

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi era ekonomi digital saat ini membuat persaingan bisnis semakin ketat, sehingga membuat sebuah organisasi harus terus mengoptimalkan segenap sumber daya manusia yang dimiliki guna mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Pengoptimalan sumber daya manusia ini bisa dilakukan oleh perusahaan yang berfokus pada manufaktur maupun jasa. Sumber daya manusia mempunyai peranan dan posisi penting dalam segala aktivitas atau kegiatan yang ada di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dan hal tersebut tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun instansi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Rondonuwu *et al.*, 2018). Selain itu, sumber daya manusia termasuk dalam faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Dalam merealisasikan itu, perusahaan menuntut sumber daya yang terlibat di dalamnya harus mampu mempertahankan eksistensi perusahaan. 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.

Menurut Sugiyono dalam Kusendi (2011) dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan ada baiknya untuk menerapkan keseimbangan kehidupan pekerjaan atau *work life balance*, karena ini sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya. Kebanyakan orang saat terjun dalam dunia kerja jadi kehilangan keseimbangan dalam hidup mereka. Semakin tinggi karir mereka atau semakin tinggi bisnis yang dijalankan, maka semakin sulit bagi mereka untuk menikmati hidup. Akhirnya waktu untuk keluarga dan "*me time*" jadi terkuras, emosi tidak terkontrol, kesehatan menurun. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. *Work life balance* memiliki peran penting karena memberi manfaat kepada perusahaan yaitu dengan menguatnya komitmen organisasi pada perusahaan.

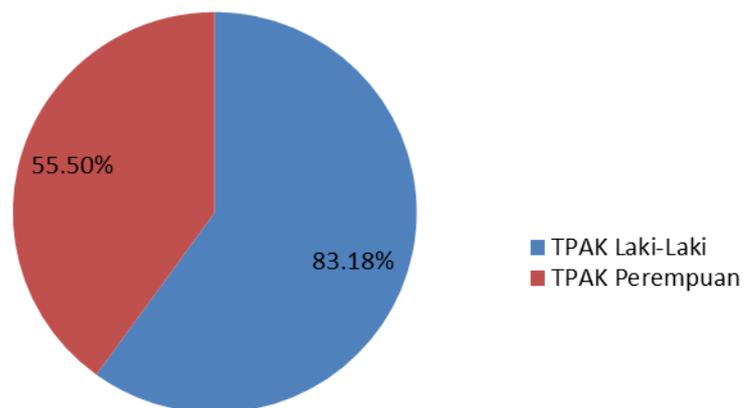
Menciptakan dan memelihara kepuasan kerja karyawan merupakan upaya yang dapat berdampak besar bagi kelangsungan perusahaan. Hal ini dikarenakan, karyawan yang puas membawa pengaruh yang positif bagi perusahaan, seperti

meningkatkan efisiensi dan produktivitas (Rahmawati, 2015). 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. 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. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi. Di lingkungan pekerjaan, beberapa faktor yang dapat menjadi pemicu konflik antara kebutuhan profesi pekerjaan dan tanggung jawab keluarga antara lain adalah waktu yang berlebih dalam menjalankan tugas organisasi, hubungan kerja antara atasan dan bawahan yang kurang baik dalam suatu organisasi, rekan kerja yang tidak membantu, ketidaknyamanan dalam melaksanakan tugas, pindah tugas, keterlibatan karyawan dalam suatu tugas organisasi, tantangan yang makin sulit dalam mengerjakan tugas, dan keterlibatan dalam melaksanakan suatu tugas yang sulit (Sugiyono, 2014).

Menurut Eisenberger *et al.* dalam Oktaviani (2018), di ruang lingkup dunia kerja, persepsi dukungan organisasi atau *Perceived Organizational Support* dapat menolong karyawan dalam memenuhi kebutuhan socioemotional atau kebutuhan emosi sosial dan menciptakan perasaan memiliki terhadap organisasi tempat karyawan bekerja, dan juga bahwa persepsi dukungan organisasi mampu meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab kerja. Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kebutuhan emosi sosial seseorang dapat menjadi faktor penguat kepuasan kerja dan rasa memiliki seorang karyawan dari sisi psikologis. Oleh karena itu untuk memelihara kondisi kondusif dalam konteks interaksi persepsi dukungan organisasi dengan emosi karyawan, diperlukan suatu keterampilan dalam mengelola emosi pribadi karyawan. Keterampilan dalam mengelola emosi dapat disebut sebagai kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi tersebut diharapkan dapat menguatkan persepsi dukungan terhadap organisasi ditempat karyawan bekerja dan menurunkan perasaan negatif ketika berada dilingkungan kerja yang pada akhirnya akan terbawa ke lingkungan keluarga.

Kecerdasan emosi mempunyai pengaruh dengan lingkungan sekitar. Dijelaskan oleh Goleman dalam Kusendi (2011), bahwa individu yang selalu mengembangkan kecerdasan emosinya akan mampu berkomunikasi lebih baik dengan rekan kerja maupun anggota keluarga. Kecerdasan emosi yang dimiliki seseorang hendaknya dapat memotivasi diri, menjadikan diri karyawan tersebut tahan dalam menghadapi kegagalan, mampu mengendalikan emosi dan menunda

kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana baik dalam kondisi persepsi dukungan organisasi yang positif maupun yang negatif, individu karyawan tersebut akan memiliki tingkat emosi yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya, baik lingkungan kerja maupun lingkungan keluarga. Goleman dalam Kusendi (2011) menjelaskan dengan seimbangnya kehidupan pribadi dan tanggung jawab kerja karyawan (*Work Life Balance*), dapat mereduksi dampak dari tercampurnya permasalahan pada dua ranah yaitu ranah organisasi kerja dan ranah lingkungan kehidupan keluarga karyawan.



Sumber : Data TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) Badan Pusat Statistik (BPS) 2019

Gambar 1.1 Hasil data TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) BPS (Badan Pusat Statistik) 2019

Saat ini, peran wanita telah berubah menjadi lebih kompleks. Tidak hanya sebagai ibu rumah tangga yang mengurus kehidupan rumah tangganya saja, namun wanita sekarang menjadi lebih mandiri dan bisa mengaplikasikan ilmu serta kemampuannya ke dalam berbagai bidang usaha. Mereka bekerja dan menjadi wanita karir, sehingga mereka mempunyai dua tugas yang sangat kompleks yaitu menjadi seorang wanita yang mengurus keluarganya serta menjadi wanita pekerja. Kedua tugas tersebut sangat berat dan sulit dilakukan secara

seimbang. Jadi seorang wanita pekerja harus benar-benar bisa membagi waktu untuk keluarga dan pekerjaan. Bahwa pekerja wanita juga rentan terhadap konflik baik dalam konflik pekerjaan atau dalam keluarganya serta wanita adalah makhluk yang perasa atau sensitif sehingga mudah goyah secara emosional sehingga keseimbangan dalam pekerjaan dan keluarga terganggu, pekerjaan yang dihasilkan pun menurun dan berdampak pada persepsi perusahaan terhadap kinerjanya yang menurun lalu berdampak lagi pada kepuasan kerjanya. Terkait dengan penjelasan di atas maka penulis mengangkat masalah penelitian dengan judul **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, *Work Life Balance* dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja pada Wanita Pekerja di Jabodetabek”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat masalah yang di bahas mengenai wanita sebagai sosok yang rentan terhadap konflik baik dalam lingkungan pekerjaan atau lingkungan keluarga. Karena rentan konflik, maka adanya emosional yang sulit dikelola sehingga keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan dan keluarga terganggu yang berdampak pada persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh antara Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Work Life Balance* pada wanita pekerja?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Kecerdasan emosional terhadap *Work Life Balance* pada wanita pekerja?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada wanita pekerja?
4. Apakah terdapat pengaruh antara Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja pada wanita pekerja?
5. Apakah terdapat pengaruh antara *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada wanita pekerja?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Work Life Balance* pada wanita pekerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Kecerdasan Emosional terhadap *Work Life Balance* pada wanita pekerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada wanita pekerja.

4. Untuk mengetahui pengaruh antara Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja pada wanita pekerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada wanita pekerja.

1.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai pengaruh-pengaruh *work life balance*, persepsi dukungan organisasi, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien serta tidak mengesampingkan kehidupan pribadi.
2. Bagi pembaca penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber bantuan dalam mencari pengetahuan dan informasi mengenai *work life balance*, persepsi dukungan organisasi, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja dalam lingkungan pekerjaan dan lingkungan kehidupan pribadi.