

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perusahaan merupakan tempat menyediakan barang dan jasa bagi para konsumen serta tempat berkumpulnya sumber daya manusia. Setiap perusahaan yang didirikan pasti memiliki tujuan dan memiliki cara untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila perusahaan mampu memanfaatkan sumber daya yang ada terutama sumber daya manusia. Kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai targetnya Rony dan Sudiro (2020).

Latar belakang dan kemampuan karyawan tentunya berbeda-beda namun tetap dituntut untuk mencurahkan ide terbaru kepada perusahaan. Tekanan dari perusahaan tanpa adanya dorongan hanya akan menimbulkan permasalahan dan menghambat kemajuan perusahaan. Oleh karena itu pengelolaan SDM yang baik dapat mempengaruhi kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri, dengan begitu dapat lebih mudah untuk mencapai tujuan dan target Perusahaan Adamy M (2016).

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu aspek penting atau essential dalam sebuah perusahaan. Pengaruh kehidupan pekerjaan menjadi salah satu hal penting di dunia kerja karena sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun diluar pekerjaannya juga. Oleh sebab itu, sebagai karyawan hal ini harus bisa seimbang satu dengan yang lain. Adamy M (2016)

Menjelaskan jika karyawan tidak memiliki keseimbangan kehidupan kinerja yang baik kinerjanya cenderung merosot dan bisa merusak bidang kehidupan lainnya. Akan tetapi bila karyawan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik maka produktivitas dan kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Menurut Munandar (2020) bahwa beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Koesoemowidjojo (2017) indikator beban kerja adalah kondisi pekerjaan, Penggunaan waktu kerja, Target yang harus dicapai dan Lingkungan kerja. Disini dijelaskan bahwa beban kerja sangat diperlukan mengingat beban yang akan ditanggung setiap karyawan. Disini beban kerja yang baik dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu dengan memberikan hasil yang optimal.

Fadilla & Assyofa (2022) menyatakan *work-life balance* adalah keadaan ketika seseorang merasakan adanya keterlibatan dan kepuasan peran yang sama dalam lingkup kerja dan keluarga, dengan munculnya konflik yang minimal karena kemampuannya dalam mengatur berbagai tanggung jawab dan menentukan skala prioritas yang minimal karena kemampuannya dalam mengatur berbagai tanggung jawab dan menentukan skala prioritas. Dari penjelasan diatas dapat peneliti kembangkan yaitu bahwa hal ini dilihat dari kemampuan seorang karyawan yang mampu untuk mempertanggung jawabkan dalam suatu pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai targetnya. Menurut Farentino Razak et al (2022) salah satu dimensi karyawan yang memiliki kepuasan kerja yaitu dapat dilihat dari rekan kerja, maksudnya apakah terdapat rekan kerja yang memberikan dukungan secara sosial atau tidak. Dari penjelasan diatas dapat peneliti kembangkan, bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang muncul dari seseorang karyawan sehingga karyawan menunjukkan memiliki sifat yang menyenangkan dan menyukai pekerjaan tersebut, dengan itu karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang telah diberikan. Hal ini didorong oleh keinginan manusia seperti yang tidak pernah puas dengan apa yang didapat, seperti gaji yang tinggi dan sebagainya.

Salah satu tugas manajer personalia adalah harus dapat menyesuaikan antara keinginan para karyawan dengan tujuan dari perusahaan. Robbin (2006) dengan adanya peningkatan sumber daya manusia secara tidak langsung akan membuat kinerja karyawan semakin membaik dan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktifitas” (Mangkunegara, 2005).

Taman Rekreasi Sengkaling, merupakan salah satu unit bisnis yang dimiliki Universitas Muhammadiyah Malang yang telah diakuisisi sejak Tahun 2015. Sebagai bagian dari sektor pariwisata, taman ini mengandalkan operasional yang melibatkan banyak karyawan dari berbagai divisi dalam

aspek pelayanan, sehingga perlu untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja, beban kerja, dan work life balance pada karyawan Taman Rekreasi Sengkaling.

Kepuasan Kerja Karyawan Taman Rekreasi Sengkaling berdasarkan observasi awal, untuk menyenangkan dan menyukai perkerjaan, karyawan diberikan kompensasi berupa uang lembur ketika harus bekerja di luar jam kerja normal. Hal ini sejalan dengan definisi kepuasan kerja menurut Afandi (2018) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Dengan diberikan kompensasi maka karyawan di taman rekreasi sengkaling akan memberikan nilai pada pekerjaan dan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Namun, tingkat kepuasan kerja karyawan dapat bervariasi tergantung pada beban kerja yang dihadapi dan kemampuan mereka menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan observasi awal mengenai beban kerja karyawan di Taman Rekreasi Sengkaling, karyawan bekerja berdasarkan target yang ditetapkan sesuai divisi masing-masing. Karyawan pada Taman Rekreasi Sengkaling memiliki standar kerja operasional prosedur yang harus dilakukan oleh karyawan, walaupun memiliki standar kerja yang harus ditaati hubungan antar karyawan dibangun dengan rasa kekeluargaan. Hal ini sejalan dengan definisi dari beban kerja menurut Mahawati (2021) adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Dengan beban kerja yang telah dibagi per divisi di taman rekreasi sengkaling maka, beban kerja karyawan dapat diringankan.

Work-life balance merujuk pada kemampuan karyawan untuk mengelola waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan seimbang. Berdasarkan observasi karyawan taman rekreasi sengkaling memiliki waktu kerja 8 jam per hari dengan jatah cuti tahunan sebanyak 12 hari. Dengan demikian, karyawan Taman Rekreasi Sengkaling dapat memberikan porsi untuk kehidupan pribadinya dengan waktu kerja yang ada sebagai karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dihimpun oleh penulis telah banyak membahas hubungan antara beban kerja, *work-life balance*, dan kepuasan kerja, tetapi sebagian besar berfokus pada sektor formal seperti perbankan atau manufaktur. literatur yang mengeksplorasi hubungan antar variabel tersebut di sektor pariwisata, khususnya taman rekreasi, masih terbatas. Sehingga penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut pada sektor pariwisata. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Taman Rekreasi Sengkaling di Malang.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas pada Taman Rekreasi Sengkaling maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana beban kerja, work life balance, dan kepuasan kerja pada karyawan Taman Rekreasi Sengkaling?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?

4. Apakah beban kerja dan work life balance berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan paparan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui Beban Kerja, Work Life Balance, dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Taman Rekreasi Sengkaling
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap Kepuasan Kerja

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah manfaat praktis dan teoritis, dapat dijabarkan sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Praktis**

Bagi manajemen perusahaan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang bermanfaat dalam lingkungan kerja dan sebagai bahan evaluasi yang khususnya berkaitan dengan Beban Kerja, Work Life Balance, Dan Kepuasan Kerja Karyawan.

#### **2. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat dijadikan referensi pengembangan penelitian dengan mengubah variabel lain yang berhubungan dengan Beban Kerja,

Work Life Balance, dan Kepuasan Kerja Karyawan sekaligus dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian yang akan datang.

