

SKRIPSI



**PENGARUH PENERAPAN KESEIMBANGAN
KEHIDUPAN KERJA/*WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI KANTOR PUSAT PT XYZ**

Disusun Oleh:

Nama : Tasya Kurnia Safitri

NPM : 2020011206

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024



**PENGARUH PENERAPAN KESEIMBANGAN
KEHIDUPAN KERJA/*WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI KANTOR PUSAT PT XYZ**

**Diajukan untuk memenuhi Sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Terapan Oleh**

**NAMA : TASYA KURNIA SAFITRI
NPM : 2020011206
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MSDMA**

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI



SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

NAMA : Tasya Kurnia Safitri
NPM : 2020011206
JURUSAN : Administrasi Publik
PROGRAM STUDI : Manajemen Sumber Daya Manusia Apartur
JUDUL : Pengaruh Penerapan Keseimbangan
Kehidupan Kerja/*Work life balance* Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pusat PT XYZ

DITERIMA DAN DISETUJUI UNTUK DIPERTAHANKAN

Jakarta, 8 Mei 2024

Budi Fernando Tumanggor, S.S., MBA

Dosen Pembimbing

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta pada 15 Mei 2024

Ketua merangkap Anggota



(Porman Lumban Gaol, S.Si., MM.)

Sekretaris merangkap Anggota

A handwritten signature in blue ink, which appears to be 'Hamka', is written above the name.

(Dr. Hamka, MA)

Anggota

A handwritten signature in blue ink, which appears to be 'Budi Fernando Tumanggor', is written above the name.

(Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A)

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tasya Kurnia Safitri
NPM : 2020011206
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul “**Pengaruh Penerapan Keseimbangan Kehidupan Kerja/*Work life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pusat PT XYZ**” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 8 Mei 2024



Tasya Kurnia Safitri

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penyusunan skripsi ini terselesaikan dengan baik. Yang berjudul “Pengaruh Penerapan Keseimbangan Kehidupan Kerja/*Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pusat PT XYZ” Yang dimana menjadi salah satu syarat ujian Program Sarjana Terapan Administrasi Publik pada Politeknik STIA LAN Jakarta. Penyusunan tugas akhir ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak terkait. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT tuhan semesta alam yang telah memberikan kesehatan, keselamatan, kesempatan, dan kelancaran kepada peneliti selama penyusunan tugas akhir ini sehingga peneliti bisa menyelesaikan dengan waktu yang tepat.
2. Keluarga peneliti, Ibu Lisnawati terima kasih atas semua doa yang diberikan, dukungan baik bentuk materi maupun non materi sehingga akhirnya peneliti berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pada perkuliahan ini.
3. Budi Fernando Tumanggor, S.S., MBA. Selaku ketua Prodi MSDMA dan juga dosen pembimbing peneliti yang telah membantu peneliti mulai dari penulisan magang, proyek inovasi hingga skripsi ini. Terimakasih atas bimbingan, motivasi, petunjuk, dukungan, serta arahan kepada peneliti dalam penyusunan tugas akhir ini.
4. Porman Lumban Gaol, S.si., MM. Selaku Sekretaris Prodi MSDMA yang sudah banyak membantu mahasiswa angkatan 2020 selama perkuliahan ini dan mempermudah mahasiswanya dalam penyelesaian tugas akhir ini untuk lulus pada waktu yang tepat.
5. Mba Destha selaku pembimbing peneliti di PT XYZ yang sudah memberi banyak sekali arahan, motivasi serta waktunya untuk peneliti untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

6. Karyawan PT XYZ selaku responden pada penelitian ini yang sudah meluangkan waktu dan tenaganya membantu peneliti untuk menyelesaikan tugas laporan akhir ini.
7. Sahabat-sahabat peneliti, yaitu “Mantap TNAN” Nadia, Najwa serta Andin. Terima kasih sudah menjadi bagian cerita di masa perkuliahan peneliti, terima kasih sudah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan saran bagi peneliti selama proses penyusunan tugas akhir.
8. Sahabat peneliti “Sist From Another Mom” Nabila, Rana, dan Wulan, terima kasih sudah bersedia menampung dan memvalidasi keluhan kesah peneliti selama penulisan tugas akhir ini.
9. Terkhusus “LIT Family” Dea, Tao, Rintan, Wanda. Terima kasih sudah memberi semangat dan mengibur peneliti selama pengerjaan skripsi ini, hingga akhirnya peneliti mampu menyelesaikan tugas akhir ini pada waktu yang tepat.
10. Rekan–rekan kuliah Prodi MSDMA 2020 yang sudah berjuang hingga akhir, terima kasih atas cerita dimasa perkuliahan ini.
11. Semua pihak yang tidak dijabarkan, terima kasih atas cerita yang sudah diberikan kepada peneliti sehingga akhirnya peneliti bisa menyelesaikan tugas akhir ini pada waktu yang tepat.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pusat PT XYZ. Teknik analisis data menggunakan teknik regresi linier sederhana dan teknik pengambilan sampelnya adalah sampel probabilitas dengan menggunakan teknik simple random *sampling* sebanyak 157 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi atau pengamatan dan penyebaran angket. Data tersebut kemudian diolah menggunakan IBM Statistics versi 25. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat PT XYZ. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 33,245 + 1,491$. Besarnya pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 73,8%, sedangkan sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya dan memberikan bahan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan di PT XYZ.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the effect of work-life balance on job satisfaction of head office employees PT XYZ. The data analysis technique uses a simple linear regression technique and the sampling technique is a probability sample using a simple random sampling technique of 157 respondents. Data collection techniques use observation techniques and distributing questionnaires. The data was then processed using IBM Statistics version 25. Based on the research results, it can be concluded that the work-life balance variable has a positive and significant effect on the job satisfaction of PT XYZ Head Office employees. The resulting regression equation is $Y = 33.245 + 1.491$. The magnitude of the influence of work-life balance on employee job satisfaction is 73.8%, while the remaining 26.2% is influenced by other variables that have not been studied. It is hoped that this research can become a reference for further research and provide material for companies to pay more attention to employee job satisfaction in order to improve employee performance at PT XYZ.

Keywords: *Work Life Balance, Job Satisfaction*

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR GRAFIK	xiv
DAFTAR DIAGRAM	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Tinjauan Teori.....	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2. <i>Work Life Balance</i>	15
3. Kepuasan Kerja	20
B. Penelitian Terdahulu.....	26
C. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya	31
D. Kerangka Berpikir.....	32
E. Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
A. Metode Penelitian.....	35

B.	Populasi, Sampel dan Teknik <i>Sampling</i>	35
1.	Populasi.....	35
2.	Sampel.....	36
3.	Teknik <i>Sampling</i>	37
C.	Teknik Pengumpulan Data.....	38
1.	Observasi	38
2.	Dokumentasi.....	39
3.	Kuesioner	39
D.	Instrumen Penelitian	40
E.	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	45
1.	Uji Validitas	45
2.	Uji Reliabilitas	46
F.	Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	47
1.	Uji Asumsi Klasik.....	47
2.	Persamaan Regresi Linear Sederhana.....	49
3.	Uji Hipotesis	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		53
A.	Penyajian Data	53
1.	Deskripsi Objek Penelitian	53
2.	Deskripsi Data	54
3.	Karakteristik dan Distribusi Jawaban Responden	54
B.	Hasil Pengujian	59
1.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	59
2.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	62
3.	Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	66
4.	Uji Hipotesis	67
C.	Pembahasan.....	68
D.	Sintesis Pemecahan Masalah	72

1. Kendala Dalam Penerapan Keseimbangan Kehidupan Kerja/ <i>Work Life Balance</i> Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan	72
2. Solusi Dari Kendala Yang Terjadi Pada Penerapan Keseimbangan Kehidupan Kerja/ <i>Work Life Balance</i> Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan	73
3. Anjuran Terhadap Pengembangan Penerapan Keseimbangan Kehidupan Kerja/ <i>Work Life Balance</i> Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA.....	78
LAMPIRAN.....	81
RIWAYAT HIDUP PENELITI.....	105

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	27
2.2	Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya	31
3.1	Populasi Penelitian	36
3.2	Interval Penelitian	41
3.3	Tingkat Penilaian Responden Terhadap Variabel yang Diuji.....	41
3.4	Uji Koefisien Korelasi	51
4.1	Jenis Gender Responden	55
4.2	Usia Responden	55
Tabel 4.3	Status Perkawinan Responden	56
4.4	Pendidikan Terakhir Responden	57
4.5	Lama Bekerja Responden	57
4.6	Penempatan Kerja Responden.....	58
4.7	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work-life balance</i>	59
4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	60
4.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Work Life Balance</i>	62
4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	62
4.11	Hasil Uji Normalitas.....	63
4.12	Hasil Uji Multikolonieritas.....	64
4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas	65
4.14	Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	66
4.15	Hasil Uji Koefisien Korelasi	67
4.16	Hasil Uji T	68

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
2.1	Model Kerangka Berpikir	33



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GRAFIK

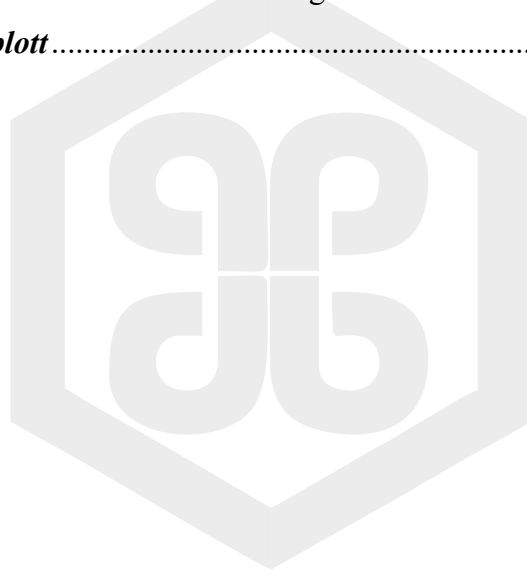
No	Judul Grafik	Halaman
1.1	Data Lembur Karyawan PT XYZ Tahun 2023	4
1.2	Data Absensi Karyawan PT XYZ 2023	5



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR DIAGRAM

No	Judul Diagram	Halaman
4.1	Diagram <i>Scatteerplott</i>	65



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran	Halaman
1	Kuesioner Penelitian	81
2	Hasil Uji.....	97
3	Surat Pengantar Penelitian	101
4	Surat Persetujuan Penelitian	102
5	Surat Keterangan Selesai Penelitian	103
6	Hasil Turnitin.....	104

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berinvestasi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) bukan hanya sebuah keputusan, akan tetapi merupakan langkah strategis penting yang akan membawa manfaat jangka panjang bagi perusahaan. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, penting untuk memiliki SDM yang berkualitas dan kompeten. Melalui pelatihan yang terstruktur, pengembangan karir yang terencana, dan motivasi yang tepat, kualitas SDM dapat ditingkatkan secara signifikan. Peningkatan ini akan berdampak langsung pada produktivitas dan efisiensi perusahaan, yang dapat meningkatkan keuntungan dan pertumbuhan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan harus memprioritaskan strategi pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan. Strategi ini harus mencakup rekrutmen, retensi, dan pengembangan karyawan. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dapat mencapai tujuan mereka, tetapi juga memastikan keberhasilan jangka panjang dan stabilitas dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif.

Work life balance ini dirancang dengan tujuan untuk menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan pribadi individu dan pekerjaan yang dijalani oleh karyawan. Pernyataan bahwa karyawan yang bahagia dan seimbang dalam hidupnya cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi merupakan fondasi lahirnya istilah *work life balance*. Oleh karena itu, dengan menerapkan program ini, perusahaan berharap dapat meningkatkan kualitas hidup karyawan secara keseluruhan, dengan tujuan terciptanya peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja dalam lingkungan perusahaan. Program-program seperti fleksibilitas waktu kerja, yang memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan jadwal kerja antara kebutuhan pribadi untuk diri sendiri dan keluarga serta peningkatan dukungan kesejahteraan karyawan, seperti program kesehatan dan kesejahteraan, dan pendekatan lainnya yang mendorong keseimbangan kerja dan hidup pribadi, seperti cuti yang cukup dan dukungan untuk kegiatan luar kerja, dapat menjadi bagian integral dari strategi

manajemen SDM perusahaan. Hal ini tidak hanya akan membantu karyawan merasa lebih dihargai dan lebih puas dengan pekerjaan mereka, tetapi juga akan membantu perusahaan menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk membuat lingkungan kerja yang menyokong keseimbangan antara beban pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti menyediakan fleksibilitas waktu kerja, memberikan dukungan psikologis, dan memastikan setiap karyawan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan merawat keluarga serta diri sendiri. Dengan cara ini, kesejahteraan karyawan dapat terjaga, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja kerja. Dampak yang ditimbulkan dari *work life balance* yang tidak mampu tercipta atau dibangun antara lain terganggunya kesehatan fisik karyawan dan juga membuat karyawan merasa tertekan (Nurmillah, 2021). Selain itu, akibat adanya ketidakseimbangan ini terhadap karyawan juga dapat berdampak langsung pada kehidupan keluarga karyawan tersebut. Aryo dan Handoyo (2020) mengatakan bahwa di Indonesia, permasalahan keluarga menjadi fokus utama kehidupan seseorang. Meski kebutuhan pekerjaan dan tuntutan keluarga tinggi, namun seseorang akan tetap memprioritaskan urusan keluarga.

Hal ini sesuai dengan pandangan Rodhiyatu (2020) yang menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat berdampak signifikan dan negatif pada emosi dan kinerja karyawan. Misalnya, jika seorang karyawan merasa terlalu tertekan oleh beban kerja, ini dapat berpotensi mengganggu produktivitas mereka di tempat kerja dan juga dapat mempengaruhi kesehatan mental mereka secara negatif. Setiap karyawan mempunyai tujuan masing-masing. Selain tujuan perusahaan yang harus dicapai, setiap karyawan juga memiliki tujuan berbeda-beda yang akan memenuhi kebutuhannya yang berbeda-beda. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan mereka memiliki waktu yang cukup untuk istirahat dan bersantai, serta memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga mereka. Ini bisa berarti memberikan cuti yang cukup, mempromosikan keseimbangan kerja dan hidup yang sehat, dan menghargai

waktu luang mereka. Dengan cara ini, karyawan dapat merasa lebih puas dan termotivasi untuk bekerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Mereka akan merasa lebih dihargai dan lebih cenderung untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan membantu perusahaan tumbuh dan berkembang.

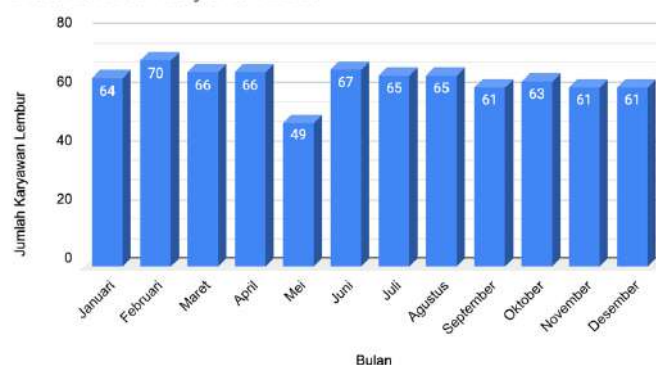
Karyawan yang mempunyai keseimbangan kehidupan kerja yang positif akan merasa puas, yang akan berdampak positif juga terhadap kebutuhan karyawan baik diluar maupun di dalam pekerjaan. Kepuasan karyawan akan memberikan dampak positif bagi organisasi. Seorang karyawan sehari-hari menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja dibandingkan dengan kehidupan pribadinya dan keluarga, sehingga seringkali menimbulkan konflik dimana ia tidak mempunyai waktu untuk mengabdikan pada tuntutan kehidupan pribadinya. Menurut McDonald dan Bradley (2018), ada berbagai aspek kehidupan bisnis:

1. Keseimbangan waktu (*Time balance*), mengacu pada waktu yang dihabiskan di tempat kerja dan di luar pekerjaan.
2. keseimbangan keterlibatan (*Involvement balance*), keterlibatan psikologis atau keterlibatan dalam pekerjaan dan lainnya.
3. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction balance*), kepuasan ini berkaitan dengan pekerjaan dan pekerjaan luar.

