

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja adalah faktor kunci yang mendukung keberlangsungan operasional organisasi. Tanpa karyawan yang kompeten dan berdedikasi, Pencapaian tujuan perusahaan menjadi terhalang. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam menciptakan sistem kerja yang tidak hanya menuntut hasil, tapi juga memperhatikan kesejahteraan dan kepuasan para pekerjanya. Rasa dihargai dan puas dengan pekerjaan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk memberikan performa yang unggul.

Salah satu indikator utama yang menggambarkan efektivitas pengelolaan SDM adalah tingkat kepuasan kerja pegawai. Menurut Robbins dan Judge (2015) dalam Bela Ananda Isa et al (2024), Perasaan positif terhadap pekerjaan, yang muncul dari evaluasi terhadap sifat dan kondisi pekerjaan, dapat diartikan sebagai kepuasan kerja. Kepuasan dalam bekerja mencerminkan bagaimana seorang karyawan merasa nyaman, senang, dan bangga atas pekerjaannya. Jika seorang pegawai merasa puas, maka ia cenderung bekerja dengan semangat, loyal, dan produktif. Sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun, maka dapat timbul berbagai masalah seperti stres kerja, menurunnya motivasi, bahkan keinginan untuk resign. Karena itu, perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek pemahaman dan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini juga menjadi perhatian khusus di PT Rekayasa Industri, sebuah perusahaan nasional yang bergerak di bidang rekayasa dan konstruksi. Sebagai perusahaan yang sangat bergantung pada kinerja tim, kepuasan kerja pegawai memegang peranan besar dalam menjaga kelancaran proyek dan pelayanan terhadap klien. Namun, data internal perusahaan menunjukkan adanya penurunan tingkat kepuasan kerja. indikator kepuasan kerja pegawai PT Rekayasa Industri yang menjadi acuan guna mengetahui kepuasan kerja pegawai.

**Tabel 1. 1**  
**Kepuasan Kerja Pegawai PT Rekayasa Industri Periode Tahun**  
**2021-2023**

No.	Indikator Penilaian	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1.	Menyenangi Pekerjaannya	100%	85%	80%	70%
2.	Mencintai Pekerjaannya	100%	85%	85%	75%
3.	Moral Kerja	100%	85%	80%	70%
4.	Kedisiplinan	100%	85%	85%	80%
5.	Prestasi Kerja	100%	90%	90%	90%
	Rata-Rata	100%	86%	84%	77%

Sumber: Data PT. Rekayasa Industri

Jika dilihat dari data tersebut, terlihat bahwa rata-rata kepuasan kerja pada berbagai aspek tercatat sebesar 86% pada tahun 2021, namun turun menjadi 84% di tahun 2022 dan terus menurun hingga 77% pada tahun 2023. Capaian ini masih belum mencapai target perusahaan yaitu sebesar 100%. Ini menunjukkan adanya faktor-faktor yang perlu dievaluasi dan dibenahi agar karyawan kembali merasa puas dan nyaman saat bekerja.

Beberapa faktor yang mungkin berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja salah satunya adalah Penyeimbangan antara aktivitas profesional dan kehidupan pribadi, keterikatan karyawan, dan suasana pekerjaan. Pada studi yang diteliti oleh Iskandar & Vidada (2024) Penyesuaian antara urusan pribadi dan tanggung jawab pekerjaan, merupakan aspek krusial bisa memengaruhi tingkat perasaan puas kerja karyawan, khususnya di perusahaan jasa. Ketika karyawan merasa punya cukup waktu untuk diri sendiri maupun keluarga di luar pekerjaan, mereka biasanya menunjukkan antusiasme yang lebih tinggi, merasa dihargai, dan bekerja dengan lebih produktif. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Shyamandathi & Kularatnachchige (2023). Dalam penelitiannya, Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi justru berdampak negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, dalam beberapa situasi, usaha untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi malah bisa menimbulkan ketidaknyamanan, misalnya karena ekspektasi yang tidak selaras atau konflik antara peran di rumah dan di kantor. Ini menunjukkan

bahwa penyesuaian antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidaklah perihal manajemen waktu, tetapi berkaitan dengan bagaimana setiap individu memandang dan menafsirkan situasinya.

Menurut Kahn (1990) dalam Sandeep Kular et al (2008), Keterlibatan karyawan dalam organisasi tercermin dari pengikatan diri mereka pada tugas dan peran pekerjaan, baik secara fisik, pikiran, maupun emosi, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi terbaik. Dewi et al. (2024) menemukan bahwa karyawan dengan keterikatan kerja (*employee engagement*) yang kuat cenderung merasakan kepuasan kerja lebih tinggi, disebabkan oleh persepsi bahwa pekerjaan mereka bermakna dan mendapat penghargaan dari organisasi.

Sementara itu, penelitian dari Fadhila & Zackharia (2022), Hal ini mengindikasikan terciptanya suasana kerja yang baik serta meningkatkan perasaan puas terhadap kerja, lantaran karyawan merasa berada di tempat yang ramah dan kondusif.

Kurangnya pengelolaan yang tepat terhadap ketiga faktor ini dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja, sebagaimana terlihat pada PT Rekayasa Industri. Karyawan mungkin merasa kelelahan karena tidak ada keseimbangan waktu antara kerja dan kehidupan pribadi, atau merasa tidak dihargai karena kurangnya keterlibatan dalam keputusan perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung juga bisa menambah tekanan psikologis yang membuat mereka kehilangan motivasi.

Oleh karena itu, setelah mempertimbangkan permasalahan-permasalahan tersebut, Berdasarkan minat peneliti, penelitian ini dilakukan dengan judul **“Pengaruh *Work-Life Balance*, *Employee Engagement*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Rekayasa Industri Jakarta Selatan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang sudah di ungkapkan, studi merumuskan beberapa pertanyaan :

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Rekayasa Industri.

2. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Rekayasa Industri.
3. Apakah kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Rekayasa Industri.

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada identifikasi masalah yang telah dijelaskan, Beberapa sasaran penelitian ini adalah:

- a. Mengidentifikasi serta mengevaluasi keterkaitan antara penyesuaian kehidupan kerja serta tingkat perasaan puas terhadap pekerjaan karyawan PT Rekayasa Industri.
- b. Mengidentifikasi serta mengevaluasi keterkaitan antara *employee engagement* dengan kepuasan kerja karyawan PT Rekayasa Industri.
- c. Mengidentifikasi serta mengevaluasi keterkaitan lingkungan kerja dengan perasaan puas kerja karyawan PT Rekayasa Industri.

### 2. Kegunaan Penelitian

#### a. Bagi Perusahaan

Fokus riset ini adalah memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai dinamika keseimbangan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan sehari-hari, keterlibatan karyawan, serta kondisi lingkungan kerja yang memengaruhi perasaan puas terhadap kerja di PT Rekayasa Industri. Hasil riset ini memberikan kontribusi praktis dengan membantu manajemen perusahaan dalam menentukan arah kebijakan dan strategi yang mendukung peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat merancang suasana kerja yang lebih positif dan adaptif terhadap kebutuhan pegawai.

#### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini akan membantu peneliti selanjutnya yang ingin mempelajari lebih lanjut tentang relasi antara penyesuaian kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, pengaruh keterlibatan karyawan dan

kondisi tempat kerja terhadap perasaan puas pegawai. Hasil studi ini menyediakan landasan serta bahan acuan untuk penelitian lebih lanjut pada bidang yang sama dengan berbagai konteks atau metodologi.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya kajian mengenai kepuasan kerja serta faktor-faktor yang memengaruhinya dari perspektif akademik. Dengan menganalisis interaksi antara keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, keterlibatan karyawan, serta kondisi lingkungan kerja, riset ini Menyediakan wawasan yang lebih mendalam tentang pergerakan dan interaksi terjadi didalam ruang kerja. Selain itu, penelitian ini juga memperluas wawasan terkait konsep-konsep yang berhubungan dengan kepuasan karyawan dan pengelolaan tenaga kerja.

