

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era revolusi industri 4.0 merupakan sebuah proses perubahan penggunaan tenaga manusia menjadi penggunaan teknologi mesin. Pada masa yang akan datang manusia akan tergeser keberadaannya dan digantikan oleh mesin. Persaingan dunia kerja yang semakin tinggi menuntut perusahaan untuk mencari sumber daya manusia yang berkualitas, selain itu perusahaan juga dituntut untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mendatangkan keuntungan yang besar. Segala bentuk keputusan yang diatur oleh perusahaan harus menjadikannya sebuah langkah untuk dapat mencapai visi, misi dan tujuan dari perusahaan itu sendiri (Christanti, 2023). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional (Rinaldy, 2023). Di dalam praktik-praktik MSDM yang efektif, organisasi dapat meningkatkan kemampuannya untuk beradaptasi dan bertahan menghadapi berbagai tantangan.

Perusahaan juga dituntut untuk tidak hanya fokus pada profit, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Sejalan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan bertanggung jawab untuk memberdayakan tenaga kerjanya dengan cara yang maksimal dan adil. Dalam upaya memberdayakan tenaga kerja, perusahaan perlu memperhatikan beberapa aspek penting seperti meningkatkan kemampuan karyawan dengan memanfaatkan teknologi terbaru dan menerapkan sistem penilaian kerja yang fleksibel, perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, perusahaan dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih terampil, puas, dan produktif yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan dan karyawan.

Sebagaimana yang dikatakan (Wulandari, 2017). Secara umum, lembaga bimbingan belajar berusaha untuk meningkatkan kualitas akademik atau kemampuan siswa, bimbingan belajar di luar sekolah diadakan untuk membantu siswa mengatasi berbagai kesulitan belajar yang mereka hadapi. Logistik dan distribusi, teknik terbaru dalam mengelola aliran produk dan informasi dalam memenangkan persaingan, logistik yang membantu mengembangkan perusahaan haruslah bertanggung jawab terhadap seluruh rangkaian proses mulai dari pengendalian persediaan, penyimpanan, distribusi ke distributor center, wholesaler, pedagang kecil, retailer, pelayanan pada pelanggan, proses pembayaran, dan sampai pada konsumen akhir (Santoso & Komari, 2019).

Perusahaan perlu memperhatikan pengembangan *soft skills* seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan. Hal ini penting mengingat dinamika industri pendidikan yang terus berubah. Guna mendukung sistem dan metode pembelajaran agar mencapai target rencana, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan pada bagian Distribusi & Logistik. Langkah-langkah yang diperlukan untuk memahami bagaimana perusahaan dapat mengadopsi strategi pengoptimalan kepuasan kerja bagian Distribusi & Logistik sehingga akan mendukung kualitas layanan pendidikan untuk mencapai target yang telah ditetapkan, adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor variasi yang mempengaruhi kepuasan karyawan seperti *work-life balance* dan beban kerja. Untuk memahami dinamika kepuasan kerja di PT "X", khususnya pada bagian distribusi & logistik, berikut data turnover Karyawan pada bagian Distribusi & Logistik.

Tabel 1.1
Data *Turnover* Karyawan pada bagian Distribusi & Logistik di PT “X” 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir	Persentase (%)
2019	40	1	1	40	2.50%
2020	40	0	0	40	0.00%
2021	40	1	0	41	0.00%
2022	41	8	10	39	24.39%
2023	39	8	3	44	7.69%

Sumber : Bagian SDM diolah oleh Peneliti (2024).

Data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa kondisi Turn Over selama lima tahun terakhir dari 2019 sampai 2023 mengalami fluktuasi, fakta menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang keluar setelah lonjakan di 2022 menandakan ada masalah yang belum sepenuhnya terselesaikan serta penting untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover.

Menurut (Putranti, 2022) Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari sebuah organisasi merupakan fenomena yang penting. Sebelum karyawan melakukan tindakan turnover karyawan, mereka mempunyai keinginan atau intensi untuk keluar dari perusahaan. *Turnover intention* (keinginan berpindah) dapat mengarah langsung pada karyawan nyata.

Peneliti melaksanakan pra survei kepada responden karyawan bagian Distribusi & Logistik (Sugiyono, 2016) mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian antara 30 sampai dengan 500. Berdasarkan panduan ini, peneliti memutuskan untuk melibatkan 30 responden dalam tahap observasi awal penelitian. Adapun pendekatan indikatornya yang dikemukakan oleh Afandi, (2018) sebagaimana dikutip dalam (Sitio, 2021). Kepuasan kerja indikator mencakup lima aspek utama, yaitu pekerjaan itu sendiri dimana isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan, gaji merupakan bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan

kebutuhan yang dirasakan adil, kesempatan promosi kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, pengawasan yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Berdasarkan kelima indikator yang telah diuraikan tersebut, peneliti kemudian menyusun pra survei sebagai berikut:

Tabel 1.2
Pra Survei Kepuasan Kerja Karyawan pada bagian Distribusi & Logistik di PT "X"

No.	Pernyataan	Nilai	
		S	TS
1.	Saya merasa kurang puas karena tugas-tugas saya terasa monoton.	35%	65%
2.	Saya merasa kurang puas dengan Bonus yang diberikan perusahaan ketika menyelesaikan pencapaian	70%	30%
3.	Saya merasa puas karena mendapat kesempatan yang sama dengan karyawan lain untuk naik jabatan.	85%	15%
4.	Saya merasa puas dengan atasan yang selalu memberikan saya arahan.	85%	15%
5.	Saya merasa puas memiliki rekan kerja/tim kerja yang baik dalam berkoordinasi.	95%	5%

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pra survei kepuasan kerja pada karyawan bagian Distribusi & Logistik di PT "X" yang ditunjukkan pada Tabel 1.2, terlihat bahwa sebagian besar responden merasa kurang puas terhadap bonus yang diberikan perusahaan ketika menyelesaikan pencapaian. Hal ini ditunjukkan oleh 70% karyawan yang menyatakan ketidakpuasan mereka terhadap aspek ini.

Berdasarkan pendapat Mukzam dalam (Budisetyani, 2016), kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam periode tertentu. Jackson

dalam (Isnaryadi, 2017) membedakan kompensasi menjadi dua kategori kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung mencakup gaji pokok, seperti upah dan gaji. Di sisi lain, kompensasi tidak langsung meliputi berbagai tunjangan, seperti asuransi, tunjangan kesehatan, pembayaran saat cuti, dan manfaat pensiun. Kompensasi finansial seperti gaji atau upah, bonus, dan tunjangan adalah salah satu faktor kunci yang penting untuk kelangsungan operasional sebuah perusahaan. Saydam dalam (Abdullah, 2019)

Setelah melihat data kepuasan kerja karyawan pada Tabel 1.2, penting untuk menganalisis faktor-faktor yang bisa mempengaruhinya. Salah satu aspek yang sering dikaitkan dengan kepuasan kerja adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi atau *work-life balance*. Menggunakan pendekatan Indikator-indikator menurut McDonald et al. (2005) dalam (Suhartini, 2021) yaitu: *Time Balance* (Keseimbangan Waktu), *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan), dan yang terakhir *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan). Untuk mendapatkan gambaran lebih jelas mengenai kondisi *work-life balance* pada karyawan bagian Distribusi & Logistik di PT "X", Hasil dari pra survei tersebut disajikan dalam Tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3

Pra Survei *Work life balance* pada bagian Distribusi & Logistik di PT "X"

No.	Pernyataan	Nilai	
		S	TS
1.	Saya merasa waktu yang saya habiskan untuk bekerja kurang seimbang dengan waktu yang saya miliki untuk kegiatan pribadi maupun keluarga.	55%	45%
2.	Saya merasa sulit untuk memenuhi tuntutan peran saya yang harus dijalankan secara bersamaan, baik di pekerjaan maupun di rumah.	60%	40%
3.	Saya merasa kurang puas dengan kualitas waktu yang saya habiskan bersama keluarga saya.	55%	45%

No.	Pernyataan	Nilai	
		S	TS
4.	Saya merasa kurang puas karena jarang memiliki waktu untuk menikmati hobi/kegiatan yang saya sukai di luar jam kerja.	60%	40%
5.	Saya merasa puas dengan dukungan keluarga saya. Dukungan ini membantu saya mengelola pekerjaan dengan baik serta menjalani kehidupan pribadi secara optimal.	68.57%	28.57%

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2024).

Berdasarkan hasil pra survei *Work-life balance* pada karyawan bagian Distribusi & Logistik di PT "X" yang ditunjukkan pada tabel 1.3, terlihat bahwa sebagian besar responden merasa sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang harus dijalankan secara bersamaan, baik di pekerjaan maupun di rumah. Hal ini ditunjukkan oleh 60% responden yang menyatakan persetujuan mereka terhadap pernyataan ini juga terdapat lebih dari setengah responden merasa waktu yang mereka habiskan untuk bekerja kurang seimbang dengan waktu yang mereka miliki untuk kegiatan pribadi maupun keluarga. Hal ini ditunjukkan oleh 55% karyawan yang menyatakan persetujuan mereka terhadap pernyataan ini.

Menurut teori yang disampaikan oleh Clark dalam (Mardhatillah, 2016), *Work-Life Balance* (WLB) adalah kondisi di mana individu dapat menjalankan tanggung jawabnya di tempat kerja, di rumah, dan di masyarakat dengan konflik peran yang sangat minim. Teori dari Kickul juga menyatakan bahwa ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaannya disebabkan oleh konflik keseimbangan antara karir dan kehidupan keluarga mereka. Pekerja diharapkan dapat bekerja dengan baik, namun mereka juga memiliki kehidupan di luar pekerjaan yang perlu diperhatikan, seperti keluarga, komunitas, sosial, studi, dan lain sebagainya (Assyofa, 2022). Melalui penelitian (Nabila & Irfani, 2022) *work-life balance* berhubungan positif dengan kepuasan kerja karena ketika *work-life balance* dikelola dengan baik, hal itu mempengaruhi kepuasan kerja melalui faktor waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Akibatnya, karyawan dapat merasakan kepuasan kerja yang layak dari perusahaan,

seperti gaji yang sesuai, promosi, pengawasan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan kondisi kerja.

Sebagaimana dikemukakan oleh Luthans dalam (Syamsu & Nanda 2019) konflik peran terjadi ketika individu dihadapkan pada situasi di mana mereka harus mengemban dan melaksanakan dua atau lebih tanggung jawab secara simultan. Ketika seseorang mengalami konflik peran semacam ini, hal tersebut dapat menimbulkan rasa ketidaknyamanan dalam lingkungan kerjanya. Akibatnya, karyawan mungkin merasa terbebani dan kurang mampu menikmati suasana kerja yang ada, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya secara keseluruhan. Carnicer dalam (Syamsu & Nanda 2019) mendefinisikan konflik peran sebagai situasi di lingkungan kerja di mana seseorang menghadapi dua atau lebih tuntutan yang terjadi bersamaan. Dalam situasi ini, upaya untuk memenuhi satu tuntutan peran cenderung menghambat kemampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan peran lainnya secara efektif. Terlebih lagi menurut Permatasari, seperti yang dikutip oleh (Endarwita & Yuliza, 2022) , konflik peran juga dapat terjadi saat manajemen memberikan tugas kepada karyawan tanpa menyediakan waktu, dana, atau peralatan yang memadai. Akibatnya, karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas tersebut dengan baik karena keterbatasan sumber daya dan waktu yang diberikan.

Selain *work-life balance*, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, dengan menggunakan pendekatan indikator-indikator seperti yang dinyatakan oleh Koesmowidjojo (2017:33) dalam (Megawati & Supriatin, 2019) adalah sebagai berikut kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

Jam kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi beban kerja karyawan, terutama pada bagian Distribusi & Logistik yang memiliki tuntutan kerja spesifik dan dinamis. Untuk memberikan gambaran lebih jelas mengenai kondisi kerja pada karyawan bagian Distribusi & Logistik di PT "X", peneliti telah menyusun tabel yang merangkum jam kerja resmi serta observasi mengenai jam kerja tambahan yang sering dialami oleh karyawan di bagian ini. Pemahaman

terhadap pola jam kerja ini penting untuk mengidentifikasi potensi beban kerja yang dialami karyawan serta bagaimana hal ini dapat berdampak pada kepuasan kerja mereka. Selanjutnya, peneliti akan memaparkan data tersebut dalam Tabel 1.4 berikut:

Tabel 1. 4

Jam kerja karyawan pada bagian Distribusi & Logistik di PT "X"

Hari	Jam Kerja
Senin	09.00 - 17.00
Selasa	09.00 - 17.00
Rabu	09.00 - 17.00
Kamis	09.00 - 17.00
Jumat	09.00 - 17.00
Sabtu	09.00 - 16.00

Sumber : PT "X" (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 Dapat diketahui bahwa Jam kerja resmi bagian Distribusi & Logistik di PT "X" telah ditetapkan sesuai dengan peraturan pemerintah, yaitu dari pukul 09.00 hingga 17.00 setiap hari dari Senin hingga jumat sementara pada hari sabtu yaitu dari pukul 09.00 - 16.00. Namun, hasil observasi dan wawancara dengan para karyawan di bagian Distribusi & Logistik menunjukkan bahwa terkadang mereka harus bekerja di luar jam kerja yang telah ditentukan. Hal ini disebabkan oleh berbagai alasan, hal ini termasuk adanya *event* promosi terkait bimbingan belajar atau kegiatan khusus seperti kelas persiapan masuk ke perguruan tinggi negeri, yang memerlukan tambahan waktu kerja untuk persiapan dan pelaksanaan. Selain itu, ketika terdapat kebutuhan mendesak dari cabang-cabang yang memerlukan barang dengan segera, karyawan pada bagian Distribusi & Logistik harus siap untuk bekerja lebih lama.

Tabel 1.5
Jadwal dan Beban Kerja Karyawan bagian Distribusi & Logistik PT “X”
untuk Program Pendidikan

Periode	Tim	Beban Kerja	Intensitas
April - Mei 2024	Staff Gudang Analisis Pengadaan	Menganalisis kebutuhan pengadaan untuk Program Bimbingan Intensif SBMPTN, Mengajukan permintaan barang (map, buku, spanduk, dll.) untuk Try Out dan Simulasi UTBK	Tinggi
April - Mei 2024	Staff Gudang Inventaris	Memonitor penerimaan barang dari pusat, input barang masuk untuk persiapan Try Out dan Simulasi UTBK	Tinggi

Periode	Tim	Beban Kerja	Intensitas
April - Mei 2024	Staff Pengemasan dan Distribusi	Menyiapkan dan mengemas barang untuk Program Bimbingan Intensif SBMPTN, distribusi materi untuk Try Out dan Simulasi UTBK	Sangat Tinggi
Juni - Juli 2024	Staff Gudang Analisis Pengadaan	Analisis kebutuhan untuk Ujian Mandiri SIMAK UI, pengadaan untuk Kelas Spesial Mata Pelajaran	Sedang
Juni - Juli 2024	Staff Gudang Inventaris	Monitoring stok untuk berbagai program bimbingan, input barang masuk untuk Ujian Mandiri SIMAK UI	Sedang

Periode	Tim	Beban Kerja	Intensitas
Juni - Juli 2024	Staff Pengemasan dan Distribusi	Persiapan dan pengiriman untuk Ujian Mandiri SIMAK UI, awal persiapan untuk Kelas Spesial Mata Pelajaran	Tinggi
Juli - Agustus 2024	Staff Gudang Analisis Pengadaan	Analisis kebutuhan untuk Program Bimbingan Intensif SBMPTN lanjutan, Evaluasi stok pasca Ujian Mandiri SIMAK UI	Sedang
Juli - Agustus 2024	Staff Gudang Inventaris	Inventarisasi pasca Ujian Mandiri SIMAK UI, Persiapan stok untuk Program Bimbingan Intensif SBMPTN lanjutan	Sedang

Periode	Tim	Beban Kerja	Intensitas
Juli - Agustus 2024	Staff Pengepakan dan Distribusi	Pengiriman materi untuk Kelas Spesial Mata Pelajaran, Persiapan dan distribusi untuk Program Bimbingan Intensif SBMPTN lanjutan	Tinggi

Sumber : PT "X" Diolah oleh Peneliti (2024)

Jam kerja yang cukup padat pada bagian Distribusi & Logistik disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, staf gudang analisis pengadaan memiliki tugas yang cukup padat dalam mengajukan barang-barang seperti map, buku, spanduk, dan berbagai perlengkapan lainnya. Mereka harus memastikan ketersediaan barang yang dibutuhkan oleh semua cabang serta melakukan analisis terhadap kebutuhan pengadaan agar semua keperluan dapat terpenuhi tepat waktu. Kedua, staf gudang dan inventaris memiliki tanggung jawab yang cukup padat dalam mendata semua barang yang masuk dan keluar. Mereka harus melakukan pengecekan dan pencatatan secara teliti agar inventaris barang selalu akurat dan terupdate. Pekerjaan ini sangat penting untuk memastikan bahwa tidak ada barang yang hilang atau terlewat dalam proses distribusi.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Harrington dalam (Tulhusnah, 2019) menyatakan bahwa lamanya jam kerja berlebih dapat meningkatkan human error atau kesalahan kerja karena kelelahan yang meningkat dan jam tidur yang berkurang. Menurut Newstrom dalam (Tulhusnah, 2019) menyatakan adanya beberapa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang mengandung stres kerja yang salah satunya adalah terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan.

Peneliti telah melakukan pra survei terhadap sejumlah karyawan bagian Distribusi & logistik di PT "X". Hasil pra survei tersebut disajikan dalam Tabel 1.6 berikut:

Tabel 1.6
Pra Survei Beban kerja karyawan pada bagian Distribusi & Logistik di PT
“X”

No.	Pernyataan	Nilai	
		S	TS
1.	Tugas yang saya terima cukup berat memerlukan waktu, sehingga saya merasa terbebani.	31.43%	68.57%
2.	Menyelesaikan beberapa tugas sekaligus adalah tantangan besar bagi saya, membuat saya terbebani.	51.43%	48.57%
3.	Saya merasa terbebani karena terkadang melewati tenggat waktu dalam menyelesaikan tugas.	54.29%	45.71%
4.	Saya merasa terbebani saat harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat.	65.71%	34.29%
5.	Saya merasa terbebani jika kesulitan mengerjakan lebih dari satu tugas sekaligus sesuai dengan target.	60%	40%

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2024).

Berdasarkan hasil pra survei beban kerja pada karyawan bagian Distribusi & Logistik di PT "X" yang ditunjukkan pada tabel, terlihat bahwa sebagian besar responden merasa terbebani saat harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat dan sebanyak 60% karyawan merasa terbebani jika sedang kesulitan dalam mengerjakan lebih dari satu tugas sekaligus sesuai dengan target.

Dalam lingkungan kerja, masing-masing anggota staf diberi tanggung jawab untuk menuntaskan sejumlah tugas yang merupakan bagian dari beban kerja mereka. Penting untuk memastikan bahwa volume dan kompleksitas beban kerja yang dialokasikan kepada setiap karyawan sejalan dengan kapasitas fisik dan mentalnya. Keselarasan ini bertujuan untuk mencegah terjadinya kelelahan

berlebihan, dengan mempertimbangkan batasan dan potensi individu dalam mengelola beban kerja yang diberikan. Sebagaimana dikemukakan oleh Rahardjo dalam (Pertiwi 2023), persepsi negatif terhadap beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan dampak yang tidak diinginkan pada kesehatan fisik dan mental karyawan. Akibatnya, hal-hal tersebut dapat berujung pada penurunan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Ditambah dengan pendapat Rivai dalam salah satu indikator beban kerja yaitu penetapan waktu, setelah memiliki SOP, ada baiknya perusahaan juga menetapkan waktu yang tepat dan sesuai pada deadline pekerjaan, sehingga hal ini bisa mengurangi beban kerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu mengindikasikan terjadinya *research gap* pada penelitian ini dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Penelitian (Yantje, 2019) menunjukkan bahwa *work life balance* diperoleh tidak ada pengaruh yang signifikan dari *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Penelitian (ERLANGGA et al., 2023) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan penelitian (Saputra, 2021) menunjukkan variabel Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian (Rivaldi Erwilfan et al., 2024) menunjukkan hasil, yaitu beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan pemaparan di atas dan fenomena yang terjadi, terdapat beberapa masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini. Masalah pertama adalah kepuasan kerja karyawan pada bagian Distribusi & Logistik di PT "X" yang belum mencapai tingkat optimal, khususnya pada bagian distribusi & logistik. Hal ini terlihat dari hasil pra-survei yang menunjukkan bahwa 70% karyawan merasa kurang puas terhadap bonus yang diberikan perusahaan ketika menyelesaikan pencapaian.

Masalah kedua adalah berkaitan dengan ketidakseimbangan *work-life balance* yang dialami oleh karyawan pada bagian Distribusi & Logistik di PT "X" Berdasarkan hasil pra-survei, 60% responden merasa sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang harus dijalankan secara bersamaan, baik di pekerjaan maupun di rumah. Lebih lanjut, 55% karyawan merasa waktu yang mereka habiskan untuk

bekerja kurang seimbang dengan waktu yang mereka miliki untuk kegiatan pribadi maupun keluarga.

Masalah ketiga adalah beban kerja yang cukup tinggi yang dirasakan oleh karyawan PT "X". Data hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa terbebani saat harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat. Selain itu, 60% karyawan merasa terbebani jika sedang kesulitan dalam mengerjakan lebih dari satu tugas sekaligus sesuai dengan target.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN DISTRIBUSI & LOGISTIK DI PT “X”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran umum mengenai *Work life balance*, beban kerja, dan kepuasan kerja karyawan pada bagian Distribusi & Logistik di PT “X”.
2. Seberapa besar pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan kerja karyawan pada bagian Distribusi & Logistik di PT “X”.
3. Seberapa besar pengaruh Beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian Distribusi & Logistik di PT “X”.
4. Seberapa besar pengaruh *Work life balance* dan Beban kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada bagian Distribusi & Logistik di PT “X”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui gambaran umum mengenai *Work life balance*, Beban kerja dan Kepuasan kerja karyawan pada bagian Distribusi & Logistik di PT “X”.
2. Mengetahui besarnya pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan kerja karyawan pada bagian Distribusi & Logistik di PT “X”.
3. Mengetahui besarnya pengaruh Beban kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada bagian Distribusi & Logistik di PT “X”.

4. Mengetahui besarnya pengaruh *Work life balance* dan Beban kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada bagian Distribusi & Logistik di PT "X".

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek teoritis.

Secara teoritis yang bisa diambil dari penelitian ini adalah untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang *Work life balance* dan Beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian Distribusi & Logistik di PT "X".

Aspek praktis.

- a. Bagi Penulis

Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta memberikan pemahaman tentang sumber daya manusia, khususnya tentang *Work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian Distribusi & Logistik di PT "X"

- b. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian yang dilakukan diharapkan dapat membantu pihak perusahaan menjadikan sumber referensi mengenai pentingnya *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian Distribusi & Logistik di PT "X"

- c. Bagi peneliti lain

Pembaca yang akan melakukan penelitian terkait subjek yang sama dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk mendapatkan pemahaman dan pengetahuan.

1.5 Lokasi Penelitian

Peneliti melaksanakan kegiatan penelitian ini pada 2024 PT "X". (Distribusi & Logistik). Berlokasi di Jalan Raya Sapan, Tegalluar, Kota Bandung. Adapun waktu penelitian ini dimulai pada bulan April - Juli 2024.

Tabel 1.7
Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Tahun 2024																										
		Maret				April				Mei			Juni			Juli				Agustus				september		Oktober		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	1	2	
1.	observasi mencari objek																											
2.	penentuan judul																											
3.	wawancara																											
4.	pengumpulan data awal																											
5.	penyusunan Bab I																											
6.	pembuatan kuesioner																											
7.	penyebaran kuesioner																											
	pengumpul																											
8.	an data akhir																											
9.	penyusunan Bab II																											
10.	penyusunan Bab III																											
11.	Seminar Proposal																											
12.	Revisi																											
13.	Seminar Proposal																											
14.	Penyebaran Kuesioner																											
15.	Penyusunan Bab IV																											
16.	Pengolahan Data																											
17.	Penyusunan Bab V																											
18.	Sidang Skripsi																											
	Revisi Skripsi																											

Sumber: Diolah Oleh Penulis, (2024)