



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Modernisasi sebagaimana yang tengah terjadi sekarang, menjadikakompetisi antara pelaku bisnis Kian mengalami peningkatan sejalan dengan laju pertumbuhan perekonomian global. Tiap korporasi terpacu memperoleh keuntungan yang optimal melalui pemakaian sumber daya yang seminim mungkin, kendati tekanan kompetitif kian menguat dari sebelumnya. Diantara seluruh sumber daya yang dilibatkan menyokong korporasi, sumber daya manusia berkontribusi sangat dominan. Manusia senantiasa mengambil peranan dominan serta aktif pada tiap aktivitas organisasi disebut manusia merupakan perencana, pelaku serta penentu terealisasinya tujuan organisasi. Karenanya nampak bahwasanya tidak mudah untuk suatu korporasi dalam beroperasi secara lancar serta mendapatkan target, apabila pegawainya tidak bisa mengeksekusi fungsi serta tugasnya secara baik. Menghadirkan serta memelihara kepuasan kerja pegawai ialah usaha yang terpenting untuk keberlangsungan korporasi. Hal tersebut disebabkan pegawai yang memiliki kepuasan berpengaruh positif untuk korporasi, sebagaimana peningkatan produktivitas serta efisiensi (Falentiyo & Nasikah, 2022)

Korporasi mesti merancang kebijakan yang tepat disertai tujuan supaya bisa melakukan pertahanan, persaingan dengan korporasi lainnya serta korporasi juga bisa memberi peningkatan terhadap elektabilitas yang dimilikinya. Agar Kian memperoleh kepercayaan dari pelanggan ataupun khalayak. Sumber daya manusia berperan begitu krusial selaku faktor yang menentukan kesuksesan organisasi untuk meraih keberhasilan. Kesadaran terhadap paradigma itu sendiri sudah memberi banyak organisasi merumuskan berbagai hal apa yang dijadikan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

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



konsentrasi oleh departemen SDM dalam menghadirkan pegawai yang memiliki kompetensi bahkan bisa memberi peningkatan bagi kinerja karyawan.

Salah satu fenomena dari PT KEMENANGAN JAYA merupakan salah satu perusahaan yang berdiri pada tanggal 26 Maret 1990 di Tanjung Priok, Jakarta Utara. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa. Yakni kegiatan usaha transportasi, menerima atau menyerahkan barang dari atau ke Gudang, kegiatan perusahaan ini berfokus pada proses pengantaran barang untuk export dan import. Proses pengantaran barang untuk export yakni PT Kemenangan Jaya mengambil barang untuk export di Gudang customer, kemudian di antar ke pelabuhan untuk export ke negara tujuan. Lalu proses pengantaran barang untuk import yakni PT Kemenangan Jaya mengambil barang yang di import customer di pelabuhan, kemudian barang tersebut di antar ke gudang customer.

Korporasi itu sendiri pada aktivitas operasionalnya memerlukan pegawai yang mempunyai kompetensi di bidang masing-masing, hal itu sendiri dilaksanakan pihak manajemen disertai harapan bisa memberi yang terbaik untuk korporasi. Berkaitan dengan kepuasan kerja bisa kita ketahui bahwasanya korporasi selama ini ketika memberi pekerjaan pada karyawannya disesuaikan dengan bidang kerjanya tersendiri. Korporasi menentukan waktu kerja berdasarkan order dari customer dan pimpinan jika ada durasi kerja tambahan ialah waktu kerja lembur. Keadaan ini membuat Pegawai bisa dengan optimal melakukan kinerjanya di korporasi serta kemudian mempengaruhi hasil kinerja yang mereka hasilkan.

Namun keadaan yang dialami berkaitan dengan relasi antara pegawai memperlihatkan terdapatnya relasi kerja antara karyawan yang kurang memberi dukungan terhadap usaha pihak manajemen untuk membangun relasi kerja yang baik terlebih lagi antar pegawai. Realita itu sendiri bisa terbukti melalui terdapatnya beberapa kelompok kerja serta masing-masingnya



kurang memberi dukungan serta kemudian berujung dengan komunikasi antar pegawai tidak bisa berlangsung dengan optimal. Sikap antara pegawai yang kurang baik itu sendiri dapat diperlihatkan dengan terdapatnya kompetisi antara pegawai untuk memperebutkan simpati dari atasan. Melalui penggunaan beragam cara disertai harapan atasan senantiasa memperhatikan kehadiran seorang pegawai itu sendiri. Realita itu sendiri membuat kepuasan kerja pegawai di korporasi mengalami gangguan serta berujung dengan terpengaruhnya capaian terhadap kinerja korporasi.

Kepuasan kerja ialah sikap karyawan pada pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerjasama antar karyawan, upah yang diterima dalam bekerja serta berbagai hal terkait dengan faktor psikologis serta fisik. Pegawai yang mendapat kepuasan ketika menjalankan pekerjaannya bisa berkinerja secara baik, dipenuhi semangat, aktif serta bisa meraih prestasi lebih baik dari karyawan yang tidak mendapat kepuasan kerja (Satriansyah 2019).

Kepuasan kerja dapat timbul selaku dampak dari kondisi kerja yang terdapat pada sebuah lingkup organisasi pekerjaan. Lingkungan kerja ialah salah satu lokasi di mana pekerja menghabiskan sebagian waktunya untuk merampungkan pekerjaan mereka serta rehat sebentar dari kegiatan bekerja (sari, 2020).

Tiap korporasi mempunyai strategi persaingan guna mempertahankan dirinya di era globalisasi sekarang. Globalisasi memacu sebuah korporasi semakin efektif serta efisien dalam mengikuti berbagai perubahan yang timbul secara cepat. Strategi yang diimplementasi bisa melalui pengembangan serta peningkatan kinerja pegawai. Dalam meningkatkan kinerja pegawai ini bisa dilaksanakan melalui work life balance yang baik, lingkungan kerja yang baik serta diberikannya kompensasi (Mardiani & Widiyanto, 2021).



Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga. (Maslichah et al., 2017)

Work-Life Balance dibuktikan dengan 4 penelitian yang berbeda. Penelitian dari (Saputra et al., 2020) menuturkan bahwasanya membuktikan bahwa Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas X. lalu penelitian (Herlambang & Murningsih, 2020.) menuturkan bahwasanya Work-life Balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian (Alianto & Anindita, 2018) menuturkan bahwasanya *Work Life Balance* yang tinggi tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja, begitupun sebaliknya tingkat work life balance yang rendah tidak dapat menurunkan kepuasan kerja. Dan penelitian (Findy et al., 2020) *Work-life Balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja mempunyai dampak yang begitu penting untuk pegawai pada sebuah korporasi ataupun emiten. Lingkungan kerja yang baik bisa mempermudah pegawai untuk merampungkan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja menjadi sebuah wadah di mana pekerja ataupun pegawai menghabiskan separuh Waktu mereka guna merampungkan pekerjaan yang dibebankan padanya serta rehat sebentar dari kegiatan bekerja.

Lingkungan kerja dibuktikan dengan 4 penelitian yang berbeda. Penelitian dari (Paryanti and Aprianti, 2022) menuturkan bahwasanya Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima. Lalu penelitian (Sari, 2020) menuturkan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kemudian, penelitian (Harke et al., 2022a) menuturkan bahwasanya Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lalu

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

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

penelitian (Saputra, 2020) menuturkan bahwasanya Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti ingin meneliti mengenai **“Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Kemenangan Jaya”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari yang ingin di riset dari peneliti permasalahan yang sudah disampaikan dengan demikian bisa dikonklusikan bahwasanya permasalahan pada riset ini diantaranya ialah :

- a. Apakah Work-Life Balance mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap PT. Kemenangan Jaya?
- b. Apakah Lingkungan Kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap PT. Kemenangan Jaya?

## **c. Batasan Masalah**

Dari latar belakang serta identifikasi permasalahan yang sudah disampaikan, dengan demikian ruang lingkup masalah akan dibatasi supaya terhindar dari batas yang begitu luas. Batasan permasalahan pada riset ini hanyalah sebatas pada pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kemenangan Jaya.

## **d. Batasan Penelitian**

Dari batas permasalahan tersebut disertai oleh pertimbangan beragam keterbatasan lain, dengan demikian riset ini akan dibatasi terhadap beberapa hal di bawah ini:

1. Perusahaan tempat penelitian ini ialah PT. Kemenangan Jaya





2. Subjek penelitian ini ialah karyawan kantor di PT.Kemenangan Jaya

### e. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini

ialah

“Apakah Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?”

### f. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak diraih pada riset ini yakni guna mengetahui serta menganalisa pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kemenangan Jaya.

### g. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharap bisa dipergunakan selaku masukan terlebih lagi terkait pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kemenangan Jaya.

2. Bagi Penulis

Dari risatinya diharap penulis bisa semakin paham serta mengimplementasikan ilmu teori maupun praktek yang diperoleh sepanjang perkuliahan serta bisa diimplementasi pada dunia kerja terlebih lagi di bidang sumber daya manusia.

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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.