

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Karyawan tidak hanya menempati posisi krusial dalam struktur organisasi, tetapi juga dianggap sebagai aset berharga yang menjadi tulang punggung dalam menjalankan operasional perusahaan. Dalam lingkup pekerjaan mereka, karyawan punya posisi sentral dalam menggerakkan roda bisnis, menggapai target entitas bisnis, dan meningkatkan produktivitas secara maksimal. Karyawan tidak hanya menjadi pelaksana tugas rutin, melainkan juga menjadi agen perubahan yang mampu memberi efek positif atas daya saing perusahaan serta hasil akhir yang diperoleh.

Ketika karyawan merasa terlibat dan berkomitmen pada pekerjaan dan perusahaan, maka akan mempunyai manfaat yang sangat besar. Keterlibatan karyawan, yang sering disebut dengan konsep *employee engagement*, mencerminkan tingkat semangat, dedikasi, dan loyalitas yang mereka tunjukkan atas pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja. *Employee engagement* bukan hanya sekedar melakukan pekerjaan yang telah diberikan, tetapi juga merasa mempunyai peran yang berarti dalam menggapai tujuan organisasi serta merasa menyatu dengan budaya, nilai, dan visi perusahaan. Dengan kata lain, *employee engagement* membentuk dasar dari hubungan yang erat antara karyawan dan perusahaan, yang berefek baik kepada produktivitas dan retensi karyawan. Sucahyowati dan Hendrawan (2020) berpendapat bahwasanya memahami *employee engagement* merupakan suatu perihal yang sangat

perlu diperhatikan sebab merupakan sebuah aspek krusial yang memengaruhi kinerja karyawan yang mempunyai keterkaitan atas seluruh pegawai atau pekerja dan kondisi bisnis dalam organisasi . Akibatnya, pemahaman mengenai aspek-aspek yang memengaruhi *employee engagement* menjadi sangat vital dalam manajemen sumber daya manusia dan perencanaan strategi bisnis jangka panjang.

Pentingnya keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal, yang umumnya dikenal sebagai "*work-life balance*," serta lingkungan kerja yang kondusif, ialah dua faktor yang diyakini punya pengaruh besar pada tingkat keterlibatan karyawan, yang juga dikenal sebagai *employee engagement*. *Work-life balance* sendiri mengarah kepada kemampuan pekerja/karyawan untuk menjaga proporsi yang seimbang di tengah kewajiban pekerjaan dan kehidupan personal mereka.

Menurut Howard (2008), konflik antara pekerjaan dan keluarga bisa muncul ketika ada ketidaksejajaran antara peran atau posisi dalam kehidupan seseorang (*inter-role conflict*), di mana karyawan menghadapi masalah tak sama antara perannya dalam keluarga dan dalam pekerjaan. Timbulnya konflik-konflik itu memberikan pengaruh buruk bagi perusahaan, mulai dari kinerja karyawan yang menurun hingga menyebabkan produktivitas perusahaan juga menurun.

Di sisi lain, lingkungan kerja ialah konsep yang mencakup semua faktor fisik, sosial, dan psikologis yang ada di tempat di mana seorang karyawan bekerja .Konsep ini termasuk kondisi fisik tempat kerja, budaya organisasi, dinamika hubungan antar-karyawan, serta aspek-aspek lain yang memengaruhi pengalaman dan kesejahteraan karyawan dalam

konteks pekerjaan mereka di suatu organisasi (Sunyoto, 2012). Lingkungan kerja yang baik cenderung menciptakan atmosfer yang mendukung produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan, sementara lingkungan kerja yang buruk akan menghasikan efek yang negatif pada kesejahteraan maupun kinerja karyawan. Oleh sebab itu, merupakan suatu hal yang begitu diperlukan untuk memahami dan mengelola lingkungan kerja dengan baik untuk menggapai hasil terbaik dalam dunia kerja.

Dari beberapa pemaparan di atas, bisa ditarik koneksi antara variabel. *Work-life balance* yang seimbang akan membuat karyawan menjaga keharmonisan antara tuntutan saat bekerja dan kehidupan personal mereka, menciptakan situasi di mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Saat seorang karyawan bisa dengan baik mengelola waktu serta perhatian antara pekerjaan dan aspek-aspek kehidupan di luar pekerjaannya, mereka cenderung lebih terlibat dan berkomitmen atas tugas-tugas mereka di organisasi. Di sisi lain, lingkungan kerja yang mendukung karyawan alhasil karyawan merasa didorong dan dihargai dalam lingkungan kerjanya, mereka akan lebih merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini, pada gilirannya, menjadi elemen utama yang memengaruhi tingkat *employee engagement*. Sebab adanya kepuasan kerja, karyawan akan lebih termotivasi untuk memberi kontribusi yang tinggi dan merasa terikat pada perusahaannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan *employee engagement* keseluruhan.

Pemahaman mengenai kerumitan koneksi antara *work-life balance*, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *employee engagement* ialah suatu

hal yang sangat penting dalam upaya menaikkan kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan, salah satunya contohnya ialah di CV. Sumber Waras Sukses.

CV. Sumber Waras Sukses sendiri beralamat di Jl. Sumber Waras No. 01 No. 11B Kel. Kalirejo, Kec. Lawang, Kab. Malang. Dalam industri kontruksi, para karyawan kerap dihadapi dengan tekanan kerja yang tinggi, contohnya *deadline* proyek yang ketat, tugas yang juga berat serta jadwal kerja yang kadang tidak teratur. Hal ini secara tidak langsung bisa mengganggu *balance* antara hidup secara pekerjaan juga personal, yang mengakibatkan karyawan menghadapi risiko meningkatnya tingkat stres, penurunan kualitas hidup, dan ketidakpuasan dalam berbagai aspek kehidupan mereka. Pada industri konstruksi yang kerap kali beroperasi di lokasi proyek yang berbeda-beda, lingkungan kerja menjadi penuh dengan tantangan seperti keadaan fisik yang berubah-ubah, risiko kecelakaan yang tinggi, dan beban kerja yang intens. Kondisi ini bisa punya pengaruh pada tingkat kepuasan karyawan. Maka, penting guna membentuk lingkungan kerja yang aman dan mendukung alhasil karyawan di perusahaan kontruksi merasa puas. Ketika karyawan merasa puas, maka bisa meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan (*employee engagement*) alhasil perusahaan di industri kontruksi terutama CV. Sumber Waras Sukses bisa menyelesaikan proyek-proyeknya dengan baik.

CV. Sumber Waras Sukses merupakan perusahaan yang menggeluti di dunia konstruksi, hal ini yang juga mendasari alasan mengapa penulis melakukan penelitian di perusahaan ini. Sebab perusahaan yang menekuni di bidang konstruksi mempunyai beragam jenis pekerjaan yang

mempunyai tekanan tinggi, dan kerap melibatkan karyawan dalam proyek-proyek fisik dan proyek-proyek yang bisa memengaruhi *work-life balance* dan lingkungan kerja mereka. Maka dari itu, perusahaan konstruksi seperti CV. Sumber Waras Sukses ialah objek yang tepat untuk memahami topik *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja atas keterlibatan karyawan.

Perolehan kajian dari Endeka *et al.*, (2020) menyebutkan *work-life balance* tidak punya pengaruh secara signifikan kepada kepuasan kerja karyawan, berlawanan dengan kajian dari Wijayanto *et al.*, (2022) yang menegaskan jika *work-life balance* punya pengaruh secara signifikan atas kepuasan kerja karyawan.

Lalu, kajian dari Dhermawan *et al.*, (2012) menyebutkan kalau lingkungan kerja punya pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, berbeda dengan Irma dan Yusuf (2020) yang menjabarkan bahwasanya lingkungan kerja punya pengaruh/dampak besar terhadap kepuasan kerja karyawan

Dengan mempertimbangkan hal-hal yang telah dijabarkan sebelumnya, penulis tertarik untuk mengusulkan judul skripsi yakni “Pengaruh *Work-life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement* Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Sumber Waras Sukses.”

## B. Perumusan Masalah

Berdasar pada fenomena di atas, bisa diambil perumusan masalah yaitu :

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sumber Waras Sukses?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh langsung terhadap *employee engagement* karyawan CV. Sumber Waras Sukses?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sumber Waras Sukses?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap *employee engagement* karyawan CV. Sumber Waras Sukses?
5. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap *employee engagement* karyawan CV. Sumber Waras Sukses?
6. Apakah *work-life balance* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *employee engagement* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan CV. Sumber Waras Sukses?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *employee engagement* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan CV. Sumber Waras Sukses?

### C. Tujuan Penelitian

Dilihat dari perumusan masalah tersebut, tujuan dari kajian ini dibuat yakni:

1. Untuk menganalisa apakah *work-life balance* punya pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sumber Waras Sukses.
2. Untuk menganalisa apakah *work-life balance* punya pengaruh langsung terhadap *employee engagement* karyawan CV. Sumber Waras Sukses.
3. Untuk menganalisa apakah lingkungan kerja punya pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sumber Waras Sukses.
4. Untuk menganalisa apakah lingkungan kerja punya pengaruh langsung terhadap *employee engagement* karyawan CV. Sumber Waras Sukses.
5. Untuk menganalisa apakah kepuasan kerja karyawan punya pengaruh terhadap *employee engagement* karyawan CV. Sumber Waras Sukses.
6. Untuk menganalisa apakah *work-life balance* punya pengaruh secara tidak langsung terhadap *employee engagement* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan CV. Sumber Waras Sukses.
7. Untuk menganalisa apakah lingkungan kerja punya pengaruh secara tidak langsung terhadap *employee engagement* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan CV. Sumber Waras Sukses.

## D. Kegunaan Penelitian

Temuan-temuan dari penelitian yang saya lakukan ini bisa memberikan manfaat praktis serta manfaat teoritis.

### 1. Manfaat Teoritis

Untuk memberikan kontribusi wawasan mengenai topik yang dibahas serta memberikan sumber data atau referensi bagi kajian berikutnya.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi CV. Sumber Waras Sukses

Memberikan manfaat untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* melalui kepuasan kerja karyawan di CV. Sumber Waras Sukses serta bisa menjadi acuan untuk memperbaiki sistem kinerja MSDM yang dimiliki perusahaan dan perolehan kajian ini bisa dipakai sebagai pertimbangan untuk mengatur strategi manajemen sumber daya manusia demi kemajuan dari perusahaan

#### b. Bagi Penulis

Bisa menambah pengetahuan dan informasi serta ilmu pengetahuan dalam implementasi MSDM, juga bisa mempertimbangkan ilmu yang diperoleh ketika pembelajaran kuliah dengan penerapannya di lapangan.

#### c. Bagi Peneliti Lainnya

Sebagai panduan dan sumber referensi lainnya untuk pengkaji lainnya.