

## **BAB I PENDAHULUAN**

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

Tingkat persaingan bisnis di antara perusahaan milik negara, perusahaan milik daerah, dan perusahaan swasta meningkat di era globalisasi kontemporer seiring dengan laju ekspansi ekonomi dunia. Perusahaan berusaha keras untuk menghasilkan uang sebanyak mungkin dengan menggunakan sumber daya sesedikit mungkin. Agar bisnis dapat bersaing, bertahan, dan bahkan memenangkan persaingan, dibutuhkan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Meskipun perusahaan memiliki banyak sumber daya, manusia adalah aset yang paling berharga. Manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan organisasi, sehingga selalu memiliki peran aktif dan menonjol dalam seluruh kegiatan organisasi (Hasibuan, 2010).

Sumber daya manusia suatu perusahaan dianggap sebagai aset terpenting karena mereka pada akhirnya akan menentukan tujuan dan arah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya yang unggul agar dapat mencapai tujuannya. Perusahaan biasanya mempunyai tujuan tertentu untuk tenaga kerjanya. Profesional SDM yang tidak mampu memenuhi tuntutan globalisasi kemungkinan besar akan memandang pekerjaan mereka sebagai beban (Sutrisno 2010). Mereka melakukan tugasnya karena kebutuhan dan kewajiban. Hasil akhirnya, pekerjaan tidak mempunyai arti lagi bagi sumber daya manusia, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber

daya tersebut mempunyai etos kerja yang buruk, karena mereka memandang pekerjaannya sebagai beban.

Kepuasan kerja di antara karyawan adalah salah satu dari banyak topik yang dibahas dalam lanskap manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan. Salah satu elemen penting adalah kepuasan kerja karyawan karena hal ini berdampak pada produktivitas dan operasi perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Diartikan secara formal kepuasan kerja merupakan sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner, 2014). Menurut Juliansyah (2013), faktor kepuasan kerja diantaranya ialah; *pay satisfaction*, *promotion satisfaction*, *supervision satisfaction*, *coworker satisfaction*, dan *satisfaction with the work itself*. Menurut Gilmer dalam Sopiah (2018) mengemukakan bahwa aspek kerja, gaji, manajemen perusahaan, pengawasan, faktor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan rekan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Faktor kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang.

Perusahaan yang menggunakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat membangun hubungan antara pekerja dan organisasi yang bersifat timbal balik dan saling membutuhkan, yang pada gilirannya akan menginspirasi pekerja untuk berkinerja lebih baik bagi perusahaan. Perusahaan perlu melakukan beberapa langkah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah dengan *work life balance*. Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada kapasitas karyawan untuk mengelola

kewajiban pribadi dan profesional mereka sambil mempertahankan hubungan positif baik di dalam maupun di luar tempat kerja (Clark dalam Fapohunda, 2014).

Hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan, pemimpin yang dapat secara aktif mengikutsertakan bawahannya dalam mencapai tujuan melalui gaya kepemimpinannya juga dapat berkontribusi pada kepuasan karyawan di tempat kerja. Beban kerja merupakan salah satu faktor, selain keseimbangan kehidupan kerja dan gaya kepemimpinan, yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Kerja manusia biasanya melibatkan kerja otak dan fisik, sehingga setiap orang memiliki beban kerja yang unik. Seorang karyawan dapat mengalami kesulitan dalam bekerja, merasa sakit, dan dalam beberapa kasus memutuskan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja jika mereka diberi tugas yang terlalu berat dan memiliki kemampuan fisik yang buruk, maka dari itu, agar karyawan dapat melakukan tugas mereka secara akurat dan sesuai jadwal, sangat penting bagi pemberi kerja untuk memberikan jumlah pekerjaan yang sesuai.

Penelitian ini tentunya akan menggunakan beberapa permasalahan yang ditemukan di Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang sebagai landasan untuk menawarkan solusi atau penyelesaian masalah yang dihadapi oleh para pekerja dalam menjalankan tugasnya. Karena para pekerja belum terbiasa dengan sistem seperti ini, ada kelebihan dan kekurangan dari sistem *work life balance* saat pertama kali diterapkan di Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. Namun, seiring berjalannya waktu, penerimaan karyawan terhadap sistem ini semakin meningkat. Kemudian, pada divisi tertentu terjadi kekurangan personil, yang tentu saja mempengaruhi beban kerja yang diterima

oleh setiap karyawan di divisi tersebut. Akibat dari kekurangan karyawan pada divisi tersebut, maka setiap karyawan akan memiliki beban yang lebih berat. Beban kerja sebuah divisi perusahaan akan meningkat jika jumlah personil di area tersebut semakin sedikit. Selain itu, masih terdapat kesenjangan di antara tenaga kerja di Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang, terutama di antara level pimpinan. Hal ini disebabkan karena karyawan diberikan beban kerja yang berlebihan, sehingga memaksa mereka untuk bekerja lebih lama, baik di dalam maupun di luar tempat kerja.

Terdapat pula di dalam penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Sarah Puspita Sari dan Wachid Hasyim, 2022). Namun ada pula yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Wiria Dinata Hadi Mulya dan Tine Yuliantini, 2023). Ada juga penelitian yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan (I Gede Mahendrawan dan Ayu Desi Indrawati, 2015). Dan menurut penelitian Renaldo R. Lumunon, Greis M. Sendow, dan Yantje Uhing (2019) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan secara simultan *work life balance* dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun secara parsial, *work life balance* berpengaruh positif namun tidak signifikan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Oleh karena itu berdasarkan fenomena dan research gap yang diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

**“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, BEBAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERUMDA TIRTA KANJURUHAN KABUPATEN MALANG”.**

**B. Perumusan Masalah**

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang diatas adalah sebagai berikut :

1. Apakah *work life balance*, beban kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang?
3. Apakah beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah *work life balance*, beban kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang.
2. Untuk mengetahui apakah *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang.

3. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang.
4. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Secara Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat membahas lebih jelas mengenai bidang sumber daya manusia khususnya pada teori *work life balance*, beban kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan serta dapat dijadikan literatur dan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya, Penulisan ini akan memberikan sumbangan ilmu dan pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya mengenai *work life balance*, beban kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja karyawan yang diperoleh selama belajar di bangku perkuliahan.

##### **2. Secara Praktis**

Dalam rangka membantu pengembangan rencana di masa depan, penelitian ini dapat memberikan gambaran dan rincian lebih lanjut mengenai pengaruh *work life balance*, beban kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia.