



## BAB I PENDAHULUAN



© Hak cipta dimiliki IBI BIKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

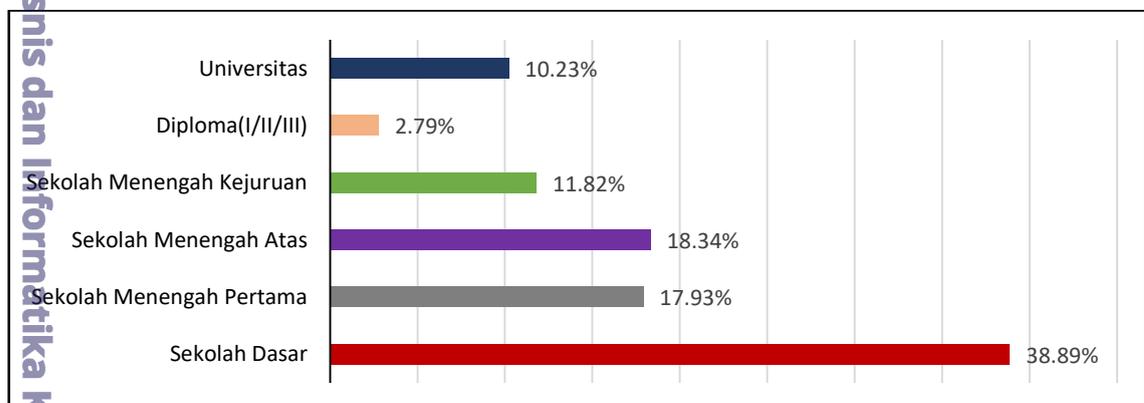
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

### A. Latar Belakang Masalah

Kedaaan ketenagakerjaan di Indonesia menurut Berita Resmi Statistik yang dikeluarkan Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2020 mempunyai angkatan kerja berjumlah 137,91 juta orang. Jumlah penduduk Indonesia yang bekerja sebanyak 131,03 juta orang.

Badan Pusat Statitik (BPS) mengemukakan penyerapan tenaga kerja di Indonesia hingga Februari 2020 masih didominasi oleh penduduk bekerja berpendidikan rendah. Penggolongan Pendidikan terbagi menjadi enam, yakni tenaga kerja yang menempuh sampai Sekolah Dasar (SD) yang ditamatkan dan tidak ditamatkan, Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Diploma (I/II/III) dan Universitas. Untuk dapat lebih jelasnya disajikan pada Grafik 1.1 Persentase Penduduk Bekerja Menurut Pendidikan yang Ditamatkan di Indonesia tahun 2019 berikut ini:

**Grafik 1.1  
Persentase Penduduk Bekerja Menurut Pendidikan yang Ditamatkan  
di Indonesia tahun 2019**



Sumber: Berita Resmi Statistik, BPS 2020

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Pada Grafik 1.1 halaman sebelumnya terlihat bahwa sebanyak 38,89% atau sebanyak 50,96 juta tenaga kerja di Indonesia didominasi dengan penempuhan pendidikan yang ditamatkan atau tidak ditamatkan pada tingkat Sekolah Dasar (SD). Tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan berjumlah 30,16% atau sebesar 39,52 juta orang. Dan hanya sebesar 13,02% atau sebesar 17 juta orang tenaga kerja Indonesia yang mampu menyelesaikan pendidikan sampai Diploma (I/II/III) dan Universitas.

Jika dilihat menurut jam kerjanya, Badan Pusat Statistik (BPS) menggolongkan dua kriteria tenaga kerja menurut jam kerjanya. Yakni satu tenaga kerja yang bekerja penuh yaitu tenaga kerja yang bekerja minimal 35 jam perminggu dan kedua tenaga kerja yang bekerja tidak penuh yaitu tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam perminggu. Detil jumlah tenaga kerja disajikan pada grafik 1.2 berikut ini:

**Grafik 1.2**  
**Persentase Penduduk Bekerja Menurut Jam Kerja di Indonesia tahun 2019**



Sumber: Data diolah, 2021

Dari Grafik 1.2 diatas dijelaskan bahwa tenaga kerja di Indonesia di dominasi bekerja secara penuh waktu yakni sebesar 69,90% atau sebesar 91,6 juta orang dan bekerja tidak penuh waktu sebesar 30,10% atau sebesar 39,44 juta orang.