Menurut Undang-Undang (UU) Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, ada dua (dua) skema jam kerja yang berlaku di Indonesia: 1) kerja 7 jam dalam sehari dengan ketentuan 6 hari kerja dan libur 1 hari dalam seminggu; dan 2) kerja 8 jam dalam sehari dengan ketentuan 5 hari kerja dalam seminggu dan libur 2 hari. Dalam kedua skema ini, karyawan hanya boleh bekerja selama 40 jam per minggu. Undang-undang ini juga mengatur bahwa karyawan hanya boleh bekerja lembur selama 4 jam dengan total jam per hari dan 18 jam per minggu. Sebagai organisasi yang baik, perusahaan harus memiliki kesadaran bahwa karyawan yang melakukan pekerjaan berlebihan dapat menyebabkan masalah kesehatan atau kegiatan di luar pekerjaan.

PT XYZ sebagai salah satu BUMN di Indonesia yang bergerak di bidang pangan memiliki jam operasional yaitu hari Senin-Jum'at, pukul 08.00-17.00 WIB dan karyawan di Perusahaan ini membutuhkan waktu 8 jam dalam sehari untuk bekerja, sehingga dalam 5 hari mereka bekerja sebanyak 40 jam. Kerap kali karena besarnya tuntutan pekerjaan tidak sedikit karyawan perusahaan ini kerap melakukan lembur demi menyelesaikan tugasnya dengan maksimal dan tepat waktu. Jumlah beban pekerjaan yang ada membuat karyawan sering tidak dapat memaksimalkan manajemen waktu antara pekerjaan yang dijalani dan keluarga. Meninjau lebih jauh, memiliki pekerjaan pada bidang tugas yang berulang dengan waktu yang panjang seringkali mudah membuat karyawan perusahaan merasa bosan dengan pekerjaannya dan cepat lelah. Pada saat akhir bulan rata-rata karyawan mengambil lembur dan menghabiskan waktu di kantor hingga melebihi jam kerja dikarenakan adanya target pekerjaan yang harus diselesaikan untuk laporan perusahaan.

Data Lembur Karyawan 2023

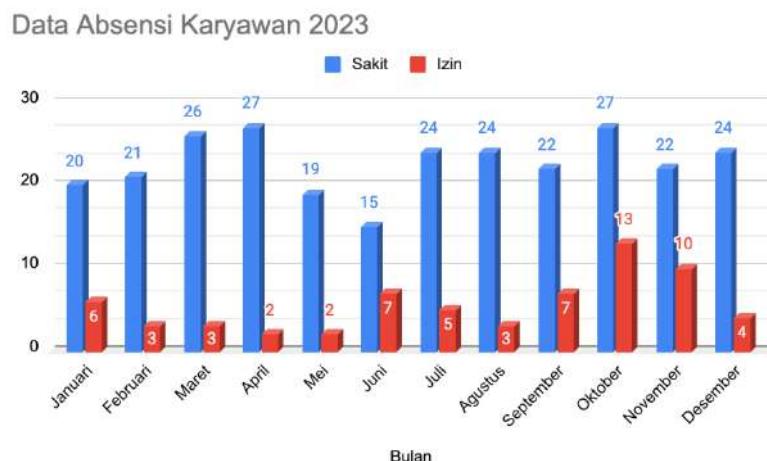


Grafik 1.1 Data Lembur Karyawan PT XYZ Tahun 2023

Sumber: Bagian SDM PT XYZ, 2024

Penyebab utama dari dilaksanakannya lembur tersebut adalah adanya kondisi dimana tugas-tugas mendesak yang terus meningkat, memaksa tim untuk bekerja lebih banyak dari jam kerja standar. Hal ini diketahui dari hasil pengamatan peneliti selama pelaksanaan magang. Walaupun sebenarnya perusahaan juga memberikan insentif untuk karyawan yang melaksanakan lembur yaitu berupa uang lembur yang diakumulasikan per jam sebagai kompensasinya demi meningkatkan juga kepuasan

kerja pegawai. Kondisi ini tentunya tidak sejalan dengan tujuan dari terciptanya *work life balance*.



Grafik 1.2 Data Absensi Karyawan PT XYZ 2023

Sumber: Bagian SDM PT XYZ, 2024

Dari grafik 1.2 di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai di PT XYZ yang sakit terutama dari Januari-Desember 2023 rata-rata kurang lebih 23 orang. Kondisi ini seharusnya menjadi perhatian perusahaan mengingat tingginya jumlah pegawai yang sakit tidak hanya akan meningkatkan peningkatkan anggaran asuransi kesehatan bagi pegawai namun juga akan mengganggu produktivitas perusahaan. Walaupun memang belum dapat dipastikan juga bahwa tingginya jumlah pegawai yang absen sakit adalah karena pelaksanaan lembur yang tinggi di perusahaan.

Permasalahan lain lagi yang juga ada kaitannya dengan kepuasan kerja di suatu perusahaan adalah tingkat kepuasan karyawan yang rendah. Rendahnya kepuasan karyawan juga akan membuat tingkat keinginan berpindahnya karyawan menjadi tinggi. Pada titik ini, karyawan perusahaan berpikir dan menganggap bahwa kontribusi mereka tidak terlalu dibutuhkan lagi oleh perusahaan. Sehingga pada akhirnya, kondisi tersebut tidak dapat membantu dalam pemenuhan kebutuhan seorang karyawan perusahaan akan perasaan yang mencakup tanggung jawab yang dipikul, prestasi yang dicapai, pengakuan dari atasan maupun sesama anggota tim, dan peningkatan harga diri karyawan (Afnisya'id & Aulia, 2021). Permasalahan keterlibatan karyawan dapat muncul karena kurangnya komunikasi

antara manajemen dan tim, kurangnya pengakuan terhadap kontribusi individu, atau kurangnya kesempatan pengembangan profesional. Karyawan yang merasa tidak terlibat cenderung kehilangan motivasi, yang dapat berdampak negatif pada produktifitas dan kualitas pekerjaan.

Pada beberapa perusahaan, kekecewaan kerja yang terjadi berkaitan erat dengan absensi kehadiran yang berubah, perubahan kinerja karyawan dan masalah kesehatan fisik maupun mental yang terjadi di lingkungan perusahaan. Selain beberapa hal yang telah dipaparkan diatas, ketika seorang karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaan yang telah dijalani, keterlibatan kerja yang dirasakannya pun menjadi berkurang, kemudian disusul dengan penurunan komitmen pada organisasi, perubahan suasana lingkungan kerja menjadi negatif, sehingga akan muncul dampak negatif lain selama beberapa waktu kedepan. Lebih lanjut, karyawan dapat terlibat dalam penurunan fungsi psikologi, fisik, proses kerja yang dijalani hingga tindakan agresi.

Dari latar belakang di atas peneliti akan mengukur seberapa besar “pengaruh keseimbangan kehidupan kerja/*work life balance* terhadap kepuasan karyawan kantor pusat PT XYZ”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh keseimbangan kehidupan kerja/*Work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pusat PT XYZ?

C. Tujuan Penelitian

Lebih lanjut, berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja/*work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor pusat PT XYZ.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian teoritis dalam upaya pembinaan Sumber Daya Manusia PT XYZ dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bahan menjadi pertimbangan perusahaan atau organisasi untuk mengelola SDM Dan juga bagi karyawan untuk mulai menanamkan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja/*work life balance* dalam kehidupan kerja dengan cara dapat membagi waktu pekerjaan dengan waktu bersama keluarga.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A