

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Negara besar seperti Indonesia ini mempunyai banyak potensi dan peluang ekonomi yang sangat luas. Negara ini memiliki sumber daya yang berlimpah, yang dapat bermanfaat untuk mendongkrak perekonomian penduduknya. Salah satu sumber daya yang dapat di optimalkan adalah komoditas tembakau. Produk tembakau di Indonesia telah berkembang pesat, seiring meningkatnya jumlah permintaan. Produk dari tembakau yang paling banyak ditemui di kalangan masyarakat adalah rokok. Wardani (2017) Konsumen rokok terutama di Indonesia sangat tinggi, sehingga kebutuhan akan rokok tersebut banyak melahirkan para wirausahawan rokok di Jawa Timur. Hal ini mengindikasikan bahwa usaha pabrik rokok memberikan peranan penting dalam pertumbuhan ekonomi khususnya di Jawa Timur.

Dalam observasi awal yang telah dilaksanakan, peneliti menemukan bahwa kebanyakan pabrik rokok yang berada di Kabupaten Trenggalek para pekerjanya adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa industri ini tidak hanya menjadi andalan ekonomi, tetapi juga menjadi tempat bagi perempuan untuk berkontribusi secara aktif dalam dunia kerja. Selain itu, peran perempuan dalam industri pabrik rokok di Kabupaten Trenggalek juga mencerminkan dinamika sosial dan ekonomi yang lebih luas, di mana mereka tidak hanya berkontribusi secara finansial, tetapi juga menjadi agen perubahan dalam keluarga dan masyarakat. Hal ini menunjukkan pentingnya dukungan terhadap kebijakan yang mendukung pemberdayaan perempuan dan seluruh karyawan di sektor industri, sehingga dapat meningkatkan perannya pada dunia kerja maupun kehidupan pribadi.

Melihat sangat berpengaruhnya industri rokok pada penjelasan diatas ada satu hal penting untuk menggerakkan industri rokok ini, hal itu adalah keberadaan tenaga kerja sebagai salah satu elemen yang berperan penting untuk menunjang keberlangsungan pabrik rokok di Indonesia adalah sumber daya manusia. Manusia

dalam suatu organisasi sangat penting untuk mencapai kesuksesan perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada pengembangan sumber daya manusianya. Menurut penelitian dari Setiawan dan Nurhayati (2021) menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM dapat meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja organisasi. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan berjalan secara efektif untuk mencapai sasaran, terutama apabila ada karyawan yang kurang kompeten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan maksimal. Menumbuhkan kepuasan kerja bagi karyawan merupakan hal yang krusial untuk keberlangsungan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh tenaga kerja yang dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan, sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam pekerjaan mereka. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Hadi (2020) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan. Dalam studi tersebut, ditemukan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen dan memiliki motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, mereka juga lebih mungkin untuk berinovasi dan berkontribusi secara aktif dalam tim, yang berdampak positif pada keseluruhan kinerja organisasi.

Kepuasan kerja mencerminkan seberapa bahagia dan puas perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang mereka jalani, yang dapat dipengaruhi oleh imbalan serta hasil usaha yang dilakukan. Mangkunegara (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif atau negatif yang dialami individu terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup aspek – aspek seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan untuk berkembang. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang krusial bagi tenaga kerja, dengan kepuasan kerja pekerja lebih termotivasi dalam mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk mengabdikan diri dalam pekerjaannya sehingga memberikan dampak positif untuk perusahaan. Tenaga kerja yang merasa puas biasanya lebih giat hadir di tempat kerja, menunjukkan performa yang unggul, dan setia kepada perusahaan. Robbins & Judge (2017) kepuasan kerja melibatkan faktor intrinsic salah satunya adalah

aspek emosional yang berhubungan dengan perasaan dan pengalaman individu di tempat kerja, yang bisa berpengaruh terhadap motivasi serta performa kerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan penting dalam mempengaruhi psikologi individu dalam organisasi serta kinerja mereka. Kepuasan kerja juga berkontribusi pada loyalitas karyawan, sehingga mengurangi tingkat tingkat pergantian karyawan dan biaya terkait dengan rekrutmen dan pelatihan.

Luthans (2011) Seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung merasakan perasaan yang baik saat mereka berhubungan dengan peran dan kewajiban yang mereka jalani. Pada organisasi penting untuk melibatkan seluruh karyawan agar mereka dapat berperan aktif dalam menciptakan situasi dan kondisi kerja yang mendukung. Aspek ini krusial untuk mencegah karyawan merasa jenuh, kelelahan, juga masalah ketika bekerja yang dapat berhubungan dengan motivasi mereka. Namun, jika tidak ada keseimbangan yang ideal antara pekerjaan maupun kehidupan sehari - hari, hal ini bisa mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Bisa dibayangkan jika seseorang tidak dapat mengeksekusi tugas dan fungsinya dalam dunia kerja karena tekanan dan tuntutan dalam dunia kerja yang terlalu berlebihan tanpa memperhatikan keseimbangan kehidupan personal pekerja maka perusahaan pasti akan menanggung kerugian yang besar karena hal ini pasti mempengaruhi penurunan produktivitas kinerja karyawan. Banyak faktor pemicu dari kepuasan kerja, salah satunya adalah *work life balance* yang berarti keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi.

