

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di tengah dinamika dunia kerja yang terus berubah akibat globalisasi dan kemajuan teknologi, tantangan yang dihadapi oleh tenaga kerja semakin kompleks. Karyawan kini tidak hanya dituntut untuk memenuhi ekspektasi pekerjaan, tetapi juga harus mampu menyeimbangkan tuntutan tersebut dengan kehidupan pribadi mereka. Hal ini menciptakan kebutuhan mendesak untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan, salah satunya adalah *job satisfaction*. Menurut Wijiharta (2021), *job satisfaction* menjadi salah satu indikator penting karena *job satisfaction* tidak hanya bergantung pada seberapa besar seseorang menikmati tugas-tugas pekerjaannya, tetapi juga dipengaruhi oleh