

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen krusial dari setiap organisasi karena berfungsi sebagai ujung tombak organisasi (Ratnaningsih & Shabrina, 2019). Sumber daya manusia juga merupakan aset berharga karena akan mengungkapkan sifat dari suatu organisasi serta pencapaian yang didapat oleh organisasi tersebut (Ningsih & Rijanti, 2021). Salah satu faktor terpenting yang menyebabkan karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya dan bekerja lebih efektif adalah kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya (Ratnaningsih & Shabrina, 2019).

PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang penyedia jasa konstruksi, khususnya pada pembangunan pabrik kelapa sawit. Pada prosesnya, PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan membantu pengusaha-pengusaha yang ingin membuat pabrik kelapa sawitnya sendiri dengan menyediakan jasa konstruksi.

Job Satisfaction (Kepuasan kerja) merupakan suatu hal yang penting untuk dijaga guna menunjang kehidupan organisasi. Sebab dengan adanya pegawai yang puas terhadap pekerjaannya maka diharapkan pegawai dapat lebih aktif dan semangat dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam bekerja (Lee et al., 2023).

Seseorang yang merasa puas dalam bekerja tentu akan menunjukkan kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan yang diembannya, sehingga akan memudahkan terwujudnya cita-cita organisasi. (Ritonga, 2018).

Fenomena yang ditemukan pada karyawan di kantor PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan yaitu, kurangnya *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) pada karyawan di kantor PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan disebabkan karena karyawan merasa atasan kurang membantu dalam menyelesaikan kesulitan bekerja, karyawan merasa atasan tidak mengkomunikasikan harapannya dengan jelas kepada karyawan terkait penyelesaian pekerjaan. Kurangnya rasa nyaman dalam berinteraksi antar sesama karyawan selama pelaksanaan pekerjaan, dan pada kesempatan promosi pun karyawan menilai kecilnya kemungkinan naik jabatan dikarenakan persyaratan yang mengatur seperti lama tahun bekerja, skill, performa, loyalitas dan pengalaman. Dinilai kecilnya kemungkinan naik jabatan diakibatkan dari posisi jabatan yang tersedia hanya sedikit dibanding jumlah karyawan yang bersaing di tiap divisinya. Kurangnya *Work-Life Balance* dilihat dari karyawan yang merasa kesulitan untuk berperan aktif dalam kegiatan sosial diluar pekerjaan, dikarenakan masih seringnya karyawan bekerja pada jam istirahat dan juga lewat dari waktu pulang bekerja ketika ada tugas keluar lapangan. Kemudian *Co-Workers Support* yang masih rendah dilihat dari karyawan merasa rekan kerja belum saling mengidentifikasi dan menerapkan keterampilan baru yang didapat dari pelatihan kerja. Sehingga karyawan terbebani terhadap kesulitan yang timbul akibat dari penerapan keterampilan baru tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian personalia dan wawancara yang saya lakukan dengan karyawan di kantor PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan, terdapat permasalahan terkait dengan *Job Satisfaction*. Karyawan mengeluh dan tidak puas terhadap pekerjaan yang diberikan. Juga pada hasil wawancara pada kesempatan promosi, saya mendapatkan informasi bahwa ada beberapa karyawan yang dipromosikan atau naik jabatan. Serta adanya kenaikan gaji pada karyawan, terutama pada karyawan yang naik jabatan. Tapi jumlahnya tidak banyak dikarenakan posisi yang tersedia juga sedikit dibanding jumlah karyawan yang tersedia.

Menurut (Sugiyono, 2019:144) ukuran sampel yang layak dalam penelitian berjumlah antara 30 sampai dengan 500, apabila sampel yang dibagi dalam kategori (misalnya: laki – laki atau wanita, pegawai negeri atau swastadan lain – lain) maka jumlah anggota sampel dari setiap kategori minimal 30. Maka dari itu dilakukan 30 karyawan di kantor PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan dari beberapa divisi.

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra-Survei *Job Satisfaction* Karyawan

No.	Pertanyaan	Jawaban				Jumlah Karyawan
		Ya	(%)	Tidak	(%)	
1.	Apakah pekerjaan Anda sudah memenuhi harapan Anda dalam bekerja?	9	30%	21	70%	30
2.	Apakah gaji yang diberikan memberikan motivasi bagi Anda?	13	45%	17	57%	30
3.	Apakah Anda puas dengan kesempatan promosi jabatan yang diberikan?	7	23%	23	77%	30

4.	Apakah atasan Anda membantu dalam kesulitan menyelesaikan pekerjaan?	3	10%	27	90%	30
5.	Apakah Anda merasa nyaman dalam berinteraksi dengan rekan kerja Anda selama pelaksanaan pekerjaan?	12	40%	18	60%	30

Sumber: Hasil Pra-Survei di PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan Tahun 2024

Berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan, tingkat *Job Satisfaction* pada karyawan di kantor PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan ini dapat dikatakan rendah. Dapat dilihat pada Tabel 1.1 bahwa mayoritas karyawan menjawab tidak pada beberapa pertanyaan. Hal ini dapat dilihat pada hasil pra-survei yang dilakukan. Pada pertanyaan pertama, masih ada 70% karyawan yang merasa pekerjaannya tidak memenuhi harapannya dalam bekerja. Kemudian, pada pertanyaan kedua, sebanyak 57% karyawan merasa gaji yang diberikan tidak memotivasi karyawan. Pada pertanyaan ketiga, sebanyak 77% karyawan merasa tidak puas terhadap kecilnya kesempatan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan. Pada pertanyaan keempat, sebanyak 90% karyawan merasa atasan tidak membantu dalam kesulitan menyelesaikan pekerjaan. Pada pertanyaan kelima, sebanyak 60% karyawan merasa tidak nyaman dalam berinteraksi antar sesama karyawan selama pelaksanaan pekerjaan, dapat disimpulkan bahwa tingkat *Job Satisfaction* karyawan di kantor PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan termasuk dalam kategori rendah.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai variabel, antara lain kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan *Work-Life Balance* (Siregar et al., 2023). Semakin baik lingkungan kerja dengan adanya kebersamaan

dan keakraban, *Work-Life Balance* atau keseimbangan kehidupan di kantor dan di rumah meningkatkan kepuasan kerja di institusinya.

(Pratama & Setiadi, 2021) menyatakan bahwa *Work-Life Balance* dapat membuat seorang pekerja mengupayakan antara dua peran atau lebih yang mana peran tersebut sama-sama penting baginya dan kemungkinan besar menjadi tanggung jawabnya. Artinya *Work-Life Balance* ialah gambaran dari suatu konsep dimana seorang individu pekerja dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dan kehidupan pribadinya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian personalia dan pra-survei dengan karyawan di kantor PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan, dapat dilihat bahwa penerapan *Work-Life Balance* yang masih tidak baik pada karyawan. Untuk melihat *Work-Life Balance* karyawan, penulis melakukan pra-survei pada indikator *Work-Life Balance* kepada 30 karyawan dari beberapa divisi. Beberapa permasalahan yang muncul terkait *Work-Life Balance* dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra-Survei *Work-Life Balance*

No.	Pertanyaan	Jawaban				Jumlah Karyawan
		Ya	(%)	Tidak	(%)	
1	Apakah Anda dapat mengatur waktu untuk pekerjaan dan keluarga?	13	43%	17	57%	30
2	Apakah Anda berperan aktif dalam kegiatan di luar pekerjaan?	6	20%	24	80%	30
3	Apakah Anda merasa bahwa kehidupan Anda sudah seimbang terhadap pekerjaan?	10	33%	20	67%	30

Sumber: Hasil Pra-Survei PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan Tahun 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa presentasi *Work-Life Balance* di kantor PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan tergolong rendah. Belum terceminnya *Work-Life Balance* terlihat pada pertanyaan pertama, sebanyak 57% karyawan merasa tidak bisa mengatur waktu, antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk keluarga. Pada pertanyaan kedua, sebanyak 80% karyawan yang merasa tidak berperan aktif dalam kegiatan diluar pekerjaan. Pada pertanyaan ketiga, sebanyak 67% karyawan merasa kehidupannya tidak seimbang dengan pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa para karyawan belum menerapkan *Work-Life Balance* yang baik dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sundary, 2023) yang mengatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya jika semakin seimbang pekerjaan dengan aspek di luar pekerjaan maka akan memperbesar kepuasan kerja. Namun, hasil yang berbeda menurut penelitian yang dilakukan (Maharani et al., 2023) memperlihatkan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bintaro. Artinya, berapapun besar pengaruh *Work-Life Balance* yang dimiliki karyawan tidak akan berpengaruh pada tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Dengan adanya riset gap yang ditemukan, hal tersebut membuat peneliti semakin ingin tahu lebih jauh mengenai pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan yang sama. Rekan kerja akan berhubungan

dalam berinteraksi satu sama lain, dan rekan kerja akan menunjukkan respon mereka terhadap pekerja lain. Dukungan dari rekan kerja di dalam organisasi atau perusahaan berfungsi sebagai pembentuk kolaborasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat juga sebagai seseorang yang mendukung pekerjaan kita. Rekan kerja yang baik yaitu mereka yang dapat menerima hasil pekerjaan kita dan mendukung setiap keputusan yang diambil. Hal tersebut tentu akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Rekan Kerja berhubungan terhadap kepuasan kerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (F. Saputra & Mahaputra, 2022).

Dukungan Rekan Kerja (*Co-Workers Support*) merupakan kualitas persahabatan atau kepedulian yang menyediakan jaminan emosional, instrumental, serta memberikan bantuan dalam mengatasi situasi yang menekan di tempat kerja (Hanif et al., 2022). Rekan kerja hal terpenting dalam dukungan sosial pada tempat kerja, terutama ketika pegawai menghadapi tugas yang memungkinkan buat berinteraksi atau bekerjasama dengan rekan kerjanya.

Kekompakkan dalam membangun sebuah misi organisasi akan mengarahkan potensi unggul setiap orang menuju asa dan impian dan keberhasilan. Etika, moral, dan profesionalisme yang dimiliki wajib mampu menyampaikan nilai positif dalam menjaga keutuhan dan kekompakan organisasi (Suryaatmaja, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian personalia dan pra-survei yang dilakukan dengan karyawan di kantor PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan, terdapat fenomena dimana karyawan di kantor PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan ini memiliki *Co-Workers Support* yang tidak baik. Untuk melihat

Co-Workers Support pada karyawan, penulis melakukan pra-survei pada indikator *Co-Workers Support* kepada 30 karyawan dari beberapa divisi.

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra-Survei *Co-Workers Support* Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Karyawan
		Ya	(%)	Tidak	(%)	
1	Apakah rekan kerja Anda saling mengidentifikasi keterampilan yang dipelajari selama pelatihan?	8	27%	22	73%	30
2	Apakah rekan kerja Anda menerapkan penggunaan keterampilan baru setelah pelatihan?	14	47%	16	53%	30
3	Apakah rekan kerja Anda menunjukkan kesabaran terhadap kesulitan yang muncul akibat penerapan keterampilan baru?	9	30%	21	70%	30
4.	Apakah rekan kerja Anda menunjukkan penghargaan atas penggunaan keterampilan baru?	12	40%	18	60%	30

Sumber: Hasil Pra-Survei PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan Tahun 2024

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.3 ditemukan fenomena bahwa, pada pernyataan pertama sebanyak 73% menyatakan rekan kerja tidak mengidentifikasi keterampilan baru yang dipelajari selama pelatihan secara bersama-sama. Pada pertanyaan kedua, sebanyak 53% merasa rekan kerja tidak menerapkan penggunaan keterampilan baru dari pelatihan. Pertanyaan ketiga, sebanyak 70% karyawan merasa rekan kerja tidak menunjukkan kesabaran terhadap kesulitan yang muncul dalam penerapan keterampilan baru. Pada pertanyaan keempat, sebanyak 60% karyawan merasa tidak mendapatkan penghargaan dari rekan kerja atas penggunaan keterampilan baru yang diterapkan

karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih rendahnya tingkat *Co-Workers Support* di antara karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (R.Mahaputra, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung seperti dukungan manajemen dan dukungan rekan kerja dapat memperbesar tingkat kepuasan kerja dari pekerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat dukungan rekan kerja pegawai akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sundary, 2023) menemukan bahwa dukungan rekan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan masalah yang telah dijabarkan dan didukung dengan fenomena gap serta riset gap maka peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan *Co-Workers Support* terhadap *Job Satisfaction* karyawan di kantor PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut yaitu:

1. Masih rendahnya *Job Satisfaction* karyawan di kantor PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan dapat dilihat dari beberapa karyawan merasa atasan kurang membantu dalam kesulitan menyelesaikan pekerjaan.
2. Masih rendahnya *Work-Life Balance* (keseimbangan kehidupan-pekerjaan) di kantor PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan dilihat dari karyawan yang mengalami kesulitan dikarenakan karyawan merasa kurang bisa mengatur waktu antara bekerja dan aktivitas sosial diluar jam pekerjaan.

3. Masih rendahnya tingkat *Co-Workers Support* di antara karyawan di kantor PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan dapat dilihat dari karyawan yang merasa rekan kerja tidak memberikan penghargaan atas penerapan keterampilan baru.

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini hanya membahas tentang Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Co-Workers Support* terhadap *Job Satisfaction* karyawan di kantor PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan. Subjek penelitian yang digunakan yaitu seluruh karyawan di kantor PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka dapat dilakukan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Work-Life Balance* mempengaruhi *Job Satisfaction* karyawan di kantor PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan?
2. Apakah *Co-Workers Support* mempengaruhi *Job Satisfaction* karyawan di kantor PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan?
3. Apakah *Work-Life Balance* dan *Co-Workers Support* mempengaruhi *Job Satisfaction* karyawan di kantor PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan diatas, peneliti dapat membuat tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* karyawan di kantor PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Co-Workers Support* terhadap *Job Satisfaction* karyawan di kantor PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan *Co-Workers Support* terhadap *Job Satisfaction* karyawan di kantor PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti, Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih lanjut mengenai *Work-Life Balance* dan *Co-Workers Support* yang baik demi terciptanya *Job Satisfaction* pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Bagi Perusahaan, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dijadikan bahan pemikiran bagi perusahaan khususnya bagi instansi sebagai masukan mengenai pentingnya *Work-Life Balance* dan *Co-Workers Support* terhadap *Job Satisfaction* karyawan di kantor PT. Sinar Samudra Mas Lestari Medan.
3. Bagi Universitas Negeri Medan, Penelitian ini agar dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi yang akan mengangkat tema yang sama namun dengan sudut pandang yang berbeda.