

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang

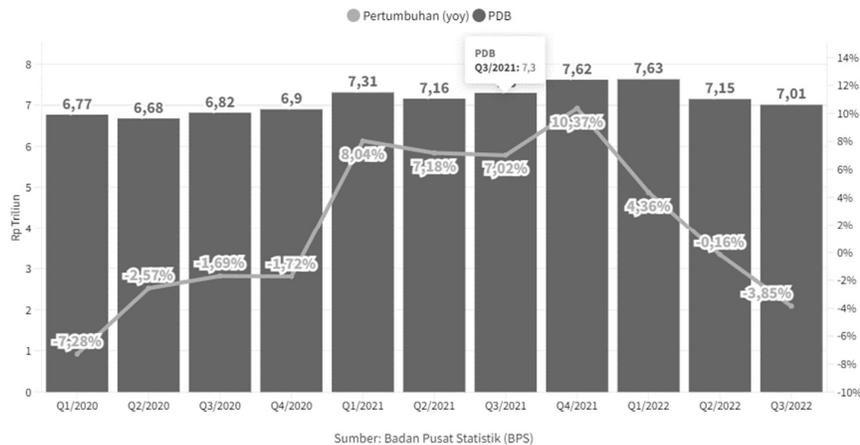
Menurut Badan Pusat Statistik (2022), industri *furniture* saat ini mengalami penurunan akibat ekspor yang terus menurun di Indonesia. Hal ini juga membuat perusahaan *furniture* seperti PT. X juga mengalami penurunan sehingga membuat kebijakan efisiensi karyawan yang mengakibatkan terjadinya PHK di akhir tahun 2022 pada sebagian karyawan.

Ada beberapa hal yang menjadi sebab terjadinya penurunan ekspor di Indonesia yang menyebabkan beberapa perusahaan *furniture* membuat kebijakan efisiensi karyawan. Berdasarkan aspirasi dari Himpunan Industri Mebel dan Kerajinan Indonesia (HMKI) yang menjadi sebab terjadinya penurunan ekspor itu dimulai dari terjadinya pandemi Covid-19, adanya krisis geopolitik antara Rusia-Ukraina, terdapat permasalahan domestik seperti ketersediaan bahan baku, terkait pembaruan teknologi dan SDM di industri *furniture* dan kerajinan nasional yang belum menjangkau secara merata (Menperin, 2023).

Data tersebut juga didukung berdasarkan hasil analisis Badan Pusat Statistik pada tahun 2022 yang mencatat bahwa pada kuartal III tahun 2022 Produk Domestik Bruto atas dasar harga konstan dari industri *furniture* menurun 3,85% dibandingkan periode waktu yang sama pada tahun sebelumnya dari sebesar 7,30 triliun menjadi 7,01 triliun. Hal itu didorong oleh meningkatnya inflasi di negara tujuan ekspor, terutama Eropa dan Amerika Serikat (AS) yang menyebabkan sejumlah pemesanan tertunda, bahkan dibatalkan. Sebagai catatan, AS berkontribusi terhadap ekspor *furniture* Indonesia lebih dari 50%.

Sementara, negara-negara Eropa berkontribusi sekitar 19% dari total ekspor *furniture* dalam negeri.

Data tersebut juga tertuang pada grafik berikut ini.



Gambar 1. Data Badan Pusat Statistik

Terjadinya penurunan ekspor akhirnya mengakibatkan dampak pada PHK. Hal tersebut memberikan imbas terhadap karyawan yang masih tercatat di perusahaan ini. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan ke kepala bagian menunjukkan bahwa terdapat beberapa keluhan yang disampaikan terkait masalah kepuasan kerja yang rendah, yaitu saat karyawan di PHK yang disebabkan oleh efisiensi karyawan mengakibatkan pekerjaan bertambah (*double job*) sehingga membuat karyawan merasa terbebani pekerjaan karyawan sebelumnya, karena hal itulah membuat jam kerja pun juga akhirnya bertambah.

Survei awal penelitian yang dilakukan didapatkan hasil sebanyak 60% karyawan menganggap bahwa perusahaan belum memberikan kesempatan bekerja yang sama, 70% karyawan menganggap bahwa perusahaan belum merasa dihargai dalam pengabdianya terhadap perusahaan serta 80% karyawan juga menganggap bahwa perusahaan memberikan beban kerja yang berlebih.

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. X mempunyai kepuasan kerja yang rendah.

