

BAB I

PENDAHULUAN

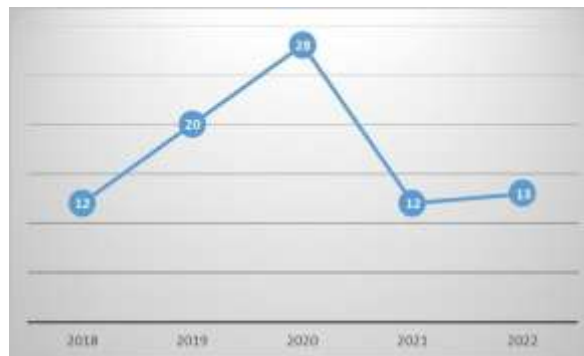
1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan aset paling penting dan utama bagi sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki keunggulan bersaing di antara sumber daya yang lainnya yaitu memiliki akal, budi, perasaan, dan ituisi. Pengolahan sumber daya manusia sangat penting dikarenakan dengan adanya pengolahan sumber daya manusia yang tepat akan dapat memberikan peningkatan pada kepuasan kerja karyawan di suatu organisasi (Weferida Ardhian Ayu Hardiani, Aurillia Triani Aryaningtyas, Dika Vivi Widyanti, 2022).

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat atau dikenal dengan sebutan Bank Nagari merupakan salah satu dari bank umum nasional dalam konteks bank pembangunan daerah yang kepemilikannya mayoritas Pemda Provinsi, Pemda Kota dan Kabupaten. Bank Nagari memiliki misi bahwa bank didirikan dengan maksud untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang dan menunjang sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat. Dari misi tersebut maka peran Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat yaitu sebagai agen Pembangunan sekaligus sebagai alat untuk menambah pendapatan daerah melalui perolehan dividen bagi pemegang saham (Fajar, Fermayani R, 2019).

Tingkat kepuasan kerja pada Bank Nagari Cabang Utama Padang yaitu:

Gambar 1.1 Perkembangan Kepuasan Kerja Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang



Berdasarkan grafik di atas dapat di jelaskan bahwa perkembangan kepuasan kerja karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang berada pada tren penurunan dimana jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan berada pada trend peningkatan pada tahun 2019 sebanyak 20 karyawan pada tahun 2020 mengalami peningkatan karyawan yang keluar menjadi 28 karyawan. Meskipun terjadi penurunan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2021 sebanyak 12 karyawan keluar namun, kembali meningkat pada tahun 2022 sebanyak 13 karyawan keluar dari Bank Nagari Cabang Utama Padang. Hal ini mencerminkan bahwa adanya penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan selama bekerja di Bank Nagari Cabang Utama Padang sehingga perlu dilakukan penelitian tentang faktor yang mempengaruhi penurunan tingkat kepuasan kerja tersebut. Kepuasan kerja karyawan yang rendah juga dapat dilihat dari sikap karyawan yang cenderung ke arah negatif yang dapat merugikan perusahaan seperti karyawan sering absen dalam bekerja, tidak menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, tidak menaati aturan perusahaan, dan selalu menunda pekerjaan.

Berdasarkan observasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang, dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan nya karena masalah seperti kurangnya kesempatan pengembangan karir, gaji dan tunjangan yang tidak memadai dan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Dapat

di lihat pada penurunan dimana jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan berada pada trend peningkatan pada tahun 2019 sebanyak 20 karyawan pada tahun 2020 mengalami peningkatan karyawan yang keluar menjadi 28 karyawan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan dimana seorang karyawan merasa senang dan menikmati pekerjaannya. Seseorang merasa puas apabila segala kebutuhannya, baik finansial maupun non finansial, terpenuhi. Seorang pegawai dapat bekerja secara maksimal apabila seluruh kebutuhannya terpenuhi. Ketika semua kebutuhan ini terpenuhi, kepuasan karyawan akan tercapai. Namun jika perusahaan tidak memenuhi kebutuhan karyawannya maka karyawan akan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Febriani MR, dkk (2019) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *work life balance*. Ini adalah situasi di mana seseorang tahu bagaimana menyeimbangkan waktu dan pikiran antara tuntutan kehidupan keluarga dan pekerjaan serta tanggung jawab keluarga. Dari sudut pandang karyawan, *work life balance* merupakan suatu keputusan yang menuntut karyawan untuk dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaannya sebagai karyawan perusahaan dengan kehidupan pribadinya, seperti tanggung terhadap keluarganya. Dari sudut pandang perusahaan, *work life balance* merupakan sebuah tantangan untuk menciptakan perusahaan yang mendukung budaya dimana karyawan harus fokus pada pekerjaannya dan mengabaikan kehidupan pribadi karyawan.

Selain itu, faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja, Stres kerja merupakan kondisi dimana adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang akan mempengaruhi emosi seseorang, pola berfikir, dan kondisi seorang karyawan dan sebagian dari stres tersebut bisa bersifat positif dan bisa bersifat negatif (Gofur, 2018). Menurut Febriani MR, dkk (2019) karyawan sering mengeluh sakit kepala, kelelahan, kurang semangat, kurang konsentrasi dalam bekerja dan

perubahan suasana hati yang tidak stabil. Selain itu, karyawan mengalami stres yang signifikan seiring bertambahnya 5 jumlah pekerjaan yang diberikan, dan terkadang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang ditinggalkan rekan kerja tanpa instruksi yang jelas sehingga menyebabkan pekerjaan menumpuk dan membutuhkan waktu lebih lama untuk diselesaikan. Kemudian akumulasi pekerjaan melebihi batas pekerjaan.

Menurut Fauzi (2022:114) kepuasan kerja merupakan reaksi emosional positif individu terhadap pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja tercermin dari emosi positif karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Tingkat kepuasan kerja seseorang karyawan merupakan perwujudan dari perasaan positif dan negatifnya tentang tempat kerja dan pekerjaannya sendiri. Kepuasan kerja ditunjukkan seberapa besar seorang karyawan menyukai pekerjaannya serta tingkat keasikannya dengan pekerjaan tersebut. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka hasil kerja yang dicapainya juga akan semakin tinggi dan berkualitas. Hal tersebut akan menguntungkan perusahaan karena memiliki Tingkat kualitas kerja yang tinggi dimana nasabah akan merasa senang atas layanan yang diberikan. Peningkatan kepuasan kerja akan mendorong karyawan bekerja semaksimal mungkin sehingga akan menghasilkan pekerjaan dengan layanan terbaiknya kepada nasabah.

Menurut Diasti (2022) kepuasan kerja dipengaruhi oleh *work life balance* yang merupakan keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Apabila terdapat batasan yang terlalu tinggi antara kehidupan pribadi dan pekerjaan maka dapat menimbulkan ketimpangan dari hasil kerja itu sendiri. Karyawan akan membandingkan waktu yang di gunakan dalam kehidupan pribadi. Perbandingan tersebut harus menciptakan keseimbangan hidup sehingga dapat meningkatkan emosi positif yang membantu peningkatan kepuasan kerja. *Work life balance* menuntut adanya keseimbangan yang nyaman antara prioritas pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Karyawan juga harus

menikmati kehidupan pribadinya yang berada di luar perusahaan sehingga tidak merasa terbebani atas pekerjaan yang dilimpahkan.

Hasil penelitian Junaidin (2019), Rahmawati (2019), Sihalohe (2021), Azdanal (2021), Baurus (2022), Wahyu (2021), Ramadhan (2022), Sukur (2022), dan Suariyanti (2023) menyimpulkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Peningkatan *work life balance* dapat meningkatkan emosi positif tentang pekerjaan sehingga kepuasan kerja semakin meningkat. Peningkatan *work life balance* akan mengakibatkan peningkatan persepsi positif karyawan tentang pekerjaannya sehingga hal tersebut mendorong peningkatan kepuasan kerja.

Namun hasil penelitian Widiyanto (2022) menyimpulkan bahwa peningkatan *work life balance* akan berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja apabila tidak dikelola dengan baik. Hal ini karena peningkatan *work life balance* yang terlalu tinggi akan membuat karyawan lalai dengan pekerjaannya sehingga menyebabkan penurunan kepuasan kerja. Hasil penelitian Lumonan (2019) dan Safitri (2022) menyimpulkan bahwa *work life balance* tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja. Peningkatan atau penurunan *work life balance* tidak akan berdampak pada perubahan kepuasan kerja karena karyawan dituntut bekerja sesuai dengan standar operasional yang telah ditentukan sebelumnya. Karyawan juga memiliki kontrak kerja yang harus dipenuhi sehingga sudah sangat mengeti tentang pekerjaannya. Maka *work life balance* tidak berdampak pada perubahan kepuasan kerja karyawan. Adanya perbedaan penelitian maka perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja yang dilakukan pada Bank Nagari. Perbedaan hasil penelitian ini menarik untuk diteliti, sehingga penelitian yang menggunakan variabel *work life balance* untuk memprediksi kepuasan kerja.

Menurut Rizan (2022) salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kepuasan kerja berasal dari tingkat stres kerja yang tinggi di perusahaan. Stres kerja dapat

berdampak negatif karena akan meningkatkan emosional negatif yang dapat menurunkan persepsi karyawan tentang pekerjaannya. Karyawan yang merasakan stres dalam kerja cenderung akan lalai dengan pekerjaannya dan menganggap pekerjaan bukanlah tanggung jawabnya. Hal tersebut dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja sehingga manajemen harus dapat mengelola tingkat stres kerja karyawannya. Stres kerja merupakan respon berbahaya atas tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawannya. Respon berbahaya tercipta dari situasi yang memberikan tekanan bagi karyawan yang berdampak pada penurunan kepuasan kerjanya.

Hasil penelitian Cahyadi (2020), Nuraeni (2022), dan Paryanti (2022) menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Peningkatan stres kerja akan meningkatkan emosional negatif yang berdampak pada kelalaian karyawan dalam bekerja sehingga kepuasan kerja semakin rendah. Hasil Penelitian Darmawan (2023), Vanessa (2022), dan Widiyanti (2022) menyimpulkan bahwa pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena karyawan yang merasa stres kerja akan terpacu semangatnya untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil kerja akan dinilai dengan kepuasan tersendiri. Hasil penelitian Tupamahu (2022) dan Darmayanti (2022) menyimpulkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Peningkatan atau penurunan stres kerja tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan apabila karyawan menyadari akan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Maka terdapat perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan penelitian pada Bank Nagari. Perbedaan hasil penelitian ini menarik untuk diteliti, sehingga penelitian yang menggunakan variabel stres kerja untuk memprediksi kepuasan kerja.

Adanya perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja serta adanya penurunan terhadap tingkat kepuasan kerja pada Bank Nagari maka peneliti tertarik melakukan penelitian. Maka topik penelitian ini adalah **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Nagari Cabang Utama di Kota Padang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat ditulis rumusan masalah adalah:

1. Bagaimana pengaruh keseimbangan hidup kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Nagari Cabang Utama Di Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Nagari Cabang Utama Di Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh keseimbangan hidup kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan pada karyawan Bank Nagari Cabang Utama Di Kota Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Nagari Cabang Utama Di Kota Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Nagari Cabang Utama Di Kota Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan pada karyawan Bank Nagari Cabang Utama Di Kota Padang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta masukan untuk

berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk manajemen bank dalam rangka pengambilan keputusan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan permasalahannya dengan kepuasan kerja

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai panduan dalam menganalisis dampak *work life balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi peneliti

Penelitian-penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi peneliti tentang hubungan keseimbangan hidup kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas maka penelitian membatasi masalah penelitian yaitu tentang pengaruh keseimbangan hidup kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Nagari Cabang Utama di Kota Padang.