

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi dunia bisnis saat ini, dimana persaingan semakin ketat, perusahaan harus mempunyai strategi agar dapat bertahan dan bersaing dalam dunia bisnis. Perkembangan jaman yang semakin berkembang dan maju menuntut organisasi agar dapat melaksanakan tujuan organisasi dengan efektif. Oleh karena itu peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam proses kelangsungan proses organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan, jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik maka akan membantu menggerakkan sumber daya yang lain yang dapat membuat perusahaan maju dan berkembang sehingga dapat bertahan ditengah persaingan bisnis yang ketat.

Disinilah dituntut adanya peran yang penting dalam mengelola sumber daya manusia itu sendiri agar terwujud tujuan organisasi secara efektif dengan senantiasa mempertahankan sumber daya manusia itu sendiri agar terwujud tujuan organisasi secara efektif dengan senantiasa mempertahankan sumber daya manusia yang potensial dan ahli dibidangnya. Salah satu cara untuk mempertahankan karyawan agar tetap bertahan dalam perusahaan dan juga senantiasa dapat bekerja dengan baik dan memiliki hasil kinerja yang maksimal perusahaan harus memperhatikan tentang kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan perusahaan. Kepuasan kerja dapat meningkat jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan bersama perusahaan. Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang

penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Robbins dalam Munandar (2012) apabila karyawan merasa tidak puas dalam pekerjaannya, karyawan dapat meninggalkan pekerjaannya, sering mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga.

Menurut Kanwar et. al (2009) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian semakin tinggi *work-life balance*, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya *burnout* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa meningkatnya *burnout* dapat menurunkan kepuasan kerja. Jika dilihat dari kehidupan orang yang bekerja di kota-kota besar seperti Jakarta, terlihat bahwa bekerja sampai malam hari sudah merupakan bagian dari gaya hidup. Bahkan ada sebagian karyawan yang rela untuk bekerja menyelesaikan tugas di kantor dengan tidak memperdulikan kehidupan sosialnya. Oleh karena terlalu banyak bekerja sampai dengan larut malam membuat pekerja kadang kehilangan momen atau peristiwa yang menyenangkan untuk kehidupan pribadi serta keluarga. Hal ini terlihat tidak baik dan kita perlu untuk dapat mengetahui bahwa kebanyakan orang dapat sukses dalam karirnya adalah karena didorong oleh kemampuan untuk dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan juga pekerjaannya (Workshared, 2014).

Teori ini memiliki gagasan bahwa 'pekerjaan' dan 'keluarga' didasari oleh domain atau lingkungan yang berbeda dan dapat saling mempengaruhi satu sama lain. Lazar, et al. (2010) menyatakan bahwa sejak awal penting untuk memahami bahwa *work - life balance* bukan berarti mengalokasikan jumlah waktu yang sama dalam pekerjaan dan peran yang lain. Akan tetapi, dalam pengertian yang lebih luas, *work - life balance* diartikan sebagai levelkepuasan terhadap berbagai keterlibatannya dalam berbagai peran. Seperti yang dikemukakan oleh Hill, et al (2014) bahwasanya *work - life balance* secara umum dikaitkan dengan titik keseimbangan atau upaya dalam menjaga berbagai

peran yang dijalani dalam hidup agar tetap selaras. Rincy & Panchanatham (2010) juga memiliki pendapat yang sama, bahwasanya *work - life balance* merupakan suatu keadaan dimana konflik yang dialami individu rendah serta perannya di dalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan baik. *Work - life balance* merupakan istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan praktik-praktik di tempat kerja yang mengaku dan bertujuan untuk mendukung kebutuhan karyawan dalam mencapai sebuah keseimbangan antara tuntutan dari keluarga dan kehidupan pekerjaan (Purohit, 2013). *The work foundation*, yang sebelumnya dikenal sebagai *Industrial Society*, percaya bahwa *work - life balance* adalah tentang individu yang memiliki kontrol terhadap kapan, dimana dan bagaimana mereka bekerja. Hal ini hanya bisa dicapai ketika hak individu untuk memenuhi kehidupan baik di dalam maupun di luar pekerjaan diterima dan dihargai sebagai sebuah norma, yang saling menguntungkan bagi individu, kelompok bisnis, dan masyarakat (Purohit, 2013). Konsep *work - family balance* muncul dari pengakuan bahwa kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarga dapat memunculkan konflik (Purohit, 2013).

*Teamwork* dapat diartikan sebagai kerjasama tim yang merupakan sekelompok individu yang saling bergantung pada tugas dan tanggung jawab untuk mendapatkan hasil yang telah ditentukan bersama. Adapun pengertian *teamwork* menurut Manzoor *et al.* (2011) kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Menurut Sriyono dan Farida (2013) *Teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. *Teamwork* dapat meningkatkan kerjasama dan komunikasi didalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Biasanya *teamwork* beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Mengingat faktor sumber daya manusia itu mutlak harus ada, maka faktor sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang khusus dan lebih serius dalam penanganan manajemennya. Tugas perusahaan bukan hanya merekrut tenaga kerja saja, tetapi juga harus berusaha membina dengan baik, mengembangkan kemampuannya, mengatur cara kerjanya, memberi kompensasi, memotivasi, serta jaminan sosial serta menciptakan lingkungan pekerjaan yang memadai agar mereka mampu melaksanakan tugas secara maksimal sesuai fungsi dan tanggung jawabnya (Prasetyo, 2014:2).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor keberhasilan tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Mengapa disebut demikian karena, tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan adalah karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik. Perusahaan harus menjaga dan terus memotivasi karyawannya agar memiliki motivasi kerja yang positif. Karena jika karyawan sudah merasa demotivikasi atau tidak memiliki motivasi dalam kerja, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jika karyawan sudah merasa demotivasi maka akan berdampak pada karyawan lainnya, sehingga mengganggu kelangsungan perusahaan tersebut.

PT.Winn Gas adalah perusahaan terpercaya dalam produksi peralatan kebutuhan dapur dan manufaktur peralatan gas. Berdiri di tahun 1990 di Jakarta, Winn Gas memulai lini produksinya serta turut terlibat dalam program pemerintah untuk mengkonversi penggunaan minyak tanah kepada tabung gas LPG. Reputasi kami dibangun berdasarkan nilai yang kami berikan kepada masyarakat. Melalui dedikasi kami terhadap kualitas yang tinggi, inovasi dan produk-produk yang terdepan dalam industri, Winn Gas berterimakasih atas kepercayaan sebagai Penyusun Teknis Standar Indonesia oleh Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. Seluruh produk gas dan peralatan dapur kami telah melalui tes, disetujui dan diverifikasi oleh Sertifikat Standar Nasional Indonesia (SNI) dan telah mendapat ISO 9001: 2008. Dengan sertifikat ini, kami selalu memastikan kualitas standar terbaik untuk produk kami. Berdedikasi untuk sepenuhnya mendukung masyarakat,

Sebagai perusahaan yang memiliki banyak karyawan, tentunya sifat dan watak karyawan berbeda-beda. Perbedaan tersebut biasanya tergambar dari perilaku, oleh karena itu apabila keberagaman perilaku tersebut menyebabkan disintegritas antar karyawan, maka akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan dan mempengaruhi hasil yang akan dicapai oleh perusahaan. Dalam perusahaan tidak lepas dengan berbagai permasalahan yang harus dihadapi, karyawan mengalami penurunan kepuasan kerja yang diduga karena kurang adanya kerja tim (*teamwork*) dan balance of worklife sehingga karyawan menjadi demotivasi.

Karyawan PT. Winn Gas diindikasikan memiliki tingkat kepuasan kerja yang kurang optimal. Salah satu indikator kepuasan adalah absensi dan *turnover* karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat absensi dan *turnover* karyawan yang cukup tinggi.

**TABEL 1.1** Data *turnover* Karyawan PT. Winn Gas dalam 3 Tahun Terakhir

	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>Jumlah Karyawan</b>	101 Orang	107 Orang	100 Orang
<b>Karyawan Masuk</b>	7 Orang	15 Orang	8 Orang
<b>Karyawan Keluar</b>	11 Orang	9 Orang	13 Orang

**Sumber:** HRD PT. Winn Gas

Berdasarkan sumber data terhadap beberapa karyawan menurunnya kepuasan kerja PT. Winn Gas diindikasikan karena motivasi kerja yang kurang. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukannya pendorong dari pihak luar. Pemberian motivasi kerja membuat karyawan bersemangat, sedangkan dari pihak perusahaan dirasa kurang memberikan motivasi terhadap karyawannya. Kurangnya upaya perusahaan untuk mengadakan kegiatan atau suatu hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh *Work life Balance* dan Kerja Tim Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Winn Gas”**.

### **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka masalah pokok penelitian yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh *Work life Balance* terhadap motivasi kerja ?
2. Seberapa besar pengaruh kerja tim terhadap motivasi kerja ?
3. Seberapa besar pengaruh *Work life Balance* terhadap kepuasan kerja ?
4. Seberapa besar pengaruh kerja tim terhadap kepuasan kerja ?
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Besarnya pengaruh *Work life Balance* terhadap motivasi kerja.
2. Besarnya pengaruh kerja tim terhadap motivasi kerja.
3. Besarnya pengaruh *Work life Balance* terhadap kepuasan kerja
4. Besarnya pengaruh kerja tim terhadap kepuasan kerja
5. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan diantaranya :

- 1) Bagi perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menerapkan *Work life Balance* dan Kerja Tim terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

2) Bagi peneliti

Untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar setara-1 (S1) manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia dan untuk menambah pengetahuan serta wawasan mengenai pengaruh *Work life Balance* dan Kerja Tim terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Winn Gas.

3) Bagi Masyarakat

Menjadi saran informasi yang dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan bagi penulis lain yang akan mengadakan suatu penelitian dengan judul dan tema yang sama.