

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan kebutuhan dan keinginan semakin tinggi membuat kebutuhan rumah tangga juga semakin meningkat. Kurangnya pendapatan yang dihasilkan suami sebagai kepala rumah tangga dan pencari nafkah membuat sebagian wanita ikut serta bekerja guna memenuhi kebutuhan keluarga mereka. Pekerja perempuan di Indonesia mengalami peningkatan setiap tahun. Persentase jumlah pekerja perempuan mencapai 50 persen lebih dibandingkan jumlah pekerja laki-laki. Pada sektor tertentu seperti jasa kemasyarakatan, jumlah pekerja perempuan hampir menyamai jumlah pekerja laki-laki (<http://independen.id/read/data/429/jumlah-tenaga-kerja-perempuan-di-indonesia>).

Semenjak muncul kata Emansipasi Wanita, semakin banyak lagi perempuan yang ingin memenuhi kebutuhannya sendiri. Terlebih lagi, meningkatnya jumlah wanita karir membuat para wanita ingin mencapai karir yang diinginkan. Kebanyakan dari mereka beranggapan bahwa wanita juga dapat hidup mandiri dan memenuhi kebutuhannya sendiri tanpa bergantung pada laki-laki, yaitu dengan cara bekerja sendiri (Qodrizana dan Musadieg, 2018).

Selain itu, faktor ekonomi juga sangat mempengaruhi adanya pekerja perempuan terutama bagi wanita yang sudah menikah. Banyak ibu rumah

tangga yang bekerja karena merasa bahwa kebutuhan rumah tangganya tidak tercukup apabila hanya mengandalkan suami saja yang bekerja. Keputusan untuk mengambil dua peran berbeda yaitu di rumah tangga dan di tempat kerja tentu diikuti dengan tuntutan dari dalam diri sendiri dan pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Idealnya memang setiap wanita bisa menjalani semua peran dengan baik dan sempurna, namun ini bukanlah hal yang mudah. Banyak wanita berperan ganda mengakui bahwa secara operasional sulit membagi waktu untuk urusan rumah tangga dan urusan pekerjaan. Akibat yang sering dihadapi wanita berperan ganda adalah keberhasilan setengah-setengah pada masing-masing peran atau hanya berhasil di salah satu peran saja dan peran yang lain dinomorduakan kemudian terbengkalai (<http://m.deam.co.id/>). Konflik yang timbul karena adanya peran ganda yang umumnya dialami para pegawai perempuan bisa disebut dengan *work family conflict*. Menurut Howard (2008) dalam Qodrizana dan Musadieq (2018) mengemukakan bahwa *work family conflict* terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara peran yang satu dengan peran yang lainnya (*inter-role conflict*) dalam hal ini pegawai memiliki tekanan yang berbeda antara peran di keluarga dan di pekerjaan. *Work family conflict* memiliki dampak yang negatif pada pekerjaan dalam hal kepuasan kerja, *burnout* kerja dan *turnover* (Greenhause, *et al.*, 2001 dalam Qodrizana 2018).

Selain karena konflik tentang keluarga, pegawai juga kemungkinan memiliki konflik dengan rekan kerja atau bahkan pegawai tersebut tidak memiliki waktu untuk diri sendiri terhadap hobi dan kegemarannya yang dapat

mengurangi stres pada karyawan. Konflik-konflik tersebut muncul karena pekerja atau pegawai tidak bisa menyeimbangkan peran ganda yang dimiliki sehingga pegawai maupun perusahaan membutuhkan cara atau kebijakan untuk dapat mengurangi konflik yang terjadi.

Work-life balance merupakan cara yang dapat digunakan untuk membantu pegawai mengurangi konflik akibat peran ganda yang tidak seimbang. Menurut Delecta (2011) dalam Qodrizona (2018) berpendapat bahwa *work-life balance* adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya. Oleh karena itu, perusahaan tempat bekerja diharapkan membuat atau membentuk *work-life balance* agar pekerja atau pegawai dapat menyeimbangkan peran gandanya. Tidak hanya perusahaan saja yang diharapkan untuk membuat kebijakan *work-life balance*, akan tetapi pegawai harusnya juga dapat menyeimbangkan perannya dan bekerja secara profesional agar keseimbangan kerja dapat terealisasi dengan baik. Penelitian Maslichah dan Hidayat (2017) menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan arah positif.

Menurut McDonald dan Bradley dalam Ramadhani (2013) untuk mengukur *work-life balance* terbagi menjadi tiga, yaitu: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Selain menerapkan *work-life balance*, organisasi maupun pegawai juga perlu memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam melakukan tugas-

tugas yang diberikan (Nitisemito, 2000:183). Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Terdukungnya lingkungan kerja yang nyaman dapat menimbulkan perasaan aman dalam diri pegawai. Kondisi dan fasilitas di lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki. Hasil penelitian Sitinjak (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan arah positif.

Dengan adanya *work life balance* dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja pegawai, sehingga akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi. Dalam mempertahankan kinerja pegawai agar tetap produktif maka perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja pada pegawai. Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang yang tinggi kepuasannya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan di dalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (Sofiyandi dan Garniwa, 2007:90). Pegawai yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Begitu juga sebaliknya, pegawai dengan tingkat kepuasan yang

rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan, sehingga dalam melakukan pekerjaannya pegawai tersebut akan merasa terpaksa.

Yayasan Taruni Bhakti merupakan sebuah yayasan yang memiliki beberapa unit sekolah mulai dari TB/TK, SD, SMP yang sudah dikenal oleh masyarakat di kota Madiun. Yayasan Taruni Bhakti beralamat di Jl Ahmad Yani No 7 kota Madiun. Sekolah yang berdiri sejak tahun 1925 dan dikelola oleh Yayasan Taruni Bhakti menyediakan kualitas yang baik yaitu jaminan pendidikan formal dan informal sehingga orang tua tidak perlu khawatir mengenai pendidikan anaknya. Yayasan ini memiliki jumlah pegawai perempuan yang cukup banyak sehingga perlu diterapkan *work life balance* agar pegawai perempuan dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Dengan adanya *work life balance*, pegawai perempuan yang ada di Yayasan Taruni Bhakti dapat memenuhi semua tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen terhadap keluarganya, maupun tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya, apabila karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan kerjanya akan meningkatkan kepuasan kerjanya. Yayasan Taruni Bhakti ini juga memiliki bangunan yang cukup besar dan lingkungan kerja yang cukup aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawatnya (Wawancara di Yayasan Taruni Bhakti Madiun 2019).

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh *Work Life Balance* dan**

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perempuan Yayasan Taruni Bhakti Kota Madiun.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut :

1. Apakah *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai perempuan di Yayasan Taruni Bhakti Madiun?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai perempuan di Yayasan Taruni Bhakti Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai perempuan di Yayasan Taruni Bhakti Madiun
2. Menganalisis signifikansi pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai perempuan di Yayasan Taruni Bhakti Madiun

D. Manfaat Penelitian

1. Implikasi Teoritis

a. Bagi Yayasan Taruni Bhakti

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi mengenai pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai perempuan di Yayasan Taruni Bhakti Madiun.

b. Bagi Pegawai

Dengan adanya penelitian ini, pegawai perempuan di Yayasan Taruni Bhakti mengetahui bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi penelitian selanjutnya, sebagai bahan referensi bagi penelitian dengan tema serupa.

E. Sistematika Penulisan Laporan Skripsi

Adapun sistematika penulisan laporan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bagian pendahuluan peneliti membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan skripsi.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis serta kerangka pemikiran.

BAB III: METODA PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang desain penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, lokasi dan waktu penelitian, data dan prosedur pengumpulan data, dan teknis analisis.

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan tentang hasil pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai perempuan.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil pembahasan bab sebelumnya serta saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN