

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Diera globalisasi saat ini karyawan tidak lagi mendefinisikan kepuasan kerja dengan jumlah penghasilan atau tingginya gaji yang diterima menurut studi dari *Accenture* (perusahaan konsultan manajemen terkemuka didunia) yang dijelaskan didalam penelitian Ramadhani (2012) yang mengemukakan bahwa keseimbangan antara hidup dan kerja atau *work-life balance* merupakan penentu utama kesuksesan dan kepuasan bagi karyawan laki-laki dan perempuan. Ia juga mengungkapkan bahwa mayoritas karyawan mengundurkan diri dari perusahaan tempat bekerja lebih karena mereka berkeinginan untuk menjaga keseimbangan dalam hidup.

Menurut Maslichah & Hidayat (2016) keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktifitas kerja tetap terjaga. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, saat ini banyak perusahaan yang mulai menerapkan program *work-life balance*, program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga diluar pekerjaanya (Pangemanan, Pio, Tumbel, 2017).

Selain *work-life balance* faktor lain yang harus dijaga untuk mendapati kepuasan kerja adalah budaya organisasi, jika budaya organisasi perusahaan itu sudah kuat maka komitmen karyawan dan kepuasan terhadap perusahaan meningkat karena antara karyawan dengan perusahaan menjadi sejiwa, pendapat ini diungkapkan oleh Ritawati (2013) yakni budaya organisasi merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dan kepuasan kerja, asalkan budaya organisasi tersebut kuat tertanam dalam operasional sehari-hari, terdapat dua karakteristik penting dari budaya yang kuat, salah satunya adalah intensitas terhadap bagian anggota organisasi yakni menunjukkan persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap yang bertindak dengan cara tertentu, kedua adalah adanya kristalisasi atau kesepakatan yang luas terhadap nilai tersebut diantara anggota.

Menurut Tjiptono (2000) budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula. Begitu pula yang diungkapkan oleh Sami, Pirzada, & Ilyas (2011) dalam penelitiannya yakni budaya organisasi akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja serta kreativitas yang tinggi dan budaya organisasi juga menjadi salah satu faktor pendorong kepuasan kerja karena dengan adanya budaya organisasi maka perusahaan akan diarahkan kepada sistem dan nilai yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Dari beberapa uraian diatas yang telah dipertimbangkan maka penulis akan mengangkat variabel *work-life balance* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja untuk menjadi judul dalam skripsi ini.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

- a. Penelitian mengenai *work-life balance* memang sudah banyak namun yang menarik dalam penelitian adalah penulis menggabungkan dua indikator dari penelitian sebelumnya yakni Fisher (2001) dan Mcdonald & Bradley (2005) dalam Ramadhani (2012).
- b. Pada variabel budaya organisasi penulis juga menggabungkan dua indikator dari peneliti sebelumnya kedalam satu penelitian, dari Luthan (2002) dalam Wirda & Azra (2007) dan penelitian dari Robbins & Judge (2008)s.
- c. Sama dengan variabel *work-life balance* dan budaya organisasi, penulis menggabungkan kunci penilaian dari kepuasan kerja dari dua peneliti ke dalam satu penelitian yakni dari Hasibuan (2010) dalam Maslichah & Hidayat (2016) dan As'ad (2000) dalam Purwanto (2015).

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas rumusan masalah dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan terhadap *work-life balance* dan kepuasan kerja karyawan tetap *back office* di PT. Bank Sinarmas Roxy Square?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan tetap *back office* di PT. Bank Sinarmas Roxy Square?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan tetap di PT. Bank Sinarmas Roxy Square?
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap di PT. Bank Sinarmas Roxy Square?

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis, Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh *work-life balance* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja yang optimal.
2. Bagi Perusahaan, Perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja yang optimal dengan melihat adanya pengaruh dari *work-life balance* dan budaya organisasi melalui kepuasan kerja.
3. Bagi Pembaca, Penelitian ini dapat digunakan sebagai pemberi informasi dan pengetahuan mengenai *work-life balance* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang dapat diterapkan di lingkungan kerja ataupun sebagai landasan penelitian.