

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peraturan Menteri Tenaga Kerja mencakup banyak hal. Diantaranya kesehatan, keselamatan, jam kerja, upah, PHK, cuti dan lain sebagainya. Pada UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini mengatur peraturan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Pasal 1 No 2 UU No 13 Tahun 2003 menyebutkan “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Setiap pekerja memiliki hak kesejahteraan yang layak.

Berkaitan dengan peraturan tenaga kerja, banyak perusahaan yang berlomba-lomba untuk terus memperbaiki kebijakan dan melihat aspek penting. Perbaikan kebijakan tersebut sangat perlu dilakukan untuk menjaga keberlangsungan perusahaan. Perusahaan dilihat baik dari cara mereka memberikan kepercayaan bahwa tenaga kerja mampu bekerja dengan baik dan merasa puas pada kinerja produktivitasnya. Lebih penting lagi, kebijakan yang diambil harus tepat agar menghindari permasalahan antara kedua belah pihak.

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan penting dalam perusahaan. Dapat diartikan tanpa sumber daya manusia, perusahaan tidak bisa beroperasi. Maka dari itu, apabila sumber daya manusia dapat bekerja dengan baik, maka hasil yang didapat akan baik, jika sumber daya tidak bekerja dengan baik, maka hasil yang diharapkan tidak memberikan hasil bagus. Begitulah peran sumber daya dalam perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia terlatih dan mempunyai produktivitas yang bagus. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara tepat, salah satu caranya adalah memberikan kebutuhan para karyawannya. Macam kebutuhan yang harus diberikan seperti, fasilitas kerja yang bagus, teknologi kerja yang canggih. Adapun sejumlah hal penting lain mampu

meningkatkan kualitas kinerja karyawan yaitu memberikan waktu kerja seimbang. Keseimbangan waktu kerja di kehidupan luar dunia kerja seperti waktu Bersama keluarga, teman bahkan waktu untuk sendiri dan lingkungan kerja yang bagus, dari kinerja yang bagus tercapai pula kepuasan karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan menjadi tolak ukur karyawan dan perusahaan, sehingga perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Apabila karyawan merasa puas, akan menimbulkan rasa loyalitas terhadap perusahaan tetapi bila tidak merasa puas akan membuat tidak nyaman, resah dan cenderung ingin keluar dari perusahaan.

Keseimbangan kehidupan kerja karyawan atau yang disebut dengan *work life balance* merupakan gagasan yang sudah lama disuarakan oleh para tenaga kerja yang menyadari pentingnya keseimbangan waktu kerja. Bagi kaum Milenial, *work life balance* ini kembali menjadi trend dan menjadi perbincangan hangat. Bedanya sekarang ini lebih berani untuk menyuarakan dan memperjuangkan haknya berdasarkan waktu yang diatur sebaik mungkin pada UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77 sampai pasal 85, ketentuan jam kerja adalah “7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Semua diusahakan karena karyawan di era sekarang berkeinginan adanya professional dalam menempatkan diri kapan waktunya bekerja dan kapan waktunya istirahat. Berlibur dengan keluarga. Semua itu tujuannya untuk membuat karyawan merasa fresh, memiliki semangat baru, lepas dari rasa penat rutinitas kerjanya yang harus dilalui setiap hari.

Lingkungan kerja non fisik merupakan bagian penting dalam perusahaan. Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antar karyawan, pemimpin dan semua yang berada dalam lingkup kerja. Bagaimana pemimpin mendengar pendapat staffnya, dan pemimpin memberikan perhatian kerja terhadap staffnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apabila suasana dan komunikasi terjalin

bagus dan sehat maka akan memberikan energi positif didalam perusahaan. Sebaliknya, jika tidak terjalin baik hubungan antar karyawan akan memberikan dampak negative dan produktivitas karyawan karena mengganggu semangat kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja juga dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, sudah diketahui bahwa tidak sedikit perusahaan yang sadar akan pentingnya *work life balance* dan lingkungan kerja berdampak bagi kepuasan kerja karyawan yang juga dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja. Maka tujuan dilakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mulia Sawit Agro Lestari.

1.2 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah pada penelitian ini bertujuan untuk memberikan batasan penelitian agar memudahkan peneliti tetap fokus dengan ruang lingkup yang sudah ditentukan. Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu *work life balance* yang berfokus pada keseimbangan waktu kerja dan pribadi. Lingkungan kerja non fisik dengan batasan terhadap hubungan komunikasi antar karyawan dan atasan. Dengan batasan-batasan tersebut peneliti dapat mengetahui bagaimana Pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mulia Sawit Agro Lestari.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mulia Sawit Agro Lestari
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mulia Sawit Agro Lestari

3. Bagaimana pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mulia Sawit Agro Lestari

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mulia Sawit Agro Lestari
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mulia Sawit Agro Lestari
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mulia Sawit Agro Lestari

1.5 Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Beberapa manfaat yang ada dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap penelitian yang ditulis ini memberikan ilmu dan pengetahuan yang berkaitan dengan *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti juga berharap semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti-peneliti yang lain.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan saran yang bermanfaat bagi PT. Mulia Sawit Agro Lestari khususnya berhubungan dengan pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Manfaat Akademis

Penelitian ini merupakan syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Institut Teknologi Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta.

Peneliti berharap hasil penelitian ini bisa dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang menggunakan konsep sama dan dapat dikembangkan menjadi ilmu atau wawasan baru.

