

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Setiap bidang pekerjaan harus mampu bertahan, berkembang bahkan bertumbuh di tengah ketat dan pesatnya persaingan bisnis saat ini, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang berkualitas. Hal tersebut sejalan dengan hubungan dua arah yaitu tenaga kerja dapat diandalkan oleh perusahaan karena memiliki tugas penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Tenaga kerja yang berkualitas dapat memberikan kontribusi besar pada perusahaan, sehingga dapat dihasilkan kinerja yang baik dan tercapainya tujuan-tujuan perusahaan (Sabrina, 2021). Bersamaan dengan tercapainya tujuan perusahaan, kebutuhan tiap tenaga kerja juga harus dapat dipenuhi oleh perusahaan baik materi maupun non materi. Apabila kebutuhan materi dan non materi sudah terpenuhi, maka tenaga kerja akan merasakan kepuasan kerja (Widadi & Savitri, 2019).

Kepuasan kerja adalah komponen penting sebagai motivasi dan dukungan bagi pekerja dalam memberikan kinerja atau kontribusi terbaik mereka pada pekerjaannya (Sree & Satyavathi, 2017). Sedangkan menurut Schemerhom dan Osborn dalam (Harini et al., 2019), kepuasan kerja ialah fase menyenangkan yang digambarkan secara positif melalui kepuasan kerja dan tidak menyenangkan yang digambarkan secara negatif melalui ketidakpuasan kerja. Secara garis besar, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai gambaran perilaku, pandangan senang karena pekerjaan yang mereka lakukan memberikan hasil yang baik dan mereka puas atas hal tersebut.

Kepuasan kerja global pada tahun 2020 tetap tinggi, meskipun terjadi pandemi Covid-19, krisis ekonomi, PHK massal dan meningkatnya pengangguran (Levanon et al., 2021). Kepuasan kerja tahun 2020 meningkat sebesar 56,9% dari tahun 2010 sebesar 42,6%. Tingkat kepuasan kerja di PT PLN Area Kediri tahun 2014 mencapai 74,5% (Sisna et al., 2014). Dan tingkat kepuasan kerja di PT Kabepe Chakra tahun 2015 mencapai 72,78% (Febriyana, 2015).

Kepuasan kerja yang tidak tercapai dapat menyebabkan munculnya ketidakpuasan pada pekerja. Ketidakpuasan kerja memberikan dampak negatif yaitu *intention turnover* atau keinginan untuk berhenti dari suatu pekerjaan (Vera Ratna Pratiwi & Bagus Riyono, 2017). Angka *turnover* tertinggi tahun 2021 terjadi pada perusahaan yang bergerak dibidang produksi sebesar 27,03% (Group, 2021). Sedangkan salah satu sektor pekerjaan dengan angka *turnover* tertinggi di Indonesia adalah operator mesin sebesar 125% yang menempati posisi kelima dari 15 pekerjaan dengan angka *turnover* tertinggi (World Bank Group et al., 2020).

Kepuasan kerja yang tidak tercapai juga menyebabkan tingginya angka *absenteeism* atau ketidakhadiran pekerja. Tingkat ketidakhadiran pekerja yang tinggi terjadi karena tingkat kepuasan kerja menurun, sebaliknya apabila kepuasan kerja tinggi maka tingkat ketidakhadiran pekerja akan menurun (Kurniasari et al., 2020). Secara global, tingkat ketidakhadiran kerja tertinggi pada tahun 2022 terjadi di Prancis sebesar 18,1%, Swedia sebesar 16,2%, dan Austria 15,0% (Eurostat Newrelease Euroindicators, 2020). *Absenteeism* pekerja di PT PLN Area Jambi Rayon Telanaipura pada tahun 2009-2013 meningkat setiap tahunnya dan *absenteeism* tertinggi terjadi di tahun 2013 sebesar 28 kejadian (Aulia, 2021). Hal serupa terjadi di PT PLN Rayon Malang, pada tahun 2018 ketidakhadiran pekerja meningkat setiap bulannya dan paling tinggi terjadi pada bulan desember mencapai 2,14% (Kurnia, 2021).

Menurut Schultz, faktor individu seperti usia, jenis kelamin, dan masa kerja mempengaruhi kepuasan kerja (Anggriawan, 2012). Pernyataan tersebut sependapat dengan hasil penelitian (Zein et al., 2016) yaitu semakin bertambahnya usia pekerja akan meningkatkan kepuasan kerja. Selain usia, jenis kelamin juga mempengaruhi kepuasan kerja pada pekerja (Miqyal, 2019). Dan menurut penelitian (Shafira & Listiara, 2017) disebutkan bahwa terdapat hubungan masa kerja dengan kepuasan kerja. *Work life balance* juga menjadi faktor penyebab kepuasan kerja, hal tersebut dikemukakan oleh Burt dalam (Fortuna, 2016). Pernyataan tersebut sependapat dengan hasil penelitian (Tupamahu et al., 2022) yaitu *work life balance* mempengaruhi kepuasan kerja, kepuasan kerja semakin tinggi karena meningkatnya *work life balance*. Dan menurut Luthans stress kerja menjadi faktor penyebab mengalami kepuasan kerja

(Setiyana, 2013). Pernyataan tersebut sependapat dengan penelitian (Bhastary Dwipayani, 2020) kepuasan kerja dipengaruhi oleh stres kerja yaitu meningkatnya stres kerja menyebabkan kepuasan kerja menurun.

Work life balance ialah hubungan sempurna pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan, dimana keduanya dapat berjalan seimbang tanpa adanya saling mengganggu (Muthukumar, M. Savitha, R. dan Kannadas, 2014). Jika *work life balance* tidak tercapai akan terjadi masalah seperti stres, gangguan kesehatan, gangguan hubungan atau komunikasi dengan orang lain diluar pekerjaan seperti orang tua dan anaknya yang tidak bisa menghabiskan waktu bersama lagi. *Work life balance* merupakan keadaan pekerja yang menggambarkan tercapainya keseimbangan yang memuaskan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan (Harini et al., 2019).

Indonesia Power ialah anak perusahaan PT PLN (Persero) yang menyediakan listrik melalui pembangkit tenaga listrik sebagai fokus utamanya, menyediakan jasa operasi dan pemeliharaan pembangkit listrik yang menjalankan pembangkit di Indonesia. Indonesia Power setiap tahunnya melaksanakan *Survei Human Resources Satisfaction Engagement* (HRSE) untuk menjaga tingkat kepuasan pekerjanya. PT Indonesia Power Unit PLTU Banten 3 Lontar OMU menjadi tempat penelitian karena laporan tahun 2021, disebutkan bahwa tingkat kepuasan pekerja mencapai sebesar 83,30% atau menurun sebesar 0,95% dibandingkan tahun 2020 sebesar 84,10%. Selain itu telah dilakukan juga Survei Diagnosis Stress Kerja (SDS) di PT Indonesia Power Unit PLTU Banten 3 Lontar OMU dan dipatkan hasil yaitu pengukuran tingkat stress kerja pada Bidang Administrasi, bidang energi primer, bidang operasi, dan bidang pemeliharaan tergolong stress kerja sedang. Sedangkan pada bidang GM, ATKP, dan auditor stress kerja tergolong ringan. Stress kerja yang terjadi memperlihatkan bahwa terdapat ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi pekerja dan di PT Indonesia Power Unit PLTU Banten 3 Lontar OMU belum dilakukan survei atau penilaian *work life balance* pada pekerja. Maka, penting untuk dilakukan penelitian mengenai hubungan *work life balance* pada pekerja di PT Indonesia Power Unit PLTU Banten 3 Lontar OMU Tahun 2022.

I.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang di atas, pada tahun 2021 terjadi penurunan tingkat kepuasan kerja di PT Indonesia Power sebesar 83,30% dibandingkan tahun 2020 sebesar 84,10%. Selain itu dari hasil Survei Diagnosis Stres Kerja (SDS) dan didapatkan hasil yaitu mayoritas bagian pekerjaan mengalami tingkat stres sedang yang memperlihatkan tidak tercapainya *work life balance*, dan belum dilakukannya survei atau penilaian *work life balance*. Oleh karena itu, didapatkan rumusan masalah, hubungan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada pekerja di PT Indonesia Power Unit PLTU Banten 3 Lontar OMU tahun 2022.

I.3 Tujuan Penelitian

I.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada pekerja di PT Indonesia Power Unit PLTU Banten 3 Lontar OMU Tahun 2022.

I.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui distribusi dan frekuensi terkait variabel kepuasan kerja, *work life balance*, dan faktor individu (usia, jenis kelamin, dan masa kerja) pada pekerja di PT Indonesia Power Unit PLTU Banten 3 Lontar OMU Tahun 2022
- b. Menganalisis hubungan *work life balance* dan faktor individu terhadap kepuasan kerja pada pekerja di PT Indonesia Power Unit PLTU Banten 3 Lontar OMU Tahun 2022.

I.4 Manfaat Penelitian

I.4.1 Manfaat Teoritis Bagi Peneliti

Meningkatkan pandangan dan pemahaman peneliti tentang hubungan *work life balance* terhadap kepuasan kerja, mendapati masalah yang dialami oleh PT Indonesia Power Unit PLTU Banten 3 Lontar OMU, dan cara menyelesaikan masalah tersebut dengan mengimplementasikan ilmu yang didapatkan selama perkuliahan.

I.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Responden

Memberikan informasi dan pengetahuan serta kesadaran tentang pentingnya *work life balance* pada pekerja di PT Indonesia Power Unit PLTU Banten 3 Lontar OMU sehingga kepuasan kerja dapat tercapai.

b. Bagi Perusahaan

Pihak perusahaan memperoleh informasi tentang penggambaran *work life balance*, kepuasan kerja, dan hubungan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada pekerja, serta dapat dijadikan bahan evaluasi perusahaan.

c. Bagi Peneliti

Meningkatkan pemahaman dan pengalaman peneliti tentang hubungan *work life balance* terhadap kepuasan kerja

d. Bagi Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat UPN “Veteran” Jakarta

Menjadi referensi tambahan tentang hubungan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada pekerja bagi program studi Kesehatan Masyarakat Program Sarjana dan penelitian selanjutnya.

I.5 Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas tentang hubungan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada pekerja di PT Indonesia Power Unit PLTU Banten 3 Lontar OMU Tahun 2022. Penelitian ini dilakukan karena laporan terakhir tahun 2021 di PT Indonesia Power Unit PLTU Banten 3 Lontar OMU menunjukkan bahwa terjadi penurunan kepuasan kerja. Penelitian dilaksanakan pada bulan November – Desember 2022. Sampel penelitian adalah pekerja mitra internal Indonesia Power dan Cogindo Daya Bersama (CDB) di PT Indonesia Power Unit PLTU Banten 3 Lontar OMU Tahun 2022 dengan menggunakan penelitian kuantitatif dan desain *cross sectional* serta survey. *Purposive sampling* menjadi metode sampling yang digunakan yang di dalamnya terdapat kriteria inklusi dan eksklusi. Instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah *Job Satisfaction Survey* untuk mengukur kepuasan kerja dan *Work Life Balance Scale (WLBS)*

untuk mengukur tingkat *work life balance* pada pekerja. Pengumpulan data yang digunakan adalah data primer melalui wawancara langsung dengan alat ukur kuesioner melalui analisis univariat dan bivariat.