PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA KEPRI

SKRIPSI

ERVAN ARDIAN

NIM : 18612321

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG

2022

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

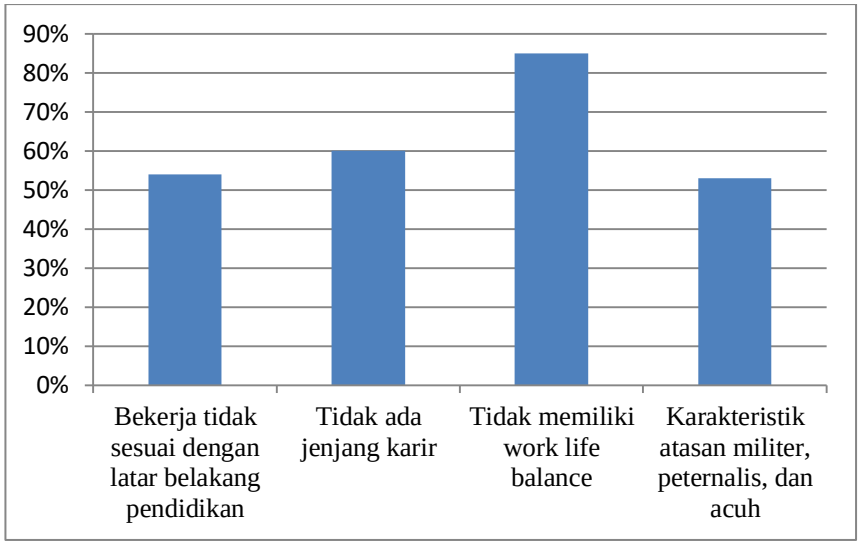
Perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasional membutuhkan unsur sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu unsur sumber daya yang memiliki kontribusi besar terhadap perusahaan adalah sumber daya manusia. Manusia dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan sangat penting untuk kemajuan perusahaan, karena sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan sebuah perencanaan serta sebagai pelaku dalam seluruh kegiatan operasional perusahaan guna tercapainya tujuan perusahaan (Wuarlima et al., 2019)**.** Jika manusia yang menjadi pelaku dalam kegiatan operasional perusahaan tidak dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugasnya ditambah dengan keinginan perusahaan dan beban kerja yang beragam, maka kegiatan operasional perusahaan akan menjadi sulit apabila tidak memperhatikan kepuasan kerja.

Perusahaan akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang, salah satunya adalah memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan karyawannya. Karyawan yang bekerja dalam perusahaan akan berusaha untuk berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, setiap karyawan memiliki tujuan tersendiri dalam hidupnya yaitu salah satunya untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Maka setiap

perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan setiap karyawannya agar dapat terpenuhi sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat.

Gambar 1.1

Ketidakpuasan Karyawan Terhadap Pekerjaannya



Sumber : Jobstreet (2021)

Sebuah survei yang dilakukan oleh *Jobstreet* mengenai kepuasan kerja karyawan dengan 17,623 koresponden menunjukkan bahwa 73% diantaranya tidak puas dengan pekerjaan akibat beberapa faktor. Ketidaksesuaian pekerjaan yang ada dengan latar belakang yang dimiliki pada akhirnya membuat beberapa karyawan terpaksa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Tanpa disadari, hal ini berdampak serius pada penurunan produktivitas kerja hingga kecilnya jenjang karier. Kemudian beberapa karyawan yang mengaku memiliki atasan yang memiliki kepribadian buruk. Bahkan diantara itu semua, ketidapuasan karyawan terhadap pekerjaannya yang paling tinggi berdasarkan hasil survei yang dilakukan adalah banyak karyawan yang tidak memiliki *work life balance*.

Smith, Kendall & Huslin (Yuliani, 2021) Berpendapat kepuasan kerja adalah suatu perasaan dan keadaan yang mendorong atau tidak mendorong karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan seperti peluang untuk mengembangkan karir, upah yang diterima karyawan, kualitas pengawasan serta struktur organisasi perusahaan. Robbins & Judge (2015) mengatakan Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan menjadi permasalahan yang muncul dalam perusahaan seperti karyawan yang tidak masuk, penurunan kinerja, keterlambatan, konflik antara atasan dengan bawahan dan pengunduran diri. Perusahaan perlu menjaga kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan perlu menerapkan *work life balance*. Karena *work life balance* dalam sebuah perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Lazer et al dalam Pangemanan et al., 2017).

Menurut Delecta (Qodrizana & Musadieq, 2018) *work life balance* adalah kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya serta bertanggung jawab dluar pekerjaan dan berkomitmen pada kehidupan bersama keluarga. Ketika seorang karyawan tidak memiliki kemampuan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka hal tersebut membuat pekerjaan menjadi sebuah beban. *Work life balance* yang baik merupakan situasi karyawan yang memiliki kemampuan dalam mengatur pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Ganapathi, 2016). Keadaan *work life balance* merupakan suatu hal yang penting terutama untuk karyawan yang memiliki kewajiban yang harus dipenuhi secara bersamaan. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya dapat

dalam bekerja dapat berdampak pada menurunya kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya (Rene & Wahyuni, 2018).

Salah satu perusahaan yang berada di Provinsi kepulauan Riau khususnya berada di daerah Tanjungpinang adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kepri. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kepri merupakan perusahaan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam bidang pelayanan air minum. PDAM telah memiliki cabang yakni Cabang Tanjung Uban Bintan Utara dan Cabang Kijang Bintan Timur didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2008 yang ditetapkan pada tanggal 12 Agustus 2008 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Minum (PDAM) Tirta Kepri dengan tugas mengusahakan pemenuhan kebutuhan air minum masyarakat. PDAM Tirta Kepri sebagai satu-satunya perusahaan publik yang memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyaluran air minum untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PDAM Tirta Kepri yang digunakan untuk pra penelitian yang mengacu pada Nota Dinas Direktur PDAM Tirta Kepri Nomor 044/UM/PDAM/IV/2014 bahwa untuk karyawan yang bekerja pada shift produksi dan satuan pengaman jam masuk dan jam pulang sebagai berikut :

Tabel 1.1

Jam Masuk dan Jam Pulang Karyawan Pada Shift Produksi dan Satuan Pengaman

No	Shift	Masuk	Pulang
1	Pagi	07.00	14.00
2	Siang	14.00	22.00
3	Malam	22.00	07.00

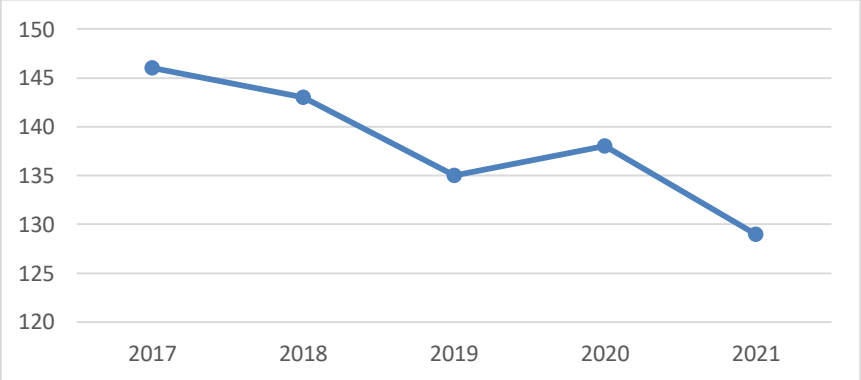
Sumber : PDAM Tirta Kepri (2021)

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 diatur bahwa jam kerja karyawan maksimal 7 jam dalam sehari atau 40 jam dalam 6 hari kerja. Dari data tabel 1.1 menunjukkan bahwa karyawan pada shift produksi dan satuan pengaman yang bekerja pada shift siang dan malam melewati maksimal jam kerja karyawan yang sudah ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga membuat karyawan yang bekerja pada shift tersebut tidak memiliki keseimbangan waktu yang merupakan salah satu aspek dalam *work life balance*.

Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai perasaan positif yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya. Apabila kepuasan kerja karyawan tinggi, maka akan timbul perasaan positif dari diri karyawan terhadap pekerjaannya. Sebagai pemimpin dalam sebuah perusahaan harus dapat mengelola kepuasan kerja karyawan baik itu untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Karena yang akan bertahan dalam perusahaan dan tidak akan mau keluar meninggalkan pekerjaannya dalam perusahaan adalah karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Gambar 1.2

Grafik Jumlah Karyawan PDAM Tirta Kepri



Sumber : PDAM Tirta Kepri (2021)

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan (Vera Ratna Pratiwi & Bagus Riyono, 2017) menghasilkan bahwa peran ketidakpuasan kerja karyawan memiliki peran yang besar terhadap intensitas terjadinya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaanya dalam perusahaan. Berdasarkan gambar 1.2 dapat disimpulkan bahwa karyawan PDAM Tirta Kepri berkurang walaupun pada tahun 2020 mengalami peningkatan. Bahkan pada akhir Desember tahun 2021, jumlah karyawan PDAM Tirta Kepri sebanyak 129 orang. Hal ini menjadi salah satu indikasi bahwa karyawan PDAM Tirta Kepri memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Berdasarkan data yang didapatkan dari hasil pra penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PDAM, bahwa diperoleh data terkait beberapa kendala terkait kepuasan kerja yang diuraikan dalam tabel berikut :

Tabel 1.2

Kendala Kepuasan Kerja

No	Kendala Kepuasan Kerja	Jumlah
1	Penempatan lokasi kerja yang tidak sesuai dengan minat	3 orang
2	Pekerjaan yang merangkap	1 orang
3	Ruang kerja yang kurang nyaman	2 orang

Sumber: Olahan data peneliti (2021)

Berdasarkan pada tabel 1.2 dapat diketahui bahwa kendala kepuasan kerja karyawan PDAM yaitu penempatan lokasi kerja yang tidak sesuai dengan minat, beban kerja yang merangkap, dan ruang kerja yang kurang nyaman. Hal tersebut memiliki kemungkinan sedang terjadi dan dirasakan oleh karyawan lainnya. Kendala tersebut dapat dapat dikurangi dengan menerapkan *work life balance* agar kepuasan kerja karyawan PDAM terpenuhi.

Kemudian berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti kepada karyawan yang bekerja di PDAM bahwa mereka mengakui keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya tidak berjalan dengan baik pada ketiga aspek-aspek *work life balance* yaitu pada *time balance*, *involment balance*, dan *satisfaction balance*. Sehingga perlu adanya perhatian dari pemerintah dalam upaya menjaga kualitas sumber daya manusia dengan menerapkan *work life balance* khususnya di PDAM untuk mencapai kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kepri. Karena dengan menerapkan *work life balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga saya ingin melakukan penelitian dengan judul dengan mengembangkan fenomena menjadi suatu penelitian yang berjudul **"Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kepri"**.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan demikian untuk mempermudah penelitian ini nantinya, dan agar penelitian yang memiliki arah yang jelas, maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut maka peneliti merumuskan masalah penelitian adalah apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kepri ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan yang menunjukan adanya hasil, sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai atau dituju dalam sebuah penelitian. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kepri.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dapat diambil dari penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu :

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori yang didapat dalam bidang sumber daya manusia dan diharapkan dapat menjadikan sebagai bahan masukan dalam mata kuliah manajemen bagi STIE Pembangunan Tanjungpinang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. **Bagi Peneliti**

   Dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan sebagai sarana belajar untuk dapat membuktikan teori-teori mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kepri.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan kepada PDAM Tirta Kepri agar dapat menerapkan *work life balance* untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Kepri agar kinerja karyawan menjadi lebih baik.

3. Bagi STIE Pembangunan Tanjungpinang

Diharapkan penelitian ini dapat memperbanyak ragam penelitian dan dapat menjadi sebuah referensi atau pertimbangan kepada mahasiswa/mahasiswi yang ada di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang dalam menyelesaikan tugas.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis sehingga diharapkan akan memudahkan para pembaca untuk memahami dan mengerti apa yang dijelaskan oleh penulis dalam memahami penelitian ini. Masing-masing bab secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan gambaran umum fenomena yang akan dibahas dalam penelitian yang dilakukan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini mencakup landasan teori yang berisikan pendapat dari variabel *work life balance* dan variabel kepuasan kerja. Teori-teori ini diambil dari beberapa sumber literatur dan buku–buku rujukan yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menguraikan jenis penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampling, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian.