

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendayagunaan dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang dilakukan melalui fungsi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan, perencanaan, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, dan juga hubungan industrial (Marwansyah, 2019),.

Organisasi adalah sekelompok dua atau lebih individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2019, hlm. 5) bahwa organisasi merupakan kelompok sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan. Tanpa tujuan yang jelas, organisasi sebuah organisasi tidak memiliki arah dan menciptakan pemborosan belaka. Selain tujuan, organisasi juga harus memiliki struktur yang jelas dengan maksud untuk memudahkan penyusunan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional dari berbagai spesialisasi sangat dibutuhkan untuk pengelolaan organisasi. Hal ini karena salah satu aspek efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya berhubungan erat dengan dukungan sumber daya manusia yang ada. Sumber Daya Manusia (SDM) yang saling berkesinambungan dan memiliki komitmen diharuskan dimiliki oleh perusahaan dalam pencapaian target ,sehingga dapat meraih kesuksesan serta kemajuan bagi perusahaan. Perusahaan harus mempertimbangkan seberapa puas karyawannya terhadap pekerjaan mereka selama proses ini. (Amiluddin et al., 2021).

Kepuasan kerja merupakan suatu faktor penting dan harus dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan. Wujud keselarasan antara harapan terhadap umpan balik dari perusahaannya disebut dengan kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja mengacu pada perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat berdampak pada cara mereka menyelesaikan tugas. Kepuasan karyawan akan

bervariasi berdasarkan nilai dan keinginan pribadi. Bila nilai ini tidak tercapai maka tingkat kepuasannya akan menurun. Kemudian hal ini akan berdampak pada pekerjaannya dan menghalangi perusahaan mencapai targetnya.

Hasil dari observasi awal yang didukung oleh hasil wawancara dengan Manajer PT. PLN Persero UP3 Bekasi yaitu bapak Alvarez, belum ada penelitian yang *detail* mengenai kepuasan kerja karyawan. Menurut narasumber sebagian karyawan mungkin merasa tidak puas dengan pekerjaannya atau dikarenakan sebab lain, misal merasa kurang nyaman dengan kondisi dan beberapa fasilitas penunjang pekerjaan di tempat kerja. Lebih lanjut narasumber menyatakan bahwa hal lain yaitu kurangnya semangat kerjasama antara rekan kerja. Selain itu, narasumber menyatakan bahwa jam kerja yang tidak dapat diprediksi dan terkadang melampaui jam kerja sehingga mengurangi semangat dan rasa puas dalam berkerja. Hal ini didukung oleh data pra survey yang dilakukan terhadap 25 responden sebagai berikut.

Tabel 1 Pra-survei Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN Persero Bekasi

No	Pernyataan	Jumlah	Hasil			
			Iya	Tidak		
1.	Apakah perusahaan memberikan fasilitas penunjang pekerjaan dengan baik?	25	80%	20	20%	5
2.	Apakah Anda menerima reward sesuai dengan harapan?	25	72%	18	28%	7
<b>Rata-rata keseluruhan</b>			76%			24%

Sumber : *data diolah, 2024*

Mengacu pada tabel 1 di atas hasil kuesioner melalui pra-survei pada 25 responden karyawan PT. PLN Persero Kota Bekasi, diperoleh hasil yang menunjukkan adanya karyawan yang belum puas saat menjalankan kerja pada perusahaan yang bersangkutan. Mengacu pada rata-rata akumulasi masalah di dalam kepuasan kerja yang mengindikasikan senilai 24% dalam hal ini karyawannya akan kurang merasa

puas untuk bekerja pada perusahaan karena belum sesuai dengan standar kepuasan mereka.

Adapun faktornya yang berdampak pada kepuasan kerja salah satunya ialah lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja fisik adalah area fungsional untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tata ruang dan fasilitas kantor yang membuat kenyamanan dirasakan oleh pegawai. Menurut Bapak Alvarez dalam wawancara yang dilakukan oleh penulis, mengungkapkan permasalahan berkaitan terhadap lingkungan kerja fisik bahwa adanya beberapa permasalahan pada karyawan terkait lingkungan kerja sehingga belum tercapai kepuasan kerja yang maksimal, terdapat karyawan yang merasa kurang puas disebabkan karena lingkungan kerja fisik yang belum baik untuk melakukan pekerjaannya, beberapa permasalahan pada fasilitas penunjang kerja yang terdiri dari lemari penyimpanan dokumen yang usang, perlunya melakukan perbaikan pada komputer yang digunakan, perlunya melakukan pembaharuan atau perbaikan peralatan yang bermasalah di beberapa area kerja. Selain itu, suara bising pada lingkungan kantor, keamanan yang perlu ditingkatkan, serta tata letak ruangan kerja yang kurang tertata dengan rapi yang dapat mengakibatkan karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Sinambela dalam Yulianti & Prasasti (2020) jika lingkungan kerja dirasa aman dan nyaman oleh para karyawan, maka bisa menyebabkan dampak karyawannya memiliki tingkat kepuasan kerjanya yang tinggi. Adapun lingkungan kerjanya juga termasuk kondisi antar sesama karyawan, ataupun karyawan dengan atasannya. Jika SDM dapat saling bekerja sama dan saling berusaha lebih dalam meraih tujuan perusahaannya, maka lingkungan kerjanya yang dinilai baik bisa tercipta serta menjadikan timbulnya kepuasan kerja karyawannya. Maka, lingkungan kerja diyakini mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawannya

*Work life balance* juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di dalam suatu perusahaan. *Work life balance* merupakan gambaran situasi yang memperlihatkan kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dengan komitmen pada hal-hal diluar pekerjaan. Menurut manajer PT PLN UP3 Bekasi dalam wawancara yang dilakukan, terdapat jam kerja yang berlebih sehingga para

pegawai di dalam perusahaan tersebut sering mengeluhkan kurangnya waktu untuk menyelesaikan urusan pribadinya di luar jam kerja yang tersedia, menyebabkan *Work Life Balance* di perusahaan ini kurang terlaksana dengan baik.

*Work life balance* membuat karyawan dapat mengembangkan diri secara utuh karena karyawan memiliki kebebasan untuk tidak berketat dengan dunia kerja saja melainkan dapat menyeimbangkan waktu untuk berkontribusi dalam hal lain seperti waktu untuk keluarga, masyarakat, lingkungan, mengikuti pemberdayaan masyarakat, mengikuti kursus dan pelatihan untuk mengasah keterampilan dan kemampuan atau hanya sekedar menyalurkan hobi agar pikiran dapat tetap semangat. Jika hal-hal yang diharapkan karyawan seperti adanya *work life balance* pada perusahaan sudah terpenuhi dan berjalan dengan baik maka hal itu dapat menentukan tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan. Menurut (Febriani et al., 2021) salah satu faktor yang juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja ialah stress kerja, dikarenakan dengan tingkat stress yang tinggi maka kepuasan karyawan akan menurun

Stress kerja merupakan kondisi yang dialami seseorang sebagai bentuk respons terhadap pekerjaannya, biasanya terdapat perasaan tertekan dan adanya ketegangan yang dirasakan oleh pegawai hal ini akan berpengaruh terhadap emosi dan proses berpikir. Merujuk pada hasil wawancara dengan manajer PT. PLN UP3 Bekasi, menyebutkan bahwa dirinya sering sekali mendapati pegawainya yang kekurangan jam tidur dan keterlambatan absensi yang tinggi. Hal ini mengindikasikan terjadinya stress kerja di dalam perusahaan.

Menurut Jamadin (2018) stress kerja bisa dikatakan muncul ketika seseorang tidak mampu untuk mengatasi tekanan dalam pekerjaannya. Stress kerja dapat terjadi karena timbulnya tekanan dan tuntutan berlebih yang dibebankan kepada seorang pekerja, sehingga dapat memengaruhi munculnya ketegangan seseorang dalam bekerja. Tingginya stress kerja karyawan bisa menurunkan rasa puas karyawan atas pekerjaannya, dan begitu juga sebaliknya. Menurut (Paryanti & Aprianti, 2022) stress kerja berdampak pada adanya rasa canggung karyawan, perasaan cemas yang berlebih, meningkatnya ketegangan proses berpikir, emosi, serta keadaan fisik karyawan. Bukan hanya itu, stress kerja mengakibatkan seseorang menderita gejala stress yang bisa

mengganggu serta membahayakan pelaksanaan pekerjaannya seperti cepat marah, agresif, ketidakstabilan emosi, perilaku tidak bersedia bekerjasama, ada rasa tidak dapat terlibat serta sulit tidur.

Penelitian tentang lingkungan kerja yang dilakukan oleh Agus Santoso & I.G.A Manuati Dewi (2019) dan Aziz Hakim pada tahun (2020) mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin puas karyawan dalam pekerjaannya. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Prayekti dan Alivia Ayu S. (2021) Joko Bagio Santoso dan Sidik Yusuf (2020) Riris Wanti Apriyani dan Setia Iriyanto (2020) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Selanjutnya Penelitian terkait *work life balance* yang dilakukan oleh Kasbuntoro dan Dasih Irma (2020) Ana Aristiyani dan Muhammad Chairul Iman Nurdin (2021) Mela Rosa Damayanti dan Dodi Ria Atmaja (2022) mengatakan bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, yang berarti bahwa semakin baik dilaksanakannya *work life balance*, maka semakin puas karyawan dalam pekerjaannya. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Uzma Hafeez dan Waqar Akbar (2019) Andi Aliantodan Rina Anindita (2019) yang mengatakan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berikutnya Penelitian terkait Stress Kerja yang dilakukan oleh Polopadanganetal., (2019) ditemukan pengaruh positif dan tidak signifikan terkait stres kerja. Tetapi di lain sisi, ditemukan juga bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan negatif tidak signifikan oleh Tupamahu et al., (2022), Prasetio etal., (2019), Astuti & Zulkarnain, (2020) Hayajnehetal., (2021)

Berdasarkan uraian latar belakang di atas serta didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan menggali informasi tentang **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, *WORK LIFE BALANCE*, DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT PLN (PERSERO) UP3 BEKASI”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, permasalahan di penelitian ini bisa dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Bekasi?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik, *work life balance* dan stress kerja secara bersama sama terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Bekasi

## 1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan pertanyaan yang sudah dipaparkan sebelumnya, peneliti mempunyai maksud tujuan dilakukannya penelitian ini, di antaranya:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Bekasi.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Bekasi.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Bekasi
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja fisik, *work life balance* dan stress kerja secara bersama sama terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Bekasi

## 1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Bedasarkan tujuan penelitian yang sudah ditulis sebelumnya, adapun manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil yang didapat atas penelitian ini bisa mengembangkan kajian keilmuan mengenai manajemen sumber daya manusia pada aspek perilaku organisasi, terkhusus pada bidang lingkungan kerja fisik, *work life balance*, stress kerja serta kepuasan kerja pegawai.

## 2. Manfaat Praktisi

### a. Bagi Perusahaan

Untuk perusahaan harapannya bisa menjadi referensi pengelolaan SDM secara lebih baik, menciptakan , tentang cara mengatasi kelelahan kerja dan meningkatkan perilaku keselamatan sehingga mencapai keselamatan kerja. Di samping itu, bisa pula menunjang organisasi menjaga sumber daya yang unggul, semakin mempunyai loyalitas dan semakin baik lagi dalam upaya memajukan perusahaan juga meraih tujuannya yang sudah ditentukan.

### b. Bagi Peneliti

Diharapkan mampu melakukan pengkajian maupun menerapkan pengetahuan juga keilmuannya terkait Manajemen Sumber Daya Manusia yang sudah didapat sepanjang mengenyam pendidikan di Program Studi Manajemen S1 serta menjadi sarana mengembangkan pengetahuan tentang pengaruh antara lingkungan kerja fisik, *work life balance*, stress kerja dan kepuasan kerja serta bisa diaplikasikan di manajemen sumber daya manusia di masa mendatang.