Kepuasan kerja yaitu seseorang dalam bekerja seperti melihat dan melaksanakan pekerjaannya akan muncul perasaan senang ataupun tidak senang Sutrisno, 2012. Menurut Ngo, dkk (2009) tingkat kerja yang tinggi, nilai kerja yang positif, tingkat motivasi yang tinggi, dan ketidakhadiran yang kecil, serta perubahan karyawan dan kelelahan itu berkaitan pada tingkat kepuasan kerja. Individu yang dengan perilaku positif pada kinerjanya serta memiliki pengaruh baik terhadap pekerjaan, atasan, rekan kerja, lingkungan kerjanya akan mendapatkan tingkat kepuasan kerja tinggi. Namun individu yang mempunyai perilaku negatif akan berdampak pada sikap terhadap pekerjaan, atasan, rekan kerja, dan lingkungan kerjanya akan memiliki tingkat kepuasan kerja rendah sehingga diketahui kepuasan kerja sangat dibutuhkan perusahaan demi berjalannya produktivitas yang mendorong perilaku yang positif individu saat bekerja.

Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan ialah konsep penting dalam dunia kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, yaitu cara individu mampu untuk memadukan tuntutan dan tanggung jawab ditempat kerja dengan aspek-aspek kehidupan pribadi serta keluarga Schermerhorn (2013). Menurut Delecta (2011) Kemampuan individu menyelesaikan pekerjaan, komitmen berkeluarga, serta tanggung jawab dipekerjaan yang lain yang disebut keseimbangan kehidupan dan pekerjaan.

Pentingnya *work life balance* dalam pekerjaan akan membuat karyawan menjadi lebih bahagia sehingga berpengaruh pada kondisi kesehatan karyawan jasmani maupun rohani serta dalam melaksanakan pekerjaan pun menjadi terasa

ringan dan lancar. Berbeda dengan karyawan yang melakukan *double job* dalam pekerjaannya yang akhirnya mereka akan lebih sering lembur sehingga mereka kurang seimbang dalam menjalankan kehidupannya, hal tersebut lebih dikenal kemudian *work life balance*.

Pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat memainkan peran penting dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Daripada itu menjelaskan bahwa pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat adalah keseimbangan kehidupan pekerjaan Melani & Suhaji (2012). Hal ini dapat disimpulkan faktor yang signifikan pada kepuasan kerja adalah keseimbangan kehidupan dan kerja. Ketika seseorang tidak mendapatkan atau mengatur waktu bekerja dan waktu istirahat maka mereka akan memiliki keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang rendah sehingga kepuasan kerja akan berpengaruh, artinya saat seseorang memiliki keseimbangan kehidupan dan pekerjaan rendah maka kepuasan kerja akan rendah.

Shabrina & Ratnaningsih, (2019) menjelaskan faktor psikologi yang berperan adalah kemampuan individu dalam bersikap pada pekerjaannya, seperti dalam mengelola konflik, bagaimana peran individu diperusahaan dan dalam kehidupan pribadinya sehingga hal tersebut dapat mencapai keseimbangan kehidupan pekerjaan dan personal. Pada *work life balance* seseorang akan memiliki keseimbangan kepuasan yang menjadi salah satu bagian yang penting saat bekerja di dunia industri seperti karyawan, hal ini juga harus diperhatikan apakah karyawan tersebut dapat seimbang dalam menjalankan peran pada kehidupan pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

Penelitian Sari (2021) menyatakan ada kaitan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja . Daripada itu berarti seseorang yang mempunyai kepuasan kerja tinggi sehingga individu bisa seimbang dalam menjalankan kehidupan pekerjaan dan pribadi. Ketika karyawan mampu mengatur waktu dan peran sebagai karyawan yang dapat menjalankan pekerjaan secara profesional, sehingga dapat menyelesaikan masalah dan dapat mengesampingkan urusan rumah tangga jika berada di lingkungan pekerjaan, begitu juga sebaliknya dapat mengesampingkan urusan pekerjaan jika berada di lingkungan keluarga. Secara tidak langsung karyawan tersebut memperoleh keseimbangan pada kehidupannya sehingga kepuasan kerja menjadi tinggi.