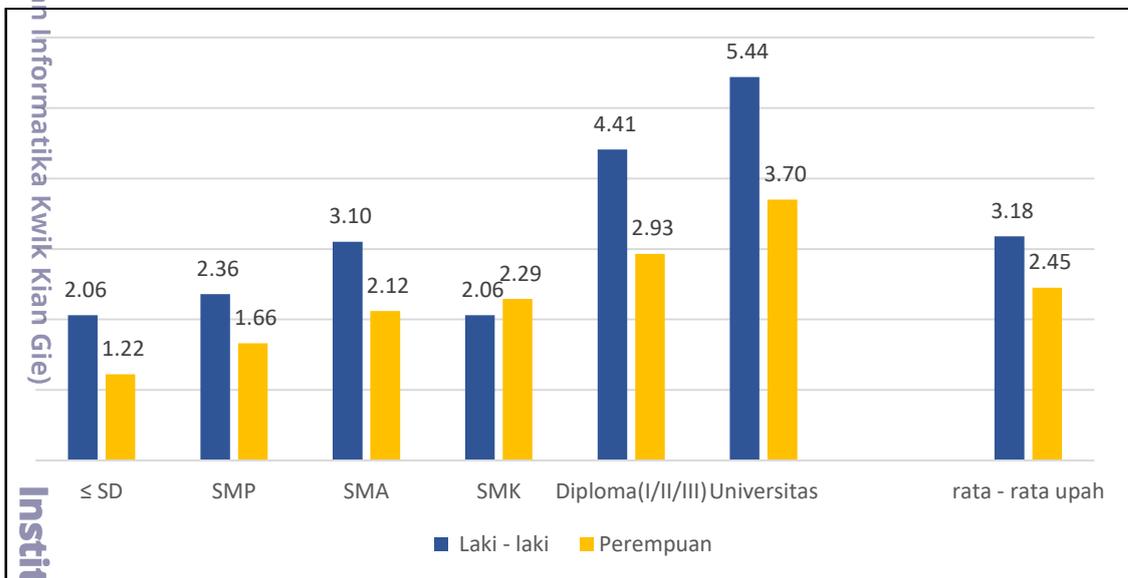
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Dari data ketenagakerjaan yang sudah disajikan sebelumnya, Badan Pusat Statistik (BPS) mengemukakan rata-rata upah tenaga kerja di Indonesia per-bulan sebesar 2,92 juta. Rata-rata upah tenaga kerja laki-laki lebih besar dari pada tenaga kerja perempuan.

Badan Pusat Statistik (BPS) juga menambahkan rata-rata upah buruh berpendidikan Universitas lebih besar dibandingkan tenaga kerja berpendidikan Sekolah Dasar kebawah. Grafik 1.3 berikut ini akan menyajikan rata-rata upah tenaga kerja di Indonesia menurut jenis kelamin dan pendidikan yang ditamatkan:

**Grafik 1.3**  
**Rata - rata Upah Tenaga Kerja Menurut Pendidikan yang Ditamatkan dan Jenis Kelamin (juta rupiah) di Indonesia tahun 2019**



Sumber: Data diolah, 2021

Dari Grafik 1.3 dapat dilihat bahwa rata-rata upah per-bulan laki-laki dari segi pendidikan yang ditamatkan mempunyai upah 2,5 kali lipat lebih besar dari perempuan. Dan rata-rata upah per-bulan di Indonesia lebih besar dimiliki oleh tenaga kerja laki-laki sebesar 3,18 juta sedangkan tenaga kerja perempuan sebesar 2,45 juta per-bulan.

