

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Profil Perusahaan

Berdasarkan data yang diperoleh dari Perusahaan, PT Superintending Company of Indonesia (SUCOFINDO) didirikan pada tanggal 22 Oktober 1956. Sejarah PT SUCOFINDO diawali sebagai perusahaan inspeksi pertama di Indonesia, bersama Pemerintah Republik Indonesia dan SGS Jenewa. sebagai pemegang saham..

PT SUCOFINDO kini beroperasi di bidang jasa inspeksi, pengujian, sertifikasi, pelatihan dan konsultasi, dalam sektor pertanian, Kehutanan, Pertambangan (Migas dan Nonmigas), Konstruksi, Industri Pengolahan, Kelautan, Perikanan, Pemerintah, Transportasi, Sistem Informatika dan Energi Terbarukan. PT SUCOFINDO juga menyediakan beragam layanan seperti *warehousing* dan *forwarding*, *analytical laboratories*, *industrial and marine engineering*, *fumigation*, dan *industrial hygiene*.

Sebagai BUMN, PT SUCOFINDO bertugas mendorong perkembangan industri nasional dan mendukung berbagai sektor dalam memenuhi standar dan peraturan yang berlaku, sehingga membantu meningkatkan kepercayaan konsumen terhadap produk dan jasa di pasar Indonesia.

PT. SUCOFINDO Cabang Makassar beralamatkan di Jl. Urip Sumoharjo No.90 A, Sinrijala, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90232.

1.1.2. Logo Perusahaan



Gambar 1.1 Logo Perusahaan

Sumber: Data Internal PT Sucofindo, 2023

1.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

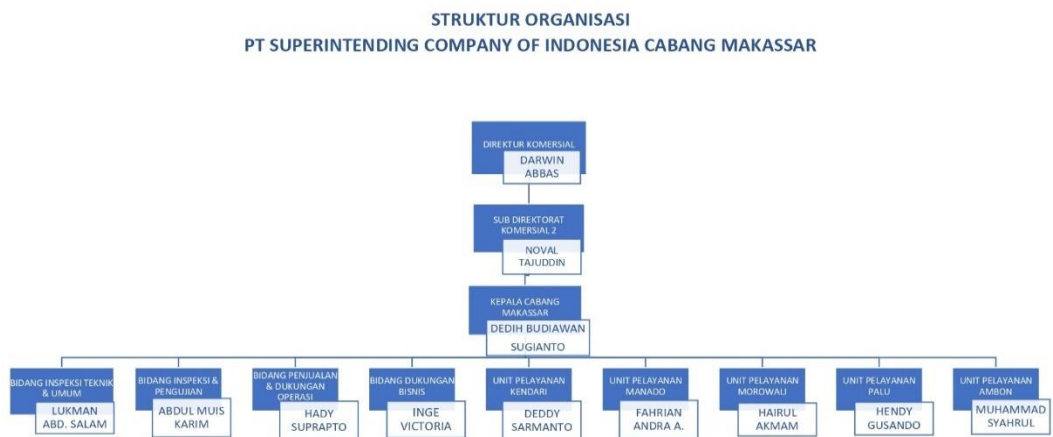
Visi PT Sucofindo

“Menjadi Perusahaan Kelas Dunia yang kompetitif, andal dan terpercaya di bidang inspeksi, pengujian, sertifikasi, konsultasi, dan pelatihan.”

Misi PT Sucofindo

“Menciptakan nilai ekonomi kepada para pemangku kepentingan terutama pelanggan, pemegang saham dan pegawai melalui layanan jasa inspeksi, pengujian, sertifikasi, konsultasi serta jasa terkait lainnya untuk menjamin kepastian berusaha.”

1.1.4. Struktur Organisasi



Gambar 1.2 Struktur Organisasi

Sumber: Data Internal PT Sucofindo Cabang Makassar, 2023

1.2 Latar Belakang Penelitian

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia merupakan perencana, pelaku serta penentu dalam terwujudnya tujuan organisasi Hasibuan (2021). Kesuksesan organisasi juga sangat dipengaruhi oleh kemampuannya dalam mengelola sumber daya, termasuk Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan aset yang bernilai signifikan (Prasetio dkk.,

2021). Penggunaan sumber daya dianggap juga sebagai elemen kunci untuk memperbaiki kondisi sosial didalam sebuah perusahaan (Wahyuningtyas dkk., 2023). Salah satu kunci strateginya ialah sumber daya manusia. Keberhasilan perusahaan pada persaingan yang ketat sangat begitu penting, khususnya pada hubungan antara perusahaan dengan karyawan (Fernando & Wulansari, 2020). Seringkali permasalahan muncul karena tidak efektifnya pengelolaan sumber daya manusia, hal tersebut akan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan.

Indra & Rialmi (2022) karyawan merupakan penggerak perusahaan karena eksistensi dari perusahaan itu sendiri ialah bergantung kepada orang-orang yang terlibat didalamnya. Oleh sebab itu perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas demi meningkatkan kinerja dari perusahaan. Namun, kinerja perusahaan akan sulit diwujudkan jika terdapat karyawan yang bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga akan sulit untuk menghasilkan kerja yang baik.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan perlu memperhatikan faktor emosional karyawan. Keadaan emosional karyawan yang positif akan membuat karyawan merasa senang dan termotivasi dalam bekerja. Hal ini dinamakan dengan kepuasan kerja karyawan. Prasetio dkk. (2020) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawannya. Priansa (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah memuaskan atau tidak memuaskan. Karyawan yang puas akan merasa senang dengan pekerjaannya, sehingga mereka akan melakukannya dengan penuh motivasi. Kepuasan kerja selalu identik dengan karyawan yang memiliki kompensasi atau penghasilan yang tinggi, namun itu tidak sepenuhnya benar, karena kepuasan kerja jauh melebihi kepentingan karyawan itu sendiri akan kompensasi ataupun penghasilan yang didapatkan.

Jika sebuah organisasi memiliki karyawan dan merasa puas dengan kepuasan kerjanya, maka perusahaan akan mempertahankannya karena karyawan tersebut memiliki tingkat motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi. Menurut Harahap & Khair (2019) kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai jika faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja itu tersedia dengan baik. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor lain, faktor tersebut dapat berupa motivasi kerja,

kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kehidupan pribadi dan kehidupan kerja yang seimbang, kompensasi serta pelatihan atau pengembangan.

Salah satu perhatian PT Sucofindo Cabang Makassar pada kepuasan kerja yaitu memantau dari data *turnover* karyawan. Muizu & Priansa (2022), mengatakan bahwa Sebagian besar teori menyebutkan bahwa berpindah kerja merupakan hasil dari ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang tidak menyukai pekerjaan yang dilakukannya akan mencari tempat kerja lain. Semakin puas pegawai dengan pekerjaannya, semakin jarang pula pegawai tersebut untuk berpikir keluar dari pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan Mangkunegara (2021).



Gambar 1.3 Tingkat *Turnover* Karyawan

Sumber: Data Internal Perusahaan, 2023

Berdasarkan gambar 1.3 menunjukkan jumlah data *turnover* pada karyawan PT Sucofindo Cabang Makassar, dapat dilihat bahwa jumlah *turnover* dari tahun ke tahun selalu meningkat menandakan bahwa banyak karyawan yang merasa bahwa mereka tidak puas terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD dari PT Sucofindo Cabang Makassar pada tanggal 1 November 2023, beliau mengatakan bahwa kebanyakan pegawai yang melakukan *resign* memiliki alasan untuk lebih dekat dengan keluarga.

Mengutip hasil penelitian dari Dewi dkk., (2022) menunjukkan bahwa terdapat salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor tersebut adalah *work life balance*. *work life balance* merupakan faktor yang sangat penting bagi tiap karyawan agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang antara keluarga dan juga pekerjaan (Harke dkk., 2022).

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Total Kehadiran (Seharusnya)	Total Jumlah Karyawan Tidak Hadir	Presentase Ketidakhadiran	Presentase Kehadiran
Januari	21	131	2751	626	23%	77%
Februari	20	131	2620	569	22%	78%
Maret	21	130	2730	620	23%	77%
April	14	130	1820	536	30%	70%
Mei	21	130	2730	642	24%	76%
Juni	17	129	2193	559	26%	74%
Juli	20	128	2560	611	24%	76%
Agustus	22	128	2816	746	27%	73%
September	20	124	2480	451	19%	81%
Oktober	22	122	2684	212	8%	92%

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan, 2023

Sumber: Data Internal Perusahaan, 2023

Menurut data absensi karyawan PT Sucofindo Cabang Makassar pada tahun 2023, dalam tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa absensi ketidakhadiran masih belum stabil dari bulan Januari hingga Agustus tahun 2023, dimana tingkat absensi perusahaan dibawah dari 80% yang menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak professional dalam melakukan tanggung jawabnya. Dapat dilihat bahwa karyawan PT Sucofindo masih belum memiliki kemampuan untuk mengatur kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka secara seimbang.

Muizu & Priansa (2022) mengatakan bahwa karyawan yang merasa memiliki *work-life balance* yang baik cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih rendah. Dan jika tingkat absensinya tinggi maka akan menunjukkan adanya stres atau ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pegawai juga sering untuk tidak bisa datang ke kantor dengan alasan kepentingan keluarga. Dengan *work life balance* yang diterapkan oleh perusahaan, karyawan akan lebih tertata dalam mengatur kepentingan perusahaan dan kepentingan keluarga.

Muliawati & Triyana (2020) ada empat dampak dari tingkat kepuasan kerja karyawan yaitu produktivitas atau kinerja, ketidakhadiran, *turnover*, dan juga kesehatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD dari PT Sucofindo Cabang Makassar pada tanggal 2 November 2023, Beliau mengatakan bahwa Sebagian besar pegawai yang bekerja di PT Sucofindo menyatakan bahwa bekerja di sana menyenangkan karena waktu kerja dan waktu pribadi cukup. Banyak waktu untuk kehidupan pribadi yang tidak terganggu dengan pekerjaan. Namun pada faktanya, tingkat absensi di PT Sucofindo tidak stabil dan masih dalam kategori belum sempurna karena masih banyak pegawai yang tidak hadir untuk melakukan pekerjaan di kantor. Walaupun perusahaan tersebut menerapkan sistem pemotongan gaji bagi yang terlambat ataupun tidak hadir, tidak banyak dari karyawan masih tidak memperdulikan permasalahan tersebut.

Berdasarkan hasil survey penulis ketika melakukan magang, sering kali karyawan tidak pulang tepat waktu dimana banyak karyawan mengerjakan pekerjaannya hingga malam hari. Hal itu membuktikan bahwa waktu untuk kehidupan pribadi atau keluarga akan berkurang. Oleh karena itu, perusahaan harus mengambil langkah serius terkait permasalahan ini agar kepuasan pegawai dan kinerja perusahaan akan terus meningkat dan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.


Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Aliya & Saragih (2020) menunjukkan bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat.

Aoliso & Lao (2018) kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan mengenai bentuk dari sikap senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja tempat dimana karyawan tersebut bekerja. Bentuk kepuasannya akan terlihat dari sikapnya, karyawan cenderung menampilkan sikap positif atau negatif yang dirasakannya. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis yang berarti dapat berubah kapanpun. Karyawan bisa saja mengalami

ketidakpuasan dalam lingkungan kerja mereka, namun setelah adanya perbaikan oleh pihak perusahaan karyawan akan merasa puas. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya.

Kondisi lingkungan kerja yang baik tercermin dari seberapa baik karyawan untuk melakukan tugasnya dengan optimal, nyaman, aman dan juga sehat. Dengan demikian, produktivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan akan meningkat. Menurut Thamira (2022) Lingkungan kerja dibagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi semangat kerja para karyawan, contohnya seperti penerangan cahaya, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembapan udara, bau tidak sedap, tata letak, fasilitas dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah hubungan harmonis, kesempatan untuk maju, keamanan di lingkungan kerja, hubungan antara rekan kerja, hubungan dengan atasan (Sedarmayanti, 2017).

Berikut adalah kondisi lingkungan kerja yang berada pada PT Sucofindo Cabang Makassar.

No	Kondisi Lingkungan
1.	 <p>The first photograph shows a cubicle office environment. In the foreground, a desk is cluttered with several blue and green file folders, a printer, and other office supplies. A black office chair is positioned at the desk. The cubicle walls are light-colored, and the floor is made of light-colored square tiles. In the background, there are windows with blue vertical blinds and other cubicles.</p> <p>The second photograph shows a meeting room. A long, dark wood conference table is surrounded by blue chairs. Several clear plastic water bottles and plates of snacks are placed on the table. A large black screen is mounted on the wall at the end of the table. There are framed portraits on the wall and a window with white blinds in the background.</p>



Tabel 1.2 Kondisi Lingkungan Kerja PT Sucofindo Cabang Makassar, 2023

Sumber : Data Internal Perusahaan, 2023

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh pegawai sub divisi Bidang Penjualan & Dukungan Operasi PT Sucofindo Cabang Makassar pada tanggal 3 November 2023. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan terkait dengan fasilitas yang diberikan, contohnya seperti pemberian kulkas disetiap bangunan kantor, dimana hal tersebut diperlukan penambahan agar pegawai yang berada digedung yang tidak memiliki kulkas, tidak perlu lagi untuk kegedung depan yang memilikinya. Kulkas yang diberikan juga harus dijaga agar tidak menyebabkan bau yang sangat menyengat dimana hal tersebut dapat mengganggu pegawai yang sedang bekerja.

Wawancara juga dilakukan terhadap Office Cleaner PT Sucofindo cabang Makassar pada tanggal 3 November 2023, beliau mengatakan bahwa banyak pegawai yang tidak mementingkan kebersihan dan kenyamanan ketika menggunakan peralatan atau fasilitas yang diberikan dikantor, seringkali pegawai yang menggunakan fasilitas contohnya kulkas tidak mementingkan makanan yang mereka simpan, apakah nantinya akan menimbulkan bau menyengat atau tidak, dan pada akhirnya kami officer cleaner yang akan kena teguran dari atasan akibat kelalaian tersebut padahal setiap hari kami membersihkan fasilitas atau peralatan yang ada dikantor.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh HRD PT Sucofindo Cabang Makassar pada tanggal 3 November 2023, beliau mengatakan bahwa perusahaan mengelola dan mendukung lingkungan kerja para pegawai dengan melakukan perbaikan atau pergantian perabot kantor dan peralatan kerja. Perusahaan juga menyediakan lokasi kerja yang mendukung pekerjaan mereka serta menumbuhkan keakraban antar pegawai dengan melakukan *employee gathering*.

Penulis juga melakukan wawancara mengenai hubungan antar pegawai dan atasan dimana ada beberapa pegawai yang merasa bahwa atasan perlu memberikan bimbingan dan tidak memberikan tekanan secara berlebihan karena hal tersebut dapat membuat pegawai merasa terbebani dan dapat mempengaruhi emosi serta kondisi karyawan. Hal tersebut akan berdampak kepada tingkat *turnover* karyawan serta kurangnya produktivitas karyawan di perusahaan yang mengakibatkan kinerja perusahaan akan menurun atau tidak mencapai target. Lingkungan kerja non fisik

sangat penting, dimana Sucofindo memberikan perhatian yang cukup, misalnya dengan mengadakan siraman rohani berupa pengajian rutin bulanan, rekreasi pegawai, serta peningkatan pemahaman akan value perusahaan. Namun untuk saat ini, ada beberapa pegawai yang berpindah ruangan tempat kerja dikarenakan dilakukannya renovasi ruangan. Menurut pihak internal, renovasi tersebut cukup mengganggu pekerjaan yang dilakukan karena mereka menggunakan mesin yang memiliki tingkat kebisingan. Hal tersebut membuktikan bahwa untuk saat ini, kepuasan dan konsentrasi dalam melakukan pekerjaan sedikit terganggu. Walaupun perusahaan melakukan perbaikan ruangan kantor demi kenyamanan dan membangun suasana baru untuk karyawan, untuk sementara waktu karyawan merasa terganggu dan tidak efektif dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian dan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sucofindo Cabang Makassar”**.

1.3 Perumusan Masalah

1. Bagaimana kondisi *work life balance* pada PT Sucofindo cabang Makassar?
2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pada PT Sucofindo cabang Makassar?
3. Bagaimana kondisi kepuasan kerja karyawan pada PT Sucofindo cabang Makassar?
4. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sucofindo cabang Makassar?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sucofindo cabang Makassar?
6. Bagaimana pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sucofindo cabang Makassar?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Mengetahui kondisi *work life balance* pada PT Sucofindo cabang Makassar.
2. Mengetahui kondisi lingkungan kerja pada PT Sucofindo cabang Makassar.
3. Mengetahui kondisi kepuasan kerja karyawan pada PT Sucofindo cabang Makassar.
4. Mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sucofindo cabang Makassar.
5. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sucofindo cabang Makassar.
6. Mengetahui pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sucofindo cabang Makassar.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari adanya penelitian ini dari aspek teoritis serta aspek praktis bagi penulis maupun bagi perusahaan yang diteliti serta bagi bidang akademis, yaitu:

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu tentang sumber daya manusia dan bagaimana penerapannya terhadap perusahaan. Khususnya untuk pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sucofindo Cabang Makassar.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan dapat mengetahui umpan balik atas penerapan *work life balance* dan lingkungan kerja yang terdapat diperusahaan.

3. Bagi Akademis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi ilmu yang baru dan referensi untuk melakukan penelitian pada masa yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Untuk memudahkan pemaparan dan orientasi materi dalam proses penulisan skripsi ini, maka kelompok penulis disusun secara sistematis sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN: Bagian ini memberikan gambaran mengenai objek penelitian, konteks masalah, cara penulisan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA: Bagian ini menjelaskan mengenai latar belakang teori yang dijadikan landasan analisis penelitian, penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan pedoman bagi peneliti, dan kerangka teori dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN: Bagian ini menjelaskan jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN: Bagian ini menjelaskan hasil dari penelitian serta pembahasannya terkait topik penelitian yang diangkat oleh peneliti.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN: Bagian ini menguraikan kesimpulan hasil penelitian dan merekomendasikan saran kepada perusahaan.