Dewasa ini istilah *work life balance* sudah cukup populer di khalayak ramai. Tuntutan untuk bisa mendedikasikan diri terhadap pekerjaan, rumah tangga, serta menjalani tanggung jawab baik dalam kegiatan non – pekerjaan membuat banyak para pekerja masa kini yang mulai menerapkan *work life balance* dengan tujuan menyeimbangkan antara dunia kerja dengan kehidupan personal tenaga kerja. Fisher (2001) mendeskripsikan *work life balance* merupakan upaya yang seseorang lakukan untuk menjaga stabilitas beberapa peran yang tengah dijalankan. Keseimbangan ini penting untuk memastikan bahwa semua aspek kehidupan seseorang dapat dijalani dengan penuh perhatian.

Penerapan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dilakukan untuk pertama kalinya di Inggris dan AS pada akhir 1970-an dan 1980-an. Konsep ini muncul sebagai respons terhadap kebutuhan untuk mengelola keseimbangan antara aktivitas kerja dan aspek kehidupan yang lain. Area yang mencakup kehidupan selain pekerjaan adalah kegiatan pribadi, keluarga, dan kegiatan sosial atau rekreasi. Perkembangan teknologi seperti penggunaan smartphone, email, videocall, dan perangkat lunak lainnya, turut berkontribusi dalam hal ini. Pamela (2021)

Penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Isa, Yantu, et.al. (2022) yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo” menunjukkan hasil yaitu *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik *work life balance* yang dimiliki karyawan, semakin meningkat pula kepuasan kerja mereka. Temuan ini sepadan dengan studi sebelumnya oleh Baehaki & Setyo (2022). Untuk mencapai tujuan penelitian, peneliti menggunakan metode regresi linear dimana *work-life balance* sebagai variabel independent dan kepuasan kerja sebagai variabel dependent. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan terdapat hubungan yang positif antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja, yang dapat diartikan bahwa dengan perubahan jam kerja dari sebagian WFH menjadi sepenuhnya WFO, karyawan masih dapat membagi antara kehidupan kerja dengan kehidupannya.

Rizal (2021) Kebanyakan orang yang sudah mempunyai pekerjaan menjadi kehilangan keseimbangan kehidupan mereka. Semakin tinggi puncak karirnya dalam cakupan bisnis dan pekerjaan di perusahaan maka akan semakin tinggi dan sulit mereka menikmati hidup yang berakibat tidak bisanya mengontrol emosi, kesehatan, dan kehidupan personal. Karyawan yang seringkali dihadapkan pada ekspektasi yg terus meningkat dari atasan dan lingkungan kerja yang kompetitif berakibat pada masalah stress yang berkepanjangan dan berdampak negatif pada kesehatan mental, hubungan sosial, serta kualitas hidup di luar pekerjaan mereka. Maka dari itu *work life balance* sangatlah penting diterapkan

untuk kehidupan sehari – hari para pekerja. Namun, *work life balance* ini masih cukup asing dikalangan pekerja yang berada di luar kota besar. Sehingga penelitian ini diperlukan guna mengukur seberapa berpengaruhnya *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan pabrik rokok Pitoe yang berada di kabupaten Trenggalek, Jawa Timur. Pada banyak penelitian yang telah dilakukan sebelumnya subjeknya kebanyakan pekerja kantoran yang berada di kota besar yang tentu saja jam kerja dan cara hidup yang berbeda dengan masyarakat yang berapada di daerah pedesaan. Hal tersebut menjadi dasar ketertarikan penulis untuk meneliti hal ini.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Mengacu pada dari ulasan latar belakang masalah yang telah disampaikan, maka masalah yang telah diidentifikasi adalah kepuasan kerja menjadi hal yang krusial dalam kehidupan kerja seorang tenaga kerja. Salah satu hal yang menjadi sebab dari kepuasan kerja yaitu *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupn pribadi. *Work life balance* sudah mulai populer dikalangan millennial ataupun gen Z saat ini, namun di daerah pedesaan istilah ini belum terlalu dikenal. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik rokok di kabupaten Trenggalek.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumasan masalah dari penelitian ini yaitu: “Apakah *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik rokok?”

## **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengukur tingkat *work life balance* di lingkungan kerja karyawan pabrik rokok
2. Untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan pabrik rokok
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan terkait *work life balance* dengan kepuasan kerja karyawan pabrik rokok

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1. Secara Teoritis**

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan memperkaya hasil penelitian yang telah diadakan sebelumnya, tentang pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja.

## **2. Secara Praktis**

- a. Bagi karyawan, memberikan pengetahuan dan saran pengembangan terkait pengaruh *work life balance* dengan kepuasan kerja di lingkungan perusahaan.
- b. Bagi Perusahaan, memberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan permasalahan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan sehingga permasalahan dapat diselesaikan, memberikan saran pengembangan untuk peningkatan kualitas karyawan melalui peningkatan *work life balance* untuk kepuasan kerja karyawan di masa kini maupun masa mendatang.
- c. Bagi pembaca atau peneliti selanjutnya, memberikan informasi yang bermanfaat serta menambahkan wawasan khususnya bagi peneliti selanjutnya bisa dijadikan referensi untuk meneliti permasalahan dengan topik yang sama.