Qodrizana (2018) menjelaskan ada pengaruh signifikan antara keseimbangan kehidupan pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menyatakan ketika individu bisa melaksanakan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang baik maka individu juga dapat memiliki kepuasan kerja yang baik. Saat seseorang memiliki waktu yang seimbang, terlibat dalam setiap proses pekerjaan serta puas dalam arti merasa bahagia dengan apa yang telah dikerjakan. Maka individu dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaan, lain lagi ketika karyawan tidak bisa mengatur waktu, jarang terlibat dalam proses pekerjaan, dan kurang merasa bahagia, maka bisa jadi individu mempunyai *work life balance* yang rendah, sehingga bisa disimpulkan saat *work life balance* tinggi sehingga kepuasan kerja tinggi. Sementara saat *work life balance* rendah sehingga kepuasan kerja rendah.

Maslichah & Hidayat (2016), menjelaskan ada pengaruh signifikan antara keseimbangan kehidupan dan pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti ketika individu melakukan kinerjanya dalam bekerja tanpa mengabaikan

kehidupan dirinya maupun atau sebaliknya maka individu memiliki keseimbangan kehidupan pekerjaan, sehingga individu tersebut memperoleh kepuasan kerja yang baik. Selain itu, hal tersebut juga bisa dikaitkan dengan bagaimana individu dapat meningkatkan produktivitas, sehingga memperoleh prestasi kerja yang bagus. Hal inilah yang membuat individu harus memiliki *work life balance*, sehingga kepuasan kerja menjadi tercapai.

Oleh sebab itu, kepuasan kerja yang tinggi memberikan dampak positif pada produktivitas kerja karyawan, sebaliknya dengan kepuasan kerja rendah memberikan dampak negatif pada aktivitas serta produktivitas karyawan di perusahaan. Penelitian tentang pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja belum banyak diteliti, terutama pada karyawan *outsourcing*. Dari ulasan tersebut, sehingga peneliti melaksanakan penelitian yang berjudul Pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan *Outsourcing* PT. X Kecamatan Y Kabupaten Pasuruan.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah, apakah ada pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan *outsourcing* PT. X Kecamatan Y Kabupaten Pasuruan?.

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, peneliti ingin mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan *outsourcing* di PT. X Kecamatan Y Kabupaten Pasuruan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini bisa memberikan manfaat bagi keilmuan psikologi, spesifiknya di bidang psikologi industri dan organisasi, dan juga dapat memberi manfaat pengetahuan mengenai kepuasan kerja pada karyawan, serta bisa menjadi referensi dan tambahan data penelitian terkait di masa depan.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini bisa memberi tambahan informasi mengenai kepuasan kerja khususnya pada karyawan PT. X.

D. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah rangkuman penelitian terdahulu yang telah dikumpulkan oleh peneliti

Tabel 1

Perbedaan dengan Peneliti Terdahulu

No	Judul	Penulis dan Tahun	Subjek	Alat Ukur dan Analisis Data	Hasil
1.	Pengaruh <i>work family conflict</i> , keterlibatan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	I Wayan Jendra, Ariana, I Gede Riana (2016)	karyawan Hotel Amed Café dan Bungalow	Skala dan skor <i>work family conflict</i> , stress kerja, keterlibatan kerja, serta persamaan regresi linear berganda.	Konflik kerja dan keluarga mendapati pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keterlibatan kerja mendapati pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stress kerja mendapati pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2.	Pengaruh lingkungan kerja terhadap	Queniret a Stevani Aruan,	Karyawan lapangan di Departemen	analisis regresi linier berganda	lingkungan kerja fisik non fisik mendapati pengaruh yang positif

	kepuasan kerja karyawan lapangan di Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia	Mahendra Fakhri(2015)	Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia		dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan investasi dalam mengarahkan lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik atau non fisik, dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan.
3.	Pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kepuasan Kerja (Studi Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang)	Poundra Rizky Afrizal Mochamad Al Musadiq Ika Ruhana	Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang	analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji parsial (uji t)	Penelitian ini kontribusi konflik kerja dan stress kerja ada sisa 29,9% yakni variabel lain yang tidak diteliti serta variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini ialah subjek yang mencakup semua karyawan *outsourcing* PT. X baik laki-laki maupun perempuan. Cara analisis data peneliti menerapkan analisis regresi sederhana dengan dukungan *SPSS for windows versi 25*. Kerangka metode ini menggunakan penelitian kuantitatif. Skala yang dipergunakan ialah skala yang disusun oleh peneliti dengan variabel kepuasan kerja menggunakan aspek dari teori Spector (1997, dalam Priansa 2017), yakni gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan, komunikasi. Sementara untuk variabel *work life balance* menggunakan aspek dari teori McDonald & Bradley 2005 (dalam Anggreani & Budiani 2021), antara lain keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.