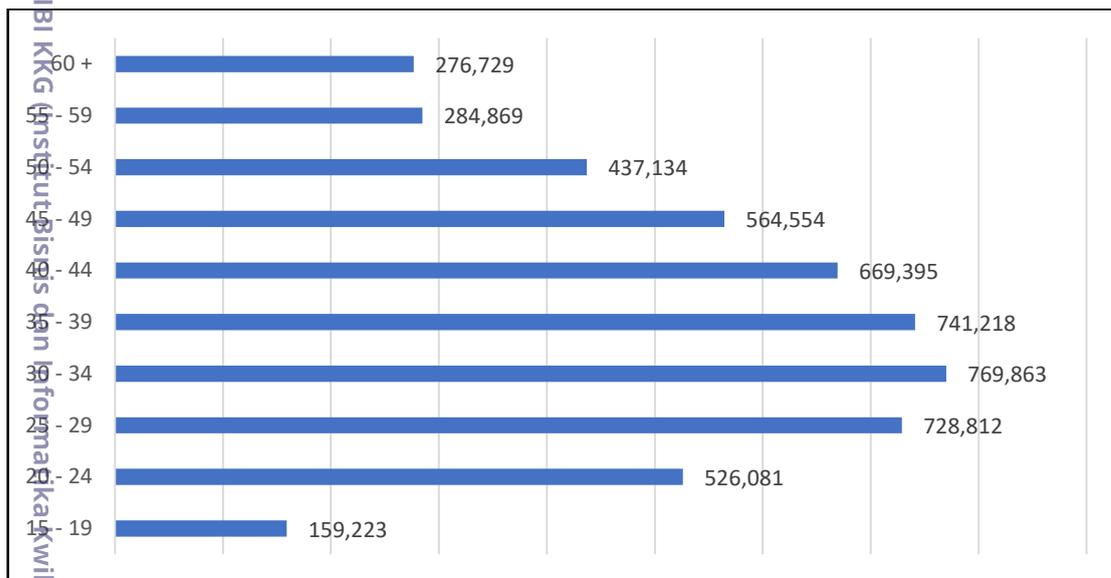
Indonesia dengan ibukota DKI Jakarta mempunyai jumlah penduduk di tahun 2019 yang dicatat oleh Badan Pusat Statistik (BPS) yang dikeluarkan oleh Berita Resmi Statistik berjumlah 10,55 juta jiwa. Jumlah ini didominasi dengan banyaknya jumlah

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



populasi laki-laki sebesar 5,28 juta jiwa diikuti dengan jumlah populasi perempuan sebesar 5,27 juta jiwa. BPS mendata bahwa angkatan kerja di DKI Jakarta sebanyak 5,15 juta tenaga kerja. Untuk lebih detil dapat dilihat dari grafik berikut:

**Grafik 1.4**  
**Angkatan Kerja di DKI Jakarta tahun 2019 Menurut Kelompok Umur**



Sumber: Data diolah, 2021

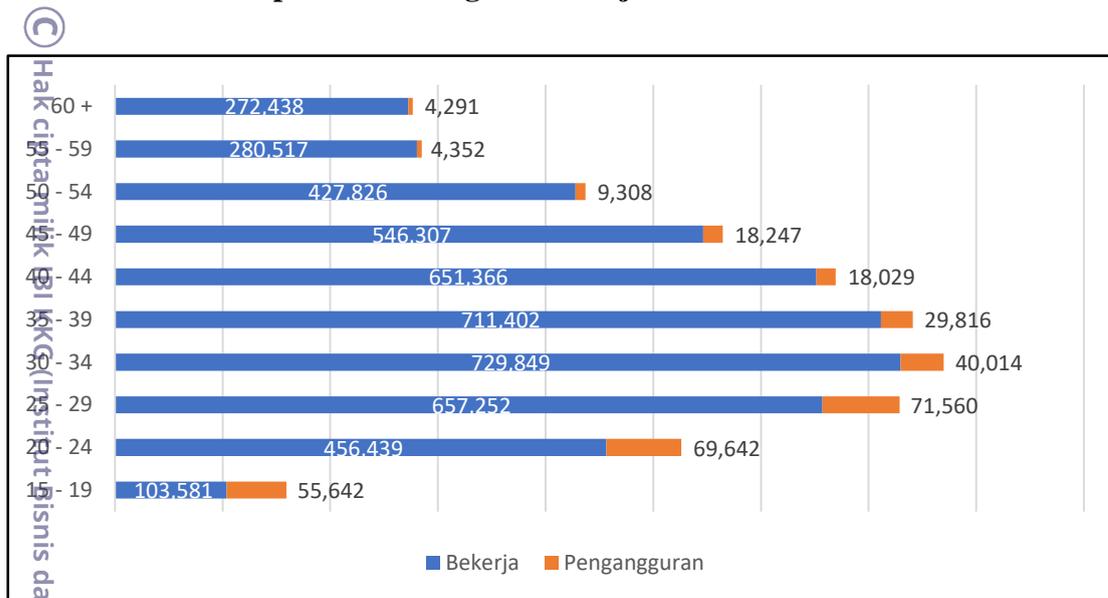
Dari Grafik 1.4 dapat dilihat bahwa jumlah angkatan kerja didominasi pada kelompok umur 30–34 tahun berjumlah 769.863 tenaga kerja. Disusul oleh kelompok usia 35–39 tahun berjumlah 741.218 tenaga kerja.

