

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kehidupan otomotif di Indonesia telah menjadi sebuah pilar penting dalam sektor manufaktur. Banyak perusahaan mobil yang terkenal di dunia telah membuka pabrik manufaktur mobil di Indonesia untuk meningkatkan kapasitas produksi (Fathonah, 2021:4). Menurut beberapa penggemar otomotif, Indonesia mengalami transisi yang luar biasa karena telah berubah menjadi tempat produksi otomotif yang ditujukan untuk ekspor ke beberapa negara di Benua Asia Tenggara. Indonesia kini menjadi industri manufaktur mobil terbesar di Asia Tenggara setelah Thailand, yang menguasai sekitar 50% dari produksi mobil di wilayah ASEAN.

Pemerintah berkomitmen menciptakan iklim usaha yang kondusif untuk menumbuhkan sektor industri di Indonesia. Guna mencapai sasaran tersebut, selain menyiapkan berbagai insentif fiskal yang menarik, Kementerian Perindustrian bersama pemangku kepentingan terkait telah menjalankan program strategis dalam penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai kebutuhan dunia industri saat ini (Noviherni, 2021).

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan Eri, 2020). Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan perusahaan yang ideal, sehingga perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih mendalam. Pada akhirnya manusia menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan, organisasi perusahaan perlu berupaya secara maksimal dalam mencapai tujuannya (Kulla, 2020).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Yusriadi, 2019:97) Oleh karena itu, tampak bahwa sulit bagi sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika karyawannya tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik. Terlebih jika perusahaan memberi berbagai tuntutan dan tekanan pekerjaan tanpa memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Organisasi sangat bertumpu pada kualitas sumber daya manusia untuk keberlangsungannya. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya jika sumber daya manusia tersebut tidak baik akan menghasilkan kinerja yang buruk (Rachmawati & Frianto, 2022:703)

Sumber daya manusia memegang peranan penting sebagai pusat keunggulan yang mendorong perusahaan dalam meraih kesuksesan di tengah persaingan yang ketat (Kasmawati, 2020). Kompetensi, kreativitas, dan komitmen secara langsung menentukan seberapa efektif perusahaan dapat merespons tantangan pasar dan memanfaatkan peluang, sehingga menjadi pembeda yang signifikan dalam persaingan antarperusahaan. Dengan menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam pengembangan karyawan, sebuah perusahaan tidak hanya meningkatkan kapabilitas internalnya tetapi juga memperkuat posisinya dalam persaingan industri, menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang strategis dan efektif adalah kunci penting untuk mencapai keunggulan kompetitif (Marayasa, 2020).

Pada tahun 2024, persaingan antar perusahaan meningkat seiring dengan laju pertumbuhan ekonomi global. Perusahaan berlomba-lomba mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin. Perusahaan menuntut sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya harus dapat bersaing, bertahan dan mampu memenangi persaingan. Sumber daya perusahaan ada bermacam-macam namun yang utama adalah sumber daya manusia di dalamnya. Menurut (Zona & Handayani, 2021:87) Sumber daya manusia di perusahaan dikatakan yang utama sebab sumber daya manusia itu sendiri yang menentukan kemana arah dan tujuan dari perusahaan. Jadi untuk

dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang unggul.

Perusahaan biasanya menargetkan sesuatu yang harus dicapai dalam waktu tertentu kepada karyawannya; hal ini juga berlaku dalam konteks perusahaan jasa, di mana pencapaian target sering kali berhubungan langsung dengan kepuasan pelanggan dan efisiensi layanan. Lotus Car's Auto merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perawatan mobil, khususnya jasa restorasi interior mobil di Jakarta. Perusahaan ini dikenal sebagai spesialis restorasi interior mobil terbaik di Jakarta. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang mencapai peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Perhatian terhadap sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, karena pada bidang tersebut merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas (Siregar, 2020).

Persaingan yang semakin meningkat mengakibatkan tingginya tuntutan terhadap pekerjaan karyawan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkompentensi tinggi akan menjadi pusat keunggulan bagi perusahaan dan sebagai pendukung daya saing perusahaan lain. Namun, kenyataannya masih banyak tenaga kerja yang tidak melakukan pekerjaannya secara baik dan efektif, sehingga kepuasan kerja karyawan masih menjadi isu utama dalam perusahaan (Apriliana & Nawangsari, 2021).

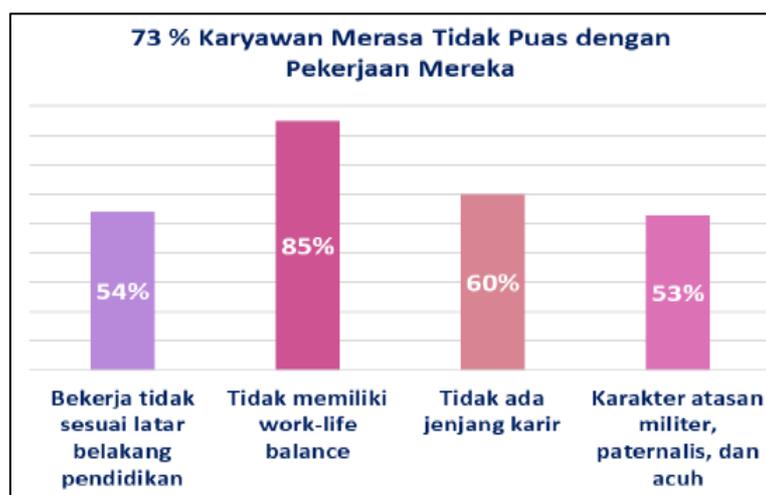
Perbaikan sumber daya manusia sangat penting sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Lotus Car's Auto sendiri mengalami kemajuan pesat beberapa tahun setelah didirikan, akan tetapi kini mulai mengalami penurunan kinerja. Dugaan sementara, penurunan kepuasan kerja disebabkan oleh ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta beban kerja yang berlebihan, sehingga menyebabkan menurunnya kualitas pekerjaan. Berikut merupakan waktu kerja dan waktu istirahat pada perusahaan Lotus Car's Auto:

Tabel 1.1
Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Waktu Kerja	Senin-Minggu Dari jam 09.00 pagi hingga pukul 17.00
Lembur	Maksimal 3 jam per hari
Total jam kerja	Maksimal 58 jam dalam seminggu
Waktu Istirahat	Dalam 1 minggu libur 1 hari bergantian kerjaan dengan karyawan lain dan libur kerja jika tidak ada pekerjaan dalam hari tertentu

Sumber: Pihak Internal Lotus Car's (2023)

Waktu kerja yang efektif dan seimbang memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peraturan waktu kerja yang tepat memungkinkan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, sehingga tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga kepuasan kerja (Muliawati & Frianto, 2020). Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki waktu yang cukup untuk istirahat dan kegiatan pribadi, serta mendapat dukungan dalam mengelola beban kerja, mereka cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Waktu kerja harus disesuaikan untuk mendukung kesejahteraan karyawan adalah kunci untuk mempertahankan tingkat kepuasan dan loyalitas mereka.



Sumber: Jobstreet (2022)

Gambar 1.1
Survey Kepuasan Karyawan Terhadap Pekerjaannya

Fakta lain di Indonesia yang ditemukan berdasarkan berita JobStreet tahun 2022 menunjukkan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dalam survei JobStreet pada bulan Oktober yang melibatkan 17,623 karyawan, 54% karyawan melaporkan bekerja di bidang yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka, 64% mengungkapkan tidak adanya jenjang karier di tempat kerja mereka, 85% merasa tidak memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, dan 53% merasa tertekan oleh atasan dengan gaya kepemimpinan yang militeristik, paternalistik, dan tidak peduli. Selain itu, survei JobStreet.com pada bulan September menunjukkan 62% karyawan mengalami kesulitan tidur karena terus memikirkan pekerjaan mereka. Namun, penelitian di Inggris oleh Morgan Redwood menemukan bahwa perusahaan yang menerapkan keseimbangan kerja dan kehidupan menghasilkan pendapatan tahunan karyawan yang 20% lebih tinggi (Jobstreet, 2022). Oleh karena itu, peneliti mengasumsikan bahwa keempat faktor ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat berdampak buruk bagi perusahaan, baik dalam hal jenjang karier karyawan maupun citra perusahaan.

Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi (Darma & Trianasari, 2021:116). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi finansial, termasuk gaji harian, tingkat absensi, dan pembayaran lembur. Berikut merupakan tabel yang mencakup absensi karyawan di Lotus Car's dari bulan Januari hingga Juni:

Tabel 1.2
Daftar Jumlah Karyawan yang Tidak Hadir Bulan Januari-Juni 2024

Karyawan	Jumlah Karyawan Tidak Hadir						Persentase Karyawan Tidak Hadir (168 Hari Kerja)
	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	
1	4	1	2	3	0	3	0,77%
2	4	1	3	3	3	0	0,78%
3	3	3	1	1	2	0	0,76%
4	3	3	2	0	0	3	0,76%
5	3	2	1	0	0	3	0,75%
6	1	0	3	2	2	1	0,75%
7	2	2	3	3	3	0	0,77%
8	1	3	0	3	3	2	0,77%
9	2	1	0	0	1	1	0,74%
10	2	2	0	2	0	1	0,75%
11	0	1	3	4	2	0	0,76%
12	4	2	2	0	2	3	0,77%
13	1	3	0	1	2	1	0,75%
14	0	3	3	1	3	3	0,77%
15	3	4	0	4	4	0	0,78%
16	1	0	1	4	2	1	0,75%
17	1	1	1	1	2	3	0,75%
18	1	3	2	1	1	2	0,76%
19	2	3	4	1	2	0	0,77%
20	2	1	1	3	3	4	0,78%
21	1	2	0	1	3	1	0,75%
22	0	2	0	1	2	2	0,75%
23	3	1	3	2	0	0	0,75%
24	2	4	3	1	0	2	0,77%
25	3	3	1	3	0	2	0,77%
26	4	2	2	4	4	0	0,79%
27	2	0	4	0	3	0	0,75%
28	4	0	2	1	4	0	0,76%
29	2	2	4	1	4	0	0,77%
30	1	3	2	1	4	0	0,76%
31	3	0	0	2	1	4	0,76%
32	3	4	0	0	4	2	0,77%
33	2	3	4	0	3	4	0,79%
34	0	2	3	2	4	4	0,78%
35	0	3	2	3	4	4	0,79%

Karyawan	Jumlah Karyawan Tidak Hadir						Persentase Karyawan Tidak Hadir (168 Hari Kerja)
	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	
36	2	0	1	3	1	4	0,76%
37	0	3	1	0	3	1	0,75%
38	2	1	3	0	1	1	0,75%
39	2	0	2	3	1	3	0,76%
40	4	4	4	4	2	3	0,82%
41	2	2	1	3	0	0	0,75%
42	3	0	3	3	2	0	0,76%
43	0	1	3	1	0	4	0,75%
44	4	2	3	2	0	3	0,78%
45	4	3	4	4	4	1	0,81%
46	4	2	1	2	3	1	0,77%
47	2	2	0	2	1	4	0,76%
48	1	0	0	1	3	4	0,75%
49	2	0	0	0	4	4	0,76%
50	4	0	2	1	1	2	0,76%
51	1	0	1	4	3	3	0,77%
52	2	3	1	1	4	1	0,77%
53	4	3	2	0	4	1	0,78%
54	4	4	0	1	0	2	0,76%
55	0	0	0	1	3	1	0,74%
56	3	0	3	2	2	2	0,77%

Sumber: Lotus Car's (2024)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan dari Januari hingga Juni, serta persentase ketidakhadiran masing-masing dari total 168 hari kerja. Terlihat bahwa karyawan seperti Andra dan Ulil Listyo memiliki tingkat ketidakhadiran tinggi, masing-masing 0,82 dan 0,81, sementara Hendri dan Rifki memiliki tingkat ketidakhadiran rendah, masing-masing 0,74. Sebagian besar karyawan memiliki persentase ketidakhadiran sekitar 0,75 hingga 0,77, menunjukkan konsistensi dalam tingkat ketidakhadiran. Informasi ini berguna bagi manajemen untuk menilai dan mengelola kehadiran karyawan, serta merencanakan kebijakan peningkatan kehadiran. Berikut merupakan tabel yang mencakup gaji karyawan di Lotus Car's dari bulan Januari hingga Juni:

Tabel 1.3
Daftar Gaji Karyawan yang Tidak Hadir Bulan Januari-Juni 2024

Karyawan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Persentase Pencapaian Gaji Maksimal
1	3.475.000	3.753.000	3.614.000	3.058.000	3.892.000	3.475.000	91,07%
2	3.800.000	3.800.000	3.800.000	3.344.000	3.800.000	4.256.000	89,29%
3	2.990.000	3.105.000	3.105.000	2.760.000	2.990.000	3.220.000	94,05%
4	4.082.000	4.082.000	4.082.000	3.925.000	4.396.000	3.925.000	92,86%
5	4.680.000	4.860.000	4.860.000	4.500.000	5.040.000	4.500.000	94,05%
6	3.528.000	3.150.000	3.150.000	2.898.000	3.276.000	3.402.000	91,67%
7	3.024.000	2.800.000	2.800.000	2.464.000	2.800.000	3.136.000	90,48%
8	4.312.000	4.312.000	4.312.000	3.388.000	3.850.000	4.004.000	82,71%
9	2.700.000	2.800.000	2.800.000	2.500.000	2.700.000	2.700.000	96,43%
10	3.186.000	3.304.000	3.304.000	2.714.000	3.304.000	3.186.000	60,15%
11	4.553.000	3.925.000	3.925.000	3.297.000	4.082.000	4.396.000	91,67%
12	2.750.000	2.860.000	2.860.000	2.750.000	2.860.000	2.750.000	91,07%
13	4.984.000	4.984.000	4.984.000	4.272.000	4.628.000	4.806.000	95,83%
14	3.683.000	3.175.000	3.175.000	3.048.000	3.175.000	3.175.000	91,07%
15	2.678.000	2.884.000	2.884.000	2.163.000	2.472.000	2.884.000	92,26%
16	3.948.000	3.807.000	3.807.000	2.961.000	3.666.000	3.807.000	92,86%
17	4.984.000	4.806.000	4.806.000	4.272.000	4.628.000	4.450.000	93,45%
18	3.444.000	3.198.000	3.198.000	2.952.000	3.321.000	3.198.000	93,45%
19	3.645.000	3.240.000	3.240.000	3.240.000	3.510.000	3.780.000	70,26%
20	3.780.000	3.780.000	3.780.000	3.080.000	3.500.000	3.360.000	65,29%
21	3.248.000	3.248.000	3.248.000	2.784.000	2.900.000	3.132.000	95,24%
22	3.393.000	3.276.000	3.276.000	2.808.000	3.042.000	3.042.000	95,83%
23	2.912.000	2.800.000	2.800.000	2.576.000	3.136.000	3.136.000	92,26%
24	4.266.000	3.950.000	3.950.000	3.792.000	4.424.000	4.108.000	92,26%
25	3.406.000	3.537.000	3.537.000	2.882.000	3.668.000	3.406.000	92,86%
26	4.225.000	4.394.000	4.394.000	3.549.000	4.056.000	4.732.000	89,29%
27	2.754.000	2.448.000	2.448.000	2.550.000	2.550.000	2.856.000	91,07%
28	4.100.000	4.264.000	4.264.000	3.936.000	3.936.000	4.592.000	91,07%
29	3.186.000	2.832.000	2.832.000	2.832.000	2.832.000	3.304.000	89,88%
30	3.360.000	3.120.000	3.120.000	2.880.000	2.880.000	3.360.000	56,28%
31	3.588.000	3.864.000	3.864.000	3.174.000	3.726.000	3.312.000	92,86%
32	2.808.000	3.024.000	3.024.000	2.700.000	2.592.000	2.808.000	60,08%
33	2.943.000	2.616.000	2.616.000	2.725.000	2.725.000	2.616.000	88,69%
34	4.959.000	4.275.000	4.275.000	3.933.000	4.104.000	4.104.000	89,29%
35	5.365.000	4.810.000	4.810.000	4.070.000	4.440.000	4.440.000	89,88%

Karyawan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Persentase Pencapaian Gaji Maksimal
36	4.860.000	4.860.000	4.860.000	3.960.000	4.860.000	4.320.000	91,67%
37	3.306.000	3.078.000	3.078.000	2.850.000	2.850.000	3.078.000	95,24%
38	3.078.000	2.850.000	2.850.000	2.850.000	3.078.000	3.078.000	92,86%
39	2.916.000	2.808.000	2.808.000	2.376.000	2.916.000	2.700.000	91,07%
40	2.850.000	2.736.000	2.736.000	2.394.000	2.964.000	2.850.000	86,31%
41	2.970.000	2.970.000	2.970.000	2.420.000	3.080.000	3.080.000	94,64%
42	3.016.000	2.900.000	2.900.000	2.552.000	3.016.000	3.248.000	90,48%
43	4.060.000	3.500.000	3.500.000	3.360.000	3.920.000	3.360.000	92,26%
44	3.075.000	3.075.000	3.075.000	2.829.000	3.444.000	3.075.000	63,90%
45	2.850.000	2.736.000	2.736.000	2.394.000	2.736.000	3.078.000	86,31%
46	2.700.000	2.916.000	2.916.000	2.484.000	2.700.000	2.916.000	91,67%
47	3.294.000	3.416.000	3.416.000	2.806.000	3.294.000	2.928.000	93,45%
48	3.612.000	3.612.000	3.612.000	3.096.000	3.225.000	3.096.000	93,45%
49	4.185.000	4.340.000	4.340.000	3.875.000	3.720.000	3.720.000	92,86%
50	2.750.000	2.860.000	2.860.000	2.640.000	2.970.000	2.860.000	91,67%
51	4.396.000	4.239.000	4.239.000	3.297.000	3.925.000	3.925.000	91,07%
52	4.455.000	4.455.000	4.455.000	3.960.000	3.960.000	4.455.000	92,86%
53	3.275.000	3.406.000	3.406.000	3.275.000	3.144.000	3.537.000	91,07%
54	3.025.000	3.388.000	3.388.000	2.904.000	3.388.000	3.146.000	94,64%
55	4.118.000	3.976.000	3.976.000	3.408.000	3.550.000	3.834.000	95,83%
56	2.756.000	2.650.000	2.650.000	2.438.000	2.756.000	2.756.000	89,88%

Sumber: Lotus Car's (2024)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa fluktuasi gaji dapat mempengaruhi perasaan stabilitas finansial dan keadilan di tempat kerja, di mana karyawan dengan gaji stabil atau meningkat cenderung lebih puas. Transparansi penghasilan dalam tabel ini juga membangun kepercayaan dan persepsi keadilan, meningkatkan kepuasan kerja. Persentase gaji maksimal yang tercapai bisa menjadi indikator penghargaan terhadap kinerja, di mana karyawan yang merasa dihargai melalui peningkatan gaji sesuai kinerja mereka akan lebih termotivasi dan puas. Keamanan finansial yang ditawarkan oleh gaji yang layak dan konsisten juga berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan

akan mendorong karyawan untuk berprestasi. Pada tabel 1.4 merupakan kuesioner kepuasan kerja karyawan Lotus Car's:

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra-Survey Kepuasan Kerja Pada Karyawan Lotus Car's

KEPUASAN KERJA						
No	Pertanyaan	Jawaban Responden		Total Responden	Persentase	
		Ya	Tidak		Ya	Tidak
1	Apakah Anda merasa beban kerja Anda adil dan dapat dikelola?	7	23	30	23%	77%
2	Apakah Anda merasa nyaman dengan lingkungan kerja fisik Anda?	12	18	30	12%	60%
3	Apakah Anda merasa puas dengan gaji yang diterima di perusahaan	11	19	30	11%	63%
4	Apakah Anda merasa atasan Anda mendengarkan dan mempertimbangkan masukan Anda?	7	23	30	7%	77%
5	Apakah Anda merasa termotivasi untuk datang bekerja setiap hari?	12	18	30	12%	60%
Total					163	337
Rata-Rata					33%	67%

Sumber: Olah Data Penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1.4, hasil pra-survey dari 25 responden karyawan terhadap kepuasan kerja di Lotus Car's, dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja di perusahaan rendah, dengan hanya 33% responden yang memberikan jawaban "Ya" pada pertanyaan-pertanyaan terkait kepuasan kerja, sementara 67% responden menjawab "Tidak". Beban kerja yang adil dan dapat dikelola serta perasaan bahwa atasan mendengarkan dan mempertimbangkan masukan mendapat penilaian paling rendah. Perusahaan perlu menilai dan mengatur ulang beban kerja agar lebih adil dan dapat dikelola dengan baik. Pelatihan manajemen

bagi atasan untuk lebih mendengarkan dan mempertimbangkan masukan dari karyawan dapat meningkatkan rasa dihargai dan meningkatnya kepuasan kerja.

Perusahaan perlu memelihara kesejahteraan karyawan karena penurunan dan peningkatan kepuasan kerja tidak terlepas dari *Work Life Balance* dan beban kerja yang didapat sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Adanya overtime yang melebihi kapasitas karyawan juga dapat menyebabkan terjadinya beban kerja terhadap karyawan sehingga dalam menyelesaikan tugasnya kurang maksimal. *Work Life Balance* merupakan bentuk pertahanan dari seseorang terhadap kondisi ketidakseimbangan kerja. Untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan yang baik perusahaan berupaya memberikan *Work Life Balance* antara kehidupan pribadi dan dunia kerja, yang membuat area kerja yang nyaman, serta membangun teamwork, maupun melaksanakan rotasi kerja.

Demi menjaga kualitas dan komitmen dari para karyawan yang dituntut harus mencapai target yang diberikan, pada umumnya banyak perusahaan saat ini menerapkan program *Work Life Balance*. *Work Life Balance* merupakan keseimbangan antara kepentingan pekerjaan dan kebutuhan seseorang. Keseimbangan tersebut merupakan peran dan tanggung jawab dalam bekerja tanpa mengabaikan aspek lain di kehidupannya (Ridi & Agus Masrul, 2023:615)

Work Life Balance adalah sejauh mana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya (McDonald & Bradley, 2005:131). Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi pegawai sangat penting demi tercapainya peran maksimal sebagai individu yang memiliki tanggung jawab bekerja juga bertanggung jawab berkeluarga (Fidyani, 2018:8) Akibat dari tuntutan pekerjaan tinggi, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan di CV Lotus Car's menjadi terancam. Peningkatan jam kerja, ketidakpastian pekerjaan, dan intensitas tugas dapat merugikan waktu untuk berkumpul dengan keluarga, menjalani hobi, atau menjaga kesehatan mental.

Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi pegawai sangat penting demi tercapainya peran maksimal sebagai individu yang memiliki tanggung jawab bekerja juga bertanggung jawab berkeluarga. Hal ini

dapat tercermin dalam tabel pencapaian target karyawan yang menunjukkan bagaimana karyawan mampu mencapai target mereka meskipun harus mengelola berbagai aspek kehidupan mereka:

Tabel 1.5
Pencapaian Target Pekerjaan Lotus Car's

Karyawan	Target yang Terealisasi	Pencapaian Target	Persentase
1	212	325	65%
2	217	325	67%
3	203	325	62%
4	219	325	67%
5	227	325	70%
6	207	325	64%
7	238	325	73%
8	217	325	67%
9	202	325	62%
10	230	325	71%
11	219	325	67%
12	202	325	62%
13	226	325	70%
14	208	325	64%
15	235	325	72%
16	213	325	66%
17	226	325	70%
18	206	325	63%
19	225	325	69%
20	232	325	71%
21	204	325	63%
22	204	325	63%
23	239	325	74%
24	219	325	67%
25	210	325	65%
26	223	325	69%
27	235	325	72%
28	221	325	68%
29	205	325	63%
30	233	325	72%
31	212	325	65%
32	223	325	69%
33	238	325	73%

Karyawan	Target yang Terealisasi	Pencapaian Target	Persentase
34	224	325	69%
35	229	325	70%
36	227	325	70%
37	203	325	62%
38	239	325	74%
39	237	325	73%
40	203	325	62%
41	202	325	62%
42	204	325	63%
43	213	325	66%
44	224	325	69%
45	203	325	62%
46	237	325	73%
47	206	325	63%
48	209	325	64%
49	218	325	67%
50	238	325	73%
51	219	325	67%
52	222	325	68%
53	210	325	65%
54	243	325	75%
55	250	325	77%
56	200	325	62%
Rata-Rata	219,46		68%

Sumber: Lotus Car's (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pencapaian target kerja 56 karyawan dalam perusahaan, di mana target yang direalisasikan berkisar antara 200 hingga 250 pekerjaan dengan target yang ditetapkan sebesar 325 pekerjaan. Persentase pencapaian target berkisar antara 62% hingga 77%, dengan rata-rata pencapaian sebesar 68%. Target kerja tinggi dan tuntutan untuk memenuhi target tersebut bisa menyebabkan karyawan harus bekerja lebih lama dan lebih keras, mengorbankan waktu yang seharusnya digunakan untuk beristirahat, berkumpul dengan keluarga, atau menjalani hobi dan aktivitas pribadi lainnya. Pada tabel 1.6 merupakan kuesioner *Work Life Balance* Lotus Car's:

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra-Survey *Work Life Balance* Pada Karyawan Lotus Car's
WORK LIFE BALANCE

No	Pertanyaan	Jawaban Responden		Total Responden	Persentase	
		Ya	Tidak		Ya	Tidak
1	Apakah Anda merasa memiliki cukup waktu untuk menikmati kegiatan pribadi dan keluarga di luar pekerjaan?	9	21	30	30%	70%
2	Apakah Anda puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda saat ini?	22	8	30	73%	27%
3	Apakah Anda bisa mengambil cuti yang diinginkan tanpa khawatir tentang pekerjaan?	17	13	30	57%	43%
4	Apakah Anda mendapatkan waktu istirahat yang cukup selama hari kerja (misalnya, istirahat makan siang)?	20	10	30	67%	33%
5	Apakah Anda merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari perusahaan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi?	16	14	30	53%	47%
Total					280	220
Rata-Rata					56%	44%

Sumber: Olah Data Penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1.6, hasil Pra-Survey dari 25 responden karyawan terhadap *Work Life Balance* pada karyawan Lotus Car's, dapat diketahui bahwa tingkat keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi di perusahaan ini cukup

seimbang dengan sedikit lebih banyak responden yang merasa seimbang (56%) dibandingkan yang tidak merasa seimbang (44%). Aspek waktu istirahat selama hari kerja dan dukungan dari perusahaan untuk keseimbangan mendapatkan nilai positif yang lebih tinggi dibandingkan aspek lainnya. Perusahaan harus mengembangkan program-program yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, seperti waktu cuti yang lebih fleksibel dan program kesejahteraan karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap nilai *Work Life Balance* yang meningkat.

Work Life Balance yang baik memungkinkan karyawan untuk lebih puas dengan pekerjaan mereka karena merasa lebih mampu mengelola waktu antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal ini dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja (Muliawati, 2020:3). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu et al. (2021:2) menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tumbel et al. (2020:436) menyatakan bahwa *worklife balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja adalah perasaan emosional individu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan para pegawai terhadap pekerjaannya yang berupa reaksi dari faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di tempat kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Menurut Kawatu et al. (2018:18) Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan gejala melemahnya kepuasan kerja pada individu seorang pekerja. Melemahnya kepuasan kerja pada seorang pekerja akan mempengaruhi kualitas kerja pada seorang individu pada pekerjaan.

Perusahaan harus taat pada peraturan yang dibuat oleh pemerintah dan harus sesuai dengan standar yang telah ditentukan, tapi perusahaan juga dapat lebih memerhatikan keadaan karyawan serta kinerja yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya dicapai dapat dengan mudah terlaksanakan (Rolos et al., 2018:20). Beban kerja dapat didefinisikan sebagai volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume

yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam bagian tertentu (Moekijat, 2005:181).

Menurut Wulandari (2017:68) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. CV Lotus Cars, sebagai entitas yang beroperasi dalam industri otomotif yang dinamis, menghadapi dinamika pasar yang terus berkembang. Dalam beberapa waktu terakhir, terlihat peningkatan signifikan dalam tuntutan pekerjaan yang menempatkan karyawan di bawah tekanan yang luar biasa. Faktor-faktor ini mencakup peningkatan volume pekerjaan, kompleksitas tugas, serta tenggat waktu yang semakin ketat, dan semuanya berkontribusi terhadap beban kerja yang meningkat dan tantangan dalam memenuhi tanggung jawab masing-masing karyawan.

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra-Survey Beban Kerja Pada Karyawan Lotus Car's

BEBAN KERJA						
No	Pertanyaan	Jawaban Responden		Total Responden	Persentase	
		Ya	Tidak		Ya	Tidak
1	Apakah Anda merasa beban kerja Anda selalu dapat diselesaikan dalam jam kerja normal?	12	18	30	40%	60%
2	Apakah Anda jarang atau tidak pernah bekerja pada akhir pekan atau hari libur untuk menyelesaikan pekerjaan?	10	20	30	33%	67%
3	Apakah Anda jarang merasa stres karena beban kerja Anda?	7	23	30	23%	77%
4	Apakah Anda selalu memiliki cukup waktu untuk beristirahat selama jam kerja?	18	12	30	60%	40%

BEBAN KERJA						
No	Pertanyaan	Jawaban Responden		Total Responden	Persentase	
		Ya	Tidak		Ya	Tidak
5	Apakah Anda selalu merasa mampu menyelesaikan semua tugas Anda dalam waktu yang ditentukan?	9	21	30	30%	70%
Total					187	313
Rata-Rata					37%	63%

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1.7, hasil pra-survey dari 25 responden karyawan terhadap beban kerja di Lotus Car's dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan merasa beban kerja mereka cukup tinggi, dengan 63% responden memberikan jawaban "Tidak" terhadap pertanyaan-pertanyaan terkait beban kerja, sementara hanya 37% yang menjawab "Ya". Aspek yang paling mempengaruhi dalam beban kerja yaitu stres karena beban kerja, hal itu menunjukkan bahwa stres akibat beban kerja adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap persepsi beban kerja karyawan. Perusahaan harus memastikan bahwa karyawan mendapatkan waktu istirahat yang cukup selama jam kerja, seperti istirahat makan siang yang cukup dan istirahat singkat di tengah hari.

Beban kerja yang tinggi seringkali berhubungan dengan peningkatan tingkat stres di kalangan karyawan. Stres yang berkepanjangan dapat mengurangi kepuasan kerja sehingga menyebabkan karyawan merasa terbebani dan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan (Dewantoro, 2023:1). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jasmin et al. (2023:3) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2022:68) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari penjelasan di atas dapat diidentifikasi bahwa Lotus Car's Auto mengalami penurunan kepuasan kerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan yang mengakibatkan laba perusahaan menurun. Hal ini disebabkan oleh *Work Life Balance* dan beban kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga

perlu dilakukannya penelitian kepuasan kerja. Selain itu, beban kerja setiap individu melebihi kapasitas sehingga kemungkinan mereka mengalami kelelahan bekerja. Berhasil tidaknya kepuasan kerja yang dicapai perusahaan tersebut dipengaruhi *Work Life Balance* dan beban kerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kepuasan kerja karyawan maka semakin baik kinerja perusahaan.

Melihat adanya perbedaan dan inkonsistensi dari hasil penelitian-penelitian terdahulu mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Lotus Car’s Auto”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran beban kerja, *Work Life Balance*, dan kepuasan kerja karyawan di CV. Lotus Car’s Auto Jakarta Selatan?
2. Seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Lotus Car’s Auto di Jakarta Selatan?
3. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Lotus Car’s Auto di Jakarta Selatan?
4. Seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan CV. Lotus Car’s Auto di Jakarta Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui gambaran *Work Life Balance*, beban kerja, dan kepuasan kerja karyawan di CV. Lotus Car’s Auto Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Lotus Car’s Auto di Jakarta Selatan.

3. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Lotus Car's Auto di Jakarta Selatan.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Work Life Balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Lotus Car's Auto di Jakarta Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
Dapat mengaplikasikan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan dan menambah wawasan mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan beba kerja terhadap kepuasan kerja di CV Lotus Cars Auto
2. Bagi CV Lotus Cars Auto
Bagi CV Lotus Cars auto penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan perusahaan.
3. Bagi Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia
Hasil Penelitian ini dapat menjadi literatur bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian sebagai referensi penelitian terdahulu untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian di CV. Lotus Auto Car's yang beralamat di Jl. Jl. Bangka 3 No.55, RT.17/RW.2, Mampang, Kec. Mampang, Jakarta Selatan. Penelitian dilakukan pada semester genap pada tahun 2023/2024, yaitu pada bulan Maret 2023. Dengan rincian jadwal sebagai berikut:

