi itu dapat mempengaruhi upah yang saya dapatkan, karena bahan bakar yang dibutuhkan semakin banyak.
4.	Yoga Bagus	Saya merasa tuntutan dan tugas yang diberikan kepada sopir terlalu berat sehingga saya merasa stres dan tidak puas dengan pekerjaan saya.
5.	Sopian	saya merasa jam bekerja saya terlalu berlebihan saat terjadinya <i>loading</i> muatan, yang menyebabkan kondisi kesehatan menurun seperti mudah emosi, pusing berlebihan.

Sumber: Data pra-penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 Peneliti memperoleh informasi bahwa *driver* mengalami waktu untuk bekerja menjadi lebih banyak ketika adanya *loading* muatan atau tertundanya saat akan melakukan proses menurunkan atau menaikkan muatan pada tempat tujuan dan akan mengakibatkan berkurangnya waktu untuk beristirahat serta berkumpul bersama keluarga dan sedikitnya waktu untuk mengerjakan hobi yang mereka gemari, di saat *loading* muatan *driver* pun sering mengalami sakit kepala, mudah lelah, kurang semangat, dan perubahan emosi yang tidak stabil. Selain itu peneliti mendapat informasi bahwa karyawan merasakan stres yang cukup tinggi karena muatan yang diberikan terlalu banyak yang menyebabkan uang upah yang seharusnya milik *driver* akan tetapi dengan beban muatan yang besar, banyaknya bahan bakar bensin pun menjadi tanggungan *driver*, kemudian tuntutan dan tugas yang diberikan kepada *driver* terlalu berat seperti harus menjaga barang tetap aman agar utuh tidak mengalami kerusakan hal tersebut menjadi tanggung jawab *driver* dalam menjaga barang-barang tetap utuh selama pengiriman adalah beban yang tidak ringan. Namun, dalam kenyataannya, dalam proses pengiriman tersebut terdapat berbagai risiko dan tantangan yang dapat mempengaruhi kualitas barang. Salah satu risiko utama adalah kerusakan barang selama proses pengiriman. Ketika barang rusak, seringkali tanggung jawab jatuh pada *driver* atau pengemudi yang mengawasi proses bongkar muatan barang, terutama jika kerusakan barang terjadi selama proses *loading*. Selain itu, tanggung jawab yang besar ini juga seringkali menimbulkan tingkat stres kerja yang tinggi pada *driver*. Mereka harus bekerja dalam tekanan waktu dan seringkali dalam kondisi lingkungan yang kurang nyaman, seperti cuaca yang buruk atau lalu lintas yang padat.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti kepuasan kerja yang dilakukan oleh seorang *driver* dengan meninjau dari *worklife balance* dan juga stres kerja yang dirasakan selama bekerja. Pada penelitian ini, peneliti menempatkan *worklife balance* sebagai variabel bebas, stres kerja sebagai variabel mediasi dan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya. Peneliti mengangkat judul penelitian yaitu **“Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan di latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepuasan kerja, *work life balance* dan stress kerja pada driver PT. Java Andalas Transindo ?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap Stres kerja ?
4. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
5. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja sebagai variabel mediasi ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan kepuasan kerja, *work life balance* dan stress kerja pada driver di PT. Java Andalas Transindo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap stres.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja.

D. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

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

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberi masukan atau refrensi dan membantu pihak manajemen PT. Java Andalas Transindo untuk mengetahui dan menangani tingkat stres kerja, kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan *work life balance* mereka di tempat kerja.