Jika dilihat dari angkatan kerja menurut Badan Pusat Statistik (BPS) yaitu penduduk usia produktif yang berusia 15–64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan. Selanjutnya Badan Pusat Statistik (BPS) menambahkan bahwa 4,83 juta orang merupakan penduduk bekerja dari jumlah angkatan kerja yang tercatat. Untuk lebih detil mengenai angkatan kerja yang bekerja berdasarkan kelompok umur dapat dilihat dari Grafik 1.5 Kelompok Umur Angkatan Kerja di DKI Jakarta tahun 2019 berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**Grafik 1.5**  
**Grafik Kelompok Umur Angkatan Kerja di DKI Jakarta Tahun 2019**



Sumber: Badan Pusat Statistik Jakarta, 2020

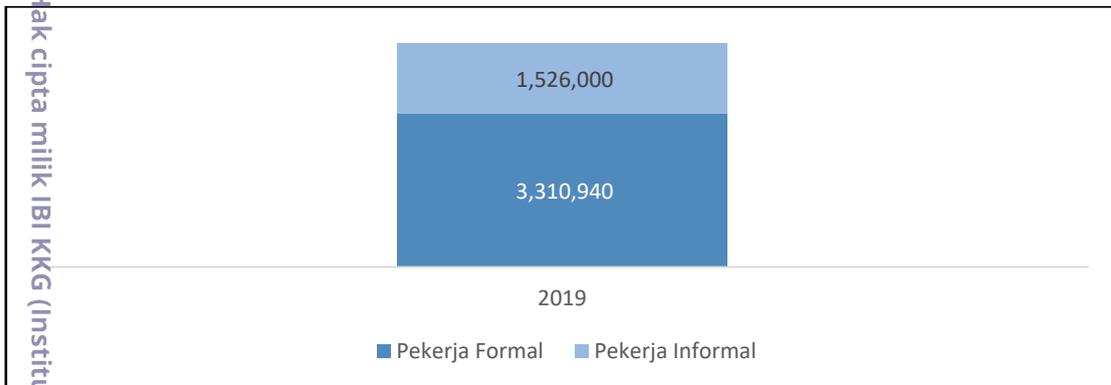
Pada Grafik 1.5 dapat dilihat bahwa kelompok umur yang memiliki jumlah penduduk bekerja paling banyak adalah kelompok umur 30–34 tahun sebanyak 729.843 orang. Sedangkan kelompok umur yang memiliki jumlah pengangguran paling banyak adalah kelompok umur 25-29 tahun sebanyak 71.560.

Penduduk bekerja di DKI Jakarta sebesar 4,84 juta orang terbagi menjadi dua bagian, secara sederhana yaitu kegiatan formal dan informal yang dapat diidentifikasi berdasarkan status pekerjaan. Pekerja formal mencakup status berusaha dengan dibantu buruh tetap dan buruh/karyawan, sisanya termasuk pekerja informal. Menurut jenis kelamin, pekerja formal laki-laki meningkat sebanyak 23,03 ribu orang (1,11%) dibanding tahun 2018, sedangkan pekerja formal perempuan berkurang sebanyak 12,19 ribu orang (0,99%). Sementara itu, pekerja informal laki-laki meningkat 98,61 ribu orang (11,74%) dari tahun 2018 begitu pula dengan pekerja informal perempuan mengalami peningkatan 747 orang (0,13%). Grafik 1.6 memperlihatkan jumlah tenaga kerja pada tingkat pekerja formal dan informal yang dapat dilihat pada berikut ini:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**Grafik 1.6**  
**Jumlah Penduduk Bekerja Menurut Kegiatan Formal dan Informal**  
**di DKI Jakarta 2019**

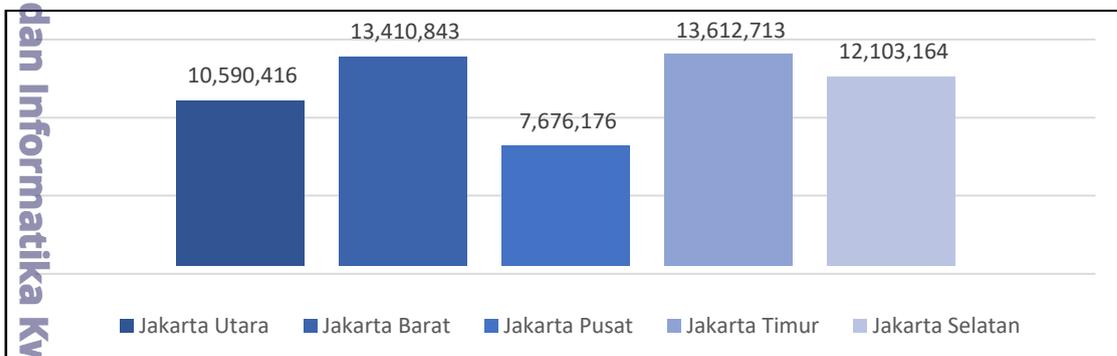


Sumber: Data diolah 2021

Grafik 1.6 menunjukkan bahwa dari 4,84 juta tenaga kerja di DKI Jakarta, sebanyak 3,31 juta tenaga kerja bekerja sebagai buruh tetap atau karyawan. Sedangkan sebanyak 1,52 juta tenaga kerja di DKI Jakarta bekerja secara informal.

Badan Pusat Statistik (BPS) menjelaskan rata-rata upah/gaji bersih sebulan pekerja formal di DKI Jakarta sebesar Rp 4.216.379 dengan lapangan pekerjaan sektor jasa yang memiliki rata-rata upah/gaji bersih tertinggi sebesar Rp 4.307.569. Kota Jakarta Timur memiliki rata-rata upah/gaji bersih tertinggi sebesar Rp 4.719.561 jika dibandingkan dengan wilayah lain di DKI Jakarta. Sektor pendapatan wilayah lain dapat dilihat dari grafik berikut ini:

**Grafik 1.7**  
**Rata – rata Upah/Gaji Bersih Sebulan Pekerja Formal di DKI Jakarta 2019**



Sumber: Data diolah, 2021

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

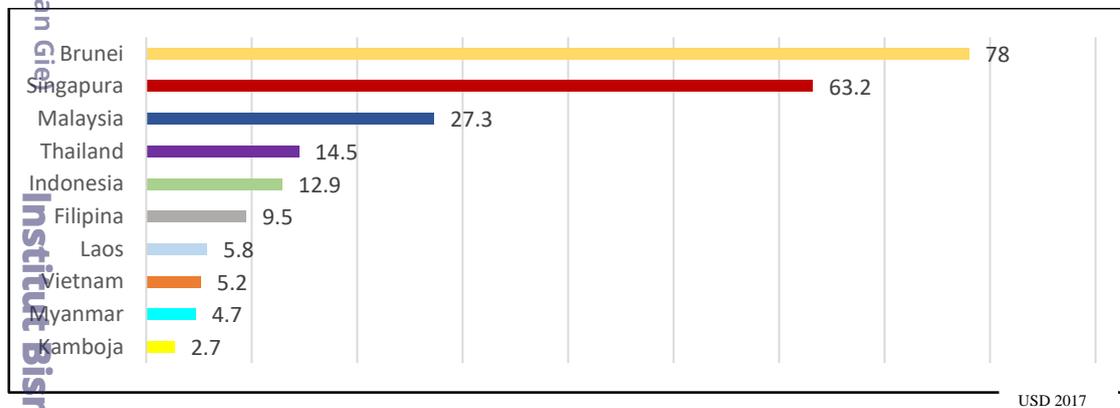
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Dari Grafik 1.7 rata-rata upah tenaga kerja di DKI Jakarta tertinggi dimiliki oleh kota Jakarta Timur sebesar Rp 13,61 juta disusul oleh kota Jakarta Barat sebesar Rp 13,41 juta. Kota Jakarta Pusat memiliki rata – rata upah terkecil sebesar Rp 7,67 juta. Namun menurut Jakarta.go.id Upah Minimum Provinsi (UMP) 2019 saat itu sebesar 3,94 juta.

Jika dilihat keadaan tenaga kerja Indonesia khususnya di Jakarta, dapat terbilang rendah, karena kurangnya pendidikan namun banyaknya tenaga kerja serta upah yang minim. Pernyataan ini didukung oleh *Asian Productivity Organization* (APO) yang mengulas produktivitas tenaga kerja di negara–negara Asia Pasifik berbanding dengan Produk Domestik Bruto (PDB) di tahun 2019. Grafik 1.8 memperlihatkan besaran pendapatan tenaga kerja menurut jam kerjanya yang dapat dilihat berikut ini:

**Grafik 1.8**  
**Produktivitas Negara ASEAN Menurut Produktivitas Tenaga Kerja Per-jam tahun 2019**



Sumber: Data diolah, 2021

Pada Grafik 1.8 data tersebut diolah dari *Databook Asian Productivity Organization* menjelaskan bahwa produktivitas negara Indonesia berada di peringkat ke-lima di jajaran negara ASEAN, jauh berada di bawah peringkat dari negara Singapura dan Malaysia sebagai negara tetangga. Penyebab masalah produktivitas ini disebabkan salah satunya adalah kurangnya pendidikan yang dimiliki tenaga kerja di Indonesia.



Kata produktivitas itu sendiri mempunyai definisi, yaitu menurut *International Labor Organization* (ILO) dalam Sedarmayanti (2018:196) secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya. Greenberg dalam Sedarmayanti (2018:196) mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antar totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan periode tersebut.

Dikaitkan dengan data keadaan tenaga kerja di Indonesia khususnya di Jakarta yang terbelang masih sangat minim, maka dapat disimpulkan bahwa pekerjaan dan upah merupakan hal yang penting. Bagi sebagian besar orang, pekerjaan merupakan hal yang paling utama. Anoraga dalam Eko dan Purwidi (2020) mengemukakan pekerjaan adalah kegiatan yang dilindungi. Selanjutnya Anoraga dalam Eko dan Purwidi (2020) menyatakan bahwa tujuan kerja adalah untuk hidup. Dapat disimpulkan bahwa pekerjaan merupakan sumber utama penghasilan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Pekerjaan juga dianggap melambangkan status sosial seseorang terlebih jika orang tersebut bekerja secara formal di sebuah perusahaan.

Bagi perusahaan, pekerja atau karyawan merupakan asset utama bagi perusahaan. Menurut UU no. 13 tahun 2003 bab 1 pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa Tenaga Kerja yakni setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Sedangkan menurut Hasibuan (2019:202) karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya dalam pekerjaan. Oleh karena itu para karyawan yang bekerja dalam perusahaan dan perusahaan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta dilindungi IBI (Institusi Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



memperkerjakan karyawan untuk membantu perusahaan menjalankan usahanya atau kegiatan operasional perusahaan merupakan tindakan timbal balik.

Hal tersebut menguntungkan perusahaan menjadi lebih produktif. Disisi lain, karyawan akan menghargai pekerjaan mereka jika para perusahaan menghargai jerih payah karyawan dengan memberikan upah dan hak-hak pendukung lainnya. Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Pada proses tersebut diperlukan peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang ada pada setiap perusahaan.

Henry Simamora (2004:5) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendaayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Henry menambahkan manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Salah satu maksud manajemen sumber daya manusia disebutkan oleh Henry (2004:37) adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan organisasional, menurut Henry (2004:38) yaitu sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Salah satu caranya dengan meningkatkan efektivitas organanisasional dengan cara mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja (*work-life*) dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



membuka kesempatan bagi kepuasan kerja dan aktualisasi diri karyawan. Pernyataan tersebut disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja merupakan penunjang tujuan organisasional.

Hasibuan (2019:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Handoko dalam Soetrisno (2017:75) menurutnya kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Strauss dan Sayles dalam Soetrisno (2017:75) karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Salah satu faktor dari kepuasan kerja menurut As'sad dalam Soetrisno (2017:80) meliputi tiga faktor, yaitu pertama faktor psikologis meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Kedua faktor sosial yaitu hubungan antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. Ketiga adalah faktor fisik meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya. Dari faktor yang dijelaskan oleh As'sad tersebut disimpulkan bahwa kepuasan kerja juga memerlukan keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi karyawan tersebut, yang sekarang ini sering disebut dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-life Balance*).

Istilah *Work-life Balance* mulai dikenal pertama kali oleh masyarakat Inggris pada akhir tahun 1970-an. Kirchmeyer dalam Poulouse dan Sudarsan (2014) menyatakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik IBI BIKG (Sistina Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



bahwa *work-life balance* berarti mencapai kepuasan pengalaman disemua domain kehidupan (profesional dan pribadi) dan membutuhkan sumber daya pribadi seperti energi, waktu dan komitmen untuk didistribusikan dengan baik.

Ada beberapa jurnal dari tahun-tahun sebelumnya yang telah meneliti hubungan serta pengaruh antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja maupun produktivitas kerja karyawan. Seperti jurnal Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja studi pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggalwulung Kota Malang oleh Diah dan Mochammad (2018), melakukan analisis terhadap indikator *work-life balance* seperti keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menghasilkan penelitian bahwa ketiga indikator tersebut secara bersama-sama atau simultan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Yayasan Insan Permata Tunggalwulung kota Malang.

Selain itu jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Horison Apartemen dan Kondotel Yogyakarta oleh Ertanta Ari Sunandang dan Sabda Elisa Priyanto (2020). Pada penelitian ini indikator yang diuji pada kepuasan kerja adalah (1) upah, (2) kerja yang menantang, (3) kondisi kerja, (4) rekan kerja, (5) pekerjaan itu sendiri. Sedangkan indikator produktivitas adalah (1) efisiensi kerja, (2) efektifitas kerja (3) kualitas kerja. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi baik secara sendiri atau bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Keadaan produktivitas tenaga kerja di Indonesia yang berada di posisi ke-lima se-Asean, kemudian dipersempit keadaan tenaga kerja di Jakarta serta didukung referensi jurnal yang telah disebutkan dan dijelaskan diatas, maka dari itu diputuskan untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



meneliti dan menelaah kejadian fenomena nyata ini dan mengangkat fenomena tersebut dalam penulisan akhir skripsi.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan di DKI Jakarta?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di DKI Jakarta?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di DKI Jakarta?
4. Apakah *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di DKI Jakarta melalui kepuasan kerja?

## C. Batasan Masalah

Dalam merumuskan batasan masalah, penetapan kriteria dan/atau kebijakan–kebijakan luas lingkup hanya meliputi informasi mengenai kepuasan kerja karyawan di DKI Jakarta, *work-life balance*, serta produktivitas kerja karyawan di DKI Jakarta.

## D. Batasan Penelitian

Untuk memudahkan penelitian ini, maka perlu batas–batas ruang lingkup penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Subjek penelitian adalah karyawan di DKI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- Objek penelitian adalah *Work-life Balance* karyawan di DKI Jakarta, kepuasan kerja karyawan di DKI Jakarta dan produktivitas kerja karyawan di DKI Jakarta.

#### E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan penelitian ini adalah Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan di DKI Jakarta Melalui Variabel *Intervening* Kepuasan Kerja.

#### F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian dan pembahasan dalam skripsi ini adalah:

- Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan secara langsung dari *work-life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan di DKI Jakarta.
- Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan dari *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di DKI Jakarta
- Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di DKI Jakarta
- Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan dari *work-life balance* terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan di DKI Jakarta.

#### G. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik bagi pengembangan ilmu manajemen dan metode penelitian yang berhubungan dengan *work-life balance*, kepuasan kerja dan produktivitas kerja.



## 1. Manfaat bagi perusahaan

- © Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan, ide dan sumbangan untuk Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di perusahaan di DKI Jakarta untuk mengaplikasikan gagasan ini kepada karyawannya.

## 2. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Secara akademis penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan ilmu pengetahuan mengenai pentingnya *work-life balance*, kepuasan kerja karyawan didalam perusahaan serta produktivitas kerja karyawan yang telah dicapai. Selanjutnya dapat dijadikan sumber penelitian, serta hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau dasar penelitian selanjutnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.