

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bekerja merupakan suatu kebutuhan seseorang dalam membawa diri dari suatu keadaan dari kehidupan sebelumnya. Selain itu, seseorang juga dituntut agar terus meningkatkan dan mengembangkan potensi dan kualitas dalam kinerja dan produktivitas di perusahaan atau organisasi, dan juga memiliki daya saing dengan yang lain dalam peningkatan bekerja.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Manusia salah satu sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan atau organisasi tergantung pada manusia-manusia yang ada dibelakangnya.

Menurut Ganapathi, (2016) manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh sebab itu, maka sumber daya manusia di suatu perusahaan data dikatakan yang utama karena sumber daya manusia itu sendiri yang menentukan akan kemana arah dan tujuan dari perusahaan ataupun organisasi. Sumber daya manusia yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi, cenderung menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna

kerja, Sumber Daya Manusia yang menggagap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai Sumber Daya Manusia yang mempunyai etos kerja rendah.

Namun, saat ini sebagian orang mulai memperhatikan hal lain dalam hidupnya selain untuk bekerja. Baik itu seperti halnya tentang kebutuhan dirinya untuk dihargai, membentuk ketertarikan sosial merasa dirinya kompeten dalam kehidupan kerja, serta ketidak-keseimbangan antara kehidupan pribadi dan beban pekerjaan yang dikerjakannya di perusahaan maupun organisasi seperti misalnya, target penyelesaian tugas yang harus diselesaikan secepatnya sehingga harus membawa pekerjaan tersebut ke rumah, rapat kerja hingga malam, serta perjalanan bisnis ke luar kota sehingga pada akhirnya membuat kebutuhan lingkungan, keluarga, maupun kehidupan pribadi menjadi terganggu. Setiap orang harus menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Maka, semakin pekerja mampu menyeimbangkan antara pekerjaannya dengan baik dan profesional maka perusahaan akan memberikan untuk dirinya sesuai dengan sumbangsuhnya untuk perusahaan tersebut baik itu liburan maupun pemberian gaji yang sesuai. Menurut Ganapathi, (2016) *Work-Life Balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya.

Menurut Ganapathi, (2016) *Work-Life Balance* yang baik didefinisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain.

Menurut Muhamad Hafid, (2017) work life didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, Jam kerjatambahan akan mengurangi intensitas waktu yang dihabiskan dirumah, sementara intensitas kerja yang tinggi atau tekanan kerja dapat mengakibatkan kelelahan, kecemasan atau konsekuensi fisiologis yang akan merugikan kualitas kehidupan dirumah dan kehidupan keluarga.

Menurut Rahmawati, (2016) mengungkapkan *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Individu yang dapat menyeimbangkan perannya dengan baik, meskipun individu tersebut .mempunyai tuntutan tugas dantanggung jawab dalam dua peran untuk baik dalam organisasi maupun di luar organisasi.

Menurut Tumbel, (2017) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik karakteristiknya.Seseorang dengan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Tumbel, (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja Sedangkanmenurut Ganapathi, (2016) kepuasan kerja adalah sikap emosional menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Demikian juga pada pemerintahan daerah Tulang Bawang khususnya pada instansi BPKAD pegawai belum bisa menyeimbangkan pekerjaan mereka dengan kehidupan pribadi mereka sendiri. Mayoritas pegawai pada BPKAD sudah berkeluarga dimana pegawai tersebut mengurus terlebih dahulu keluarga. setelahnya mereka berangkat untuk bekerja dengan demikian otomatis pegawai ada sedikit keterlambatan untuk datang ke kantor dengan waktu yang sudah ditetapkan oleh kantor tersebut bahwa pegawai harus tiba pada pukul 07:30 dan mereka sering datang pada pukul 08:00. Dalam keterlibatan bekerja mereka belum bisa menyeimbangkan pekerjaan dengan keluarga sehingga terdapat kurang kepuasan kerja pada pegawai BPKAD. Ketika seorang pegawai telah bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, namun tidak mendapatkan kepuasan terhadap dirinya tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai.

Oleh karena itu maka, demi menjaga kualitas dan komitmen dari para pegawai yang dituntut harus mencapai target yang diberikan, pada umumnya banyak perusahaan saat ini menerapkan program *Work-Life Balance* sebagai variabel bebas terdiri dari tiga keseimbangan yaitu, keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan.

Terutama di instansi pemerintah daerah tulang bawang di bagian badan pengelola keuangan dan aset daerah, di bidang tersebut pegawainya yang

umurnya 30 tahun keatas dan tentunya sudah berkeluarga dan mereka semakin sulit menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya atau keluarga, itu sendiri terlihat mereka sering datang telambat ke kantor dan membuat pekerjaan mereka tidak balance dengan kehidupan pribadinya, maka dari itu permasalahan ini harus diperhatikan, karena masalah ini akan berdampak terhadap kinerja pegawai di badan pengelola keuangan dan aset daerah tulang bawang.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang merupakan instansi penunjang pemerintah daerah di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah. BPKAD memiliki tugas yaitu menunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah BPKAD Tulang Bawang beralamatkan di Tiuh Tohou, Kec. Menggala, Kab. Tulang Bawang, Lampung. BPKAD sebagai badan yang mengelola Keuangan Daerah di Tulang Bawang merupakan badan yang dapat merancang anggaran langsung dengan baik dari sisi pendapatan belanja dan pengawasannya. BPKAD juga telah mengoptimalkan penyusunan APBD dan memperoleh opini tanpa pengecualian. Sehingga dapat menjadi contoh bagi daerah lain.

Penelitian di lakukan dengan pengalaman langsung terhadap Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Tulang Bawang, yang hampir semua pegawainya sudah menikah terutama pegawai wanita yang sudah mempunyai anak, mereka harus mengurus rumah tangga dan anak terlebih

dahulu sebelum berangkat kerja pegawai wanita harus dapat membagi waktu yang diberikan oleh instansi tersebut dalam bekerja dan mengakibatkan pekerjaan mereka terganggu. Terlihat dalam ketidakdisiplinan mereka yaitu sering datang terlambat, ketidakterlibatan dalam kegiatan tertentu, dan terkadang dibeban waktu dimana saat pekerjaan mereka harus diselesaikan mereka sampai melewati jam istirahat mereka. Maka dari itu saya tertarik untuk meneliti *work life balance* di badan pengelola keuangan dan aset daerah tulang bawang yang terbagi menjadi tiga variabel bebas yaitu, Keseimbangan waktu (X1), Keseimbangan keterlibatan (X2) dan Keseimbangan kepuasan (X3).

Keseimbangan waktu (X1) menurut penelitian terdahulu Menurut Hidayat, (2017) *work life balance* Time balance (Keseimbangan waktu), Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga. Menurut Delecta, (2011) didefinisikan disini sebagai kemampuan seorang individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka. Parkes and Langford, (2008) mendefinisikan *work life balance* sebagai individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan. Menurut Fapohunda, (2014) *Work Life Balance* ini tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan dan kenyamanan dalam pekerjaan dan diluar

pekerjaannya. Dalam menyelaraskan kedua hal tersebut dibutuhkan adanya keseimbangan, banyak karyawan yang kesulitan dalam mengatur baik dalam bekerja maupun dalam kesehatannya sendiri Keseimbangan keterlibatan (X2). Menurut Azeem & Akhtar (2014), karyawan rumah sakit juga dipengaruhi oleh perubahan tenaga kerja karena kemajuan teknologi dan tingginya tingkat persaingan di sektor ini. Perubahan gaya kerja, budaya kerja, kebutuhan keluarga, berlangsung dengan cepat yang pada akhirnya mendorong populasi dual earner.

Menurut Andini & Surjanti, (2017) mendefinisikan *work-life balance* sebagai tahap dimana seseorang terikat dengan seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dalam keluarga/kehidupan, dan orang tersebut berpuas diri dengannya. Dari penjelasan diatas dapat diartikan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai bentuk prestasi dan hasil kinerja pegawai karena bekerja semaksimal mungkin untuk suatu perusahaan, organisasi dan instansi rama, (2014).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul sebagai berikut : “PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Studi Kasus Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Tulang Bawang)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut, yaitu :

1. Apakah ada pengaruh keseimbangan waktu terhadap kinerja pegawai (Studi kasus Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Tulang Bawang) ?
2. Apakah ada pengaruh keseimbangan keterlibatan terhadap kinerja pegawai (Studi kasus Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Tulang Bawang)?
3. Apakah ada pengaruh keseimbangan kepuasan terhadap kinerja pegawai (Studi kasus Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Tulang Bawang)?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh keseimbangan waktu terhadap kepuasan kerja pegawai (Studi kasus Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Tulang Bawang) ?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh keseimbangan keterlibatan terhadap kepuasan kerja pegawai (Studi kasus Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Tulang Bawang) ?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh keseimbangan kepuasan terhadap kepuasan kerja pegawai (Studi kasus Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Tulang Bawang) ?

1.3 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan disiplin ilmu yang pernah di dapat selama masa perkuliahan dan menambah wawasan. Dengan melakukan penelitian ini diharapkan

dapat menambah jumlah bekal wawasan baik teoritis maupun penerapan teori yang diperoleh selama berada di bangku kuliah.

2. Bagi perusahaan, organisasi maupun instansi

Diharapkan hasil studi ini mampu memberikan informasi bagi perusahaan serta masukan, pertimbangan dan perbandingan dapat digunakan sebagai salah satu masukan/kontribusi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia di Pemerintahan Daerah Tulang Bawang.

3. Bagi Akademik

Dengan hasil penelitian ini, perkembangan ilmu pengetahuan terutama di bidang manajemen Sumber Daya Manusia pada khususnya dan menjadi referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut. Khususnya yang ingin mempelajari lebih lanjut mengenai pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja pegawai diharapkan dapat menjadi acuan bahan referensi mahasiswa lain.