

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan bisnis yang ketat berimplikasi pada semakin sulitnya perusahaan untuk mencapai target produksi maupun penjualan yang telah ditentukan. Konsekuensinya adalah, perusahaan tidak mampu memperoleh laba atau keuntungan yang besar. Bahan baku yang semakin langka dan mahal, biaya tenaga kerja dan biaya *overhead* yang semakin meningkat, serta menurunnya volume penjualan merupakan hal-hal yang menjadi masalah klasik dalam bisnis. Hal ini terjadi pada hampir seluruh perusahaan dan akan menjadi masalah yang serius serta tantangan besar bagi perusahaan yang berskala kecil dengan keterbatasan modal kerja yang dimilikinya.

Kondisi finansial perusahaan yang tidak cukup baik tentunya akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan maupun karyawan. Perusahaan tidak mampu memberikan gaji dan menyediakan sarana serta prasarana yang baik bagi karyawan. Bagi karyawan, rendahnya kemampuan finansial perusahaan akan berpengaruh pada kemampuan perusahaan untuk mampu meningkatkan kesejahteraan (*well-being*) karyawan. Perlu dipahami, karyawan memiliki orientasi untuk dapat hidup sejahtera dengan bekerja pada sebuah perusahaan. Karyawan berharap dapat memperoleh kepuasan dalam hidup (*life satisfaction*), puas dengan pekerjaannya (*job satisfaction*), dan memiliki emosi yang positif (*positive affect*) dalam kehidupan kerjanya (Bobbio *et al.*, 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas maka penting bagi pihak manajemen untuk memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mensejahterakan karyawannya. Salah satu orientasi karyawan untuk hidup sejahtera adalah bagaimana karyawan dapat memenuhi kebutuhannya hingga karyawan akan memiliki tingkat kepuasan dalam hidup (*life satisfaction*) yang tinggi. Kepuasan dalam hidup berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk mencapai cita-cita, kondisi hidup yang membaik, dan memperoleh hal-hal yang penting dalam hidup (Diener *et al.*, 1985). Arti penting kepuasan hidup karyawan menjadikan setiap perusahaan untuk selalu mengusahakan berbagai macam cara agar karyawan memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi.

Ada banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan hidup karyawan. Bobbio *et al.*, (2022) dalam penelitiannya memberikan bukti yang nyata bahwa kepuasan dalam hidup dipengaruhi oleh budaya pekerjaan-rumah (*work-home culture*). *Work-home culture* berhubungan dengan kesesuaian budaya yang ada di rumah dan tempat kerja. Tingkat kesesuaian yang tinggi antara budaya yang ada di rumah dengan budaya di tempat kerja akan memberikan pengaruh terhadap *life satisfaction* karyawan. Kesesuaian yang tinggi antara budaya antara pekerjaan-rumah menurut Bobbio *et al.*, (2022) dapat dilihat melalui: 1) Seberapa baik organisasi dalam memberikan dukungan kepada karyawan (*organizational's support*), 2) Dukungan rekan kerja (*colleague's support*), 3) Dukungan dari atasan langsung karyawan (*supervisor's support*), 4) Tuntutan waktu yang dibebankan organisasi kepada karyawan berkaitan dengan pekerjaan (*organizational time demands*), dan 5) Tuntutan atau konsekuensi dari

karier yang dimiliki dengan pekerjaan atau tugas karyawan dalam organisasi (*career consequences*). Pengaruh *work-home culture* terhadap *life satisfaction* secara nyata ditemukan pada penelitian Beauregard (2011); Mahomed *et al.*, (2022). Hasil penelitian tersebut menemukan bukti bahwa dukungan organisasi, dukungan rekan kerja, dukungan pimpinan, tuntutan waktu dan tuntutan karier dalam konteks *work-home culture* memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan *life satisfaction*.

Kepuasan dalam hidup dapat ditingkatkan melalui dukungan organisasi kepada karyawan dalam beberapa bentuk seperti: perhatian pada kehidupan pribadi karyawan, perhatian pada pemenuhan kebutuhan hidup karyawan, dan kebutuhan dukungan sarana dan prasarana pendukung pekerjaan. Berkaitan dengan dukungan supervisor dan dukungan rekan kerja, dalam bekerja karyawan membutuhkan bimbingan dari pimpinan dan bantuan dari rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya (Bobbio *et al.*, 2022). Kemampuan organisasi untuk memberikan dukungan yang baik bagi karyawan ditambah dengan dukungan supervisor serta dukungan rekan kerja akan membuat karyawan menjadi semakin puas dalam kehidupannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan hidup adalah banyaknya waktu yang disita untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan dan konsekuensi yang harus ditanggung karyawan atas jabatan yang dimilikinya. Perusahaan menuntut karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan tanggung jawab (jabatan) yang dimiliki karyawan. Tuntutan perusahaan bagi karyawan akan menyita lebih banyak yang dimiliki karyawan untuk bekerja. Seorang karyawan

dengan posisi jabatan yang tinggi tentunya akan lebih menguras tenaga, pikiran dan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya (Bobbio *et al.*, 2022). Keadaan ini tentunya akan berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan karyawan dalam hidup.

Beberapa hal di atas telah menjelaskan secara nyata dampak dari masing-masing dimensi *work-home culture* terhadap kepuasan hidup. Pengaruh positif maupun negatif dari dimensi-dimensi *work-home culture* terhadap kepuasan hidup tentunya menjadi pokok perhatian setiap organisasi yang berorientasi untuk meningkatkan kepuasan hidup karyawannya. Perhatian tentang kesejahteraan karyawan khususnya kepuasan dalam hidup menjadi salah satu orientasi utama pihak manajemen PT. Sensasi Guna Terutama. PT. Sensasi Guna Terutama adalah perusahaan yang bergerak dalam industri pengolahan kayu yang terletak di Kabupaten Temanggung, Provinsi Jawa Tengah.

PT. Sensasi Guna Terutama dipilih sebagai obyek penelitian dengan pertimbangan, banyaknya industri pengolahan kayu di Kabupaten Temanggung tentunya berpengaruh terhadap kemampuan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan hidup karyawan. Sebagai salah satu perusahaan pionir dengan skala usaha yang cukup besar dalam industri pengolahan kayu, pihak manajemen PT. Sensasi Guna Terutama dituntut untuk dapat meningkatkan kepuasan hidup karyawannya melalui pengelolaan manajemen yang lebih baik.

Pihak manajemen PT. Sensasi Guna Terutama memperhatikan kepuasan hidup karyawan dengan mengusahakan beberapa hal seperti memberikan dukungan organisasi, meningkatkan dukungan rekan kerja dan pimpinan. Selain itu,

manajemen PT. Sensasi Guna Terutama juga memperhatikan waktu yang disita dan tuntutan atas karier untuk menciptakan kepuasan hidup karyawan yang lebih tinggi. Penelitian ini dilakukan untuk menguji secara empirik apakah usaha-usaha yang dilakukan pihak manajemen PT. Sensasi Guna Terutama berkaitan dengan *work-home culture* berpengaruh terhadap peningkatan *life satisfaction*.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Apakah dimensi *organization's support* berpengaruh positif terhadap *life satisfaction*?
2. Apakah dimensi *colleague's support* berpengaruh positif terhadap *life satisfaction*?
3. Apakah dimensi *supervisor's support* berpengaruh positif terhadap *life satisfaction*?
4. Apakah dimensi *organizational time demands* berpengaruh negatif terhadap *life satisfaction*?
5. Apakah dimensi *career consequences* berpengaruh negatif terhadap *life satisfaction*?

1.3. Batasan Masalah

Peneliti membuat batasan penelitian variabel penelitian yang diteliti menjadi lebih fokus. Berikut merupakan batasan variabel yang diteliti:

1. *Work-home culture* atau budaya kerja-rumah didefinisikan Beauregard (2011) sebagai asumsi, keyakinan, dan nilai-nilai di antara anggota organisasi mengenai sejauh mana organisasi mendukung dan menghargai integrasi pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Budaya kerja-rumah diukur dengan menggunakan lima dimensi yaitu:
 - a. *Organization's support* didefinisikan Jaber et al., (2021) sebagai keyakinan kelompok dari para pekerja (karyawan) tentang besarnya nilai (penghargaan) organisasi untuk partisipasi kekuatan dan besarnya perhatian organisasi terhadap kenyamanan dan kesejahteraan karyawan.
 - b. *Supervisor's support* didefinisikan Jaber et al., (2021) sebagai dukungan pimpinan sebagai proses untuk meningkatkan kualitas keseluruhan sistem organisasi dengan mengoptimalkan alokasi sumber daya, memperkuat hubungan internal dalam sistem, sistem praktis tindakan objektif untuk mempromosikan prosedur yang lebih baik, interaksi pribadi dan manajemen yang efektif dalam organisasi
 - c. *Colleague's support* didefinisikan Zhai et al., (2017) sebagai persepsi individu mengenai sejauh mana rekan kerja memberikan bantuan instrumental dan emosional terkait pekerjaan
 - d. *Organizational time demands* didefinisikan Wickramasinghe (2010) sebagai banyaknya waktu yang dipakai atau diperlukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya atas permintaan atau tuntutan organisasi.

- e. *Career consequences* didefinisikan Beauregard (2011) sebagai tuntutan yang dibebankan organisasi kepada karyawan sebagai konsekuensi atas jabatan atau karier yang dimiliki karyawan.
2. *Life satisfaction* didefinisikan Landolfi *et al.*, (2021) sebagai penilaian secara global kualitas hidup seseorang menurut kriteria yang mereka pilih.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh dimensi *organization's support* terhadap *life satisfaction*.
2. Untuk mengetahui pengaruh dimensi *colleague's support* terhadap *life satisfaction*.
3. Untuk mengetahui pengaruh dimensi *supervisor's support* terhadap *life satisfaction*.
4. Untuk mengetahui pengaruh dimensi *organizational time demands* terhadap *life satisfaction*.
5. Untuk mengetahui pengaruh dimensi *career consequences* terhadap *life satisfaction*.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pembuktian empiris mengenai pengaruh *work-home culture* yang terdiri dari dimensi *organization's support*, *supervisor's support*, *colleague's support*, *organizational time demands*, dan *career consequences* terhadap *life satisfaction*. Selanjutnya, hasil penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai dasar pengembangan penelitian selanjutnya yang lebih kompleks dengan melibatkan lebih banyak variabel penelitian.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak manajemen PT. Sensasi Guna Terutama mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *life satisfaction*. Pada tahap selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk membangun strategi pengembangan sumber daya manusia baru yang lebih efektif dan efisien khususnya yang berkaitan dengan *work-home culture* dan secara spesifik pada dimensi *organization's support*, *supervisor's support*, *colleague's support*, *organizational time demands*, dan *career consequences*.

1.6. Sistematika Penulisan

Bab I : PENDAHULUAN

Bab I menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : LANDASAN TEORI

Bab II menjelaskan mengenai teori yang melandasi masing-masing variabel penelitian. Pada bab II juga akan dipaparkan mengenai penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dan kerangka penelitian.

Bab III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab III menjelaskan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri jenis penelitian, konteks penelitian, populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, instrumen penelitian, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen serta metode analisis data.

Bab IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab IV menjelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan beserta pembahasannya.

Bab V : PENUTUP

Bab V menjelaskan kesimpulan hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.