

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu pendukung perusahaan dan Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perkembangan dunia bisnis mengharuskan adanya persaingan yang semakin ketat seiring berjalannya waktu. Kepuasan sangat diperlukan pada setiap karyawan, menurut Muhson & Mahfudiyanto, (2020). Salah satu elemen yang mendukung kesehatan fisik dan emosional karyawan adalah kepuasan kerja. Tidak dapat disangkal pentingnya kepuasan kerja merupakan kebahagiaan bagi individu dan perusahaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan termotivasi untuk bekerja dengan giat.

Cara untuk dapat mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara menciptakan kepuasan kerja pada karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dianutnya, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Setiap orang yang bekerja pasti mengharapkan untuk memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap kerjanya. Menurut Hamali,(2016) kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima.

Selain permasalahan kepuasan kerja karyawan ada hal lain yang perlu menjadi pembahasan dalam penelitian ini yaitu *work life balance* pada PT. Andalas Dolomit Sejahtera. Di temukan fenomena sering terdapat panggilan tiba-tiba jika ada bahan baku

yang datang saat karyawan sudah berada dirumah diluar jam kerja, dengan begitu karyawan harus kembali ke perusahaan, sehingga karyawan harus mengalokasikan waktu diluar pekerjaan untuk bekerja. Ditunjukkan juga dengan kehadiran karyawan, dimana dari hasil wawancara bahwa masih banyak karyawan yang sering melakukan bolos kerja, izin telat sehingga karyawan cenderung meninggalkan tugas dan tanggung jawabnya dengan begitu karyawan yang lain menanggung tugas rekan kerjanya. Selanjutnya ditemukan bahwa karyawan memiliki konflik diluar pekerjaan akan berdampak pada tingkat kehadiran dan kondisi suasana hati karyawan kurang baik saat bekerja. Dari hasil wawancara dimana karyawan memiliki hubungan interpersonal yang buruk juga terjadi di tempat kerja dengan adanya konflik antar rekan kerja yang tidak sehat, pembagian pekerjaan tidak sesuai dan seimbang yang akan merembet ke kehidupan pribadi karyawan.

Perusahaan tidak hanya menginginkan karyawan yang terampil, mampu dan cakap, tetapi juga mereka yang mau bekerja giat untuk mencapai hasil yang optimal. *Work-life Balance* sangat dibutuhkan karyawan untuk memberikan keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka agar pekerjaan yang dilakukan oleh mereka dapat terkendali dengan baik. Perusahaan harus menyadari bahwa dengan terjaganya keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang baik akan menguntungkan setiap karyawan dan juga Perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memiliki langkah-langkah untuk dapat meningkatkan dan memelihara kepuasan kerja karyawan, salah satunya menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik dan terkendali.

Organisasi menerapkan *work life balance* sebagai salah satu langkah kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan. *Work life balance* adalah komponen penting yang harus dipertimbangkan perusahaan ketika mengembangkan kebijakan ini, untuk memastikan bahwa kepuasan karyawan dan kepuasan kerja dipertahankan Widiastuti & Baihaki, (2023). Karyawan harus memiliki keseimbangan antara waktu untuk kehidupan pribadi mereka dan waktu untuk pekerjaan. Jika waktu karyawan lebih dominan terhadap salah satunya, hal itu dapat berdampak buruk pada yang lain. Karyawan yang terlalu terfokus pada pekerjaan mereka dapat kurang bahagia dengan pekerjaan mereka serta kurang puas dengan kehidupan pribadinya. Sebaliknya, jika karyawan terlalu terfokus pada kehidupan pribadi atau keluarga, Hal ini mungkin berdampak buruk terhadap kualitas dan performa kerja karyawan Silaban & Margaretha, (2021).

Pada penelitian Dina (2023) diketahui bahwa work-life balance dapat memberikan dampak signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan adanya korelasi positif. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2024) bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut Sinurat & Doloksaribu, (2019) reward ialah tugas yang diberikan kepada karyawan atau tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan kemampuan dan potensinya. Sedangkan menurut Muna Putri & Frianto, (2021) Pekerjaan yang dilakukan karyawan adalah beban kerja yang ditetapkan oleh standar kerja perusahaan berdasarkan jenis pekerjaan karyawan. Reward adalah faktor selanjutnya yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Reward merupakan bagian dari kompensasi yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja Hasibuan,(2003).

Reward digunakan untuk memotivasi karyawan agar berperilaku sesuai dengan tujuan perusahaan. Tujuan dari pemberian reward kepada karyawan salah satunya adalah untuk memperkuat disiplin kerja mereka, karyawan akan merasa diapresiasi atas usaha dan kerja kerasnya, dan memberikan insentif positif bagi karyawan untuk terus meningkatkan tingkat kedisiplinan kerja mereka.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk tidak hanya fokus pada hasil, tetapi juga pada kesejahteraan dan kepuasan para karyawannya. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja adalah sistem penghargaan atau reward. Reward, baik dalam bentuk finansial seperti gaji dan bonus, maupun non-finansial seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan diri, memainkan peran besar dalam membentuk persepsi karyawan terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang merasa dihargai atas kontribusinya cenderung menunjukkan sikap positif, lebih termotivasi, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap sistem reward dapat memicu penurunan semangat kerja, produktivitas, bahkan meningkatkan turnover. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami bahwa reward bukan sekadar formalitas, melainkan salah satu strategi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan memuaskan.

Pada penelitian Priambudi (2020), didapatkan bahwa secara reward berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadani dan sari (2023) menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya pada penelitian yang dilakukan oleh Lumintang (2025) reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Dua Ikan Makmur Jaya Sidoarjo.

Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara reward dan kepuasan kerja. Artinya, semakin baik sistem reward yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, reward yang tepat bukan hanya berpengaruh secara psikologis, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja individu dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Di PT Andalas Dolomit Sejahtera, motivasi menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan individu. Salah satu cara yang digunakan untuk meningkatkan motivasi adalah melalui pemberian reward atau penghargaan. Reward dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik materiil maupun non-materiil, seperti bonus, pujian, sertifikat, atau promosi. Dalam konteks pendidikan, *reward* sering digunakan untuk mendorong karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja dan menunjukkan perilaku positif. Sementara itu, reward dianggap mampu meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Namun, efektivitas reward sangat bergantung pada jenis, waktu, serta cara pemberiannya. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam tentang bagaimana reward diberikan dan dampaknya terhadap motivasi serta hasil kerja individu. Untuk memahami bagaimana reward dapat memengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian individu di lingkungan tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Andalas Dolomit Sejahtera?
2. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Andalas Dolomit Sejahtera?

3. Apakah *work life balance* dan *reward* secara bersamaa berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Andalas Dolomit Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada PT. Andalas Dolomit Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja pada PT. Andalas Dolomit Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Andalas Dolomit Sejahtera.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan: Sebagai bahan pertimbangan dalam perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan.
- b. Bagi Karyawan: Memberikan pemahaman tentang pentingnya keseimbangan hidup dan penghargaan kerja dalam membentuk kepuasan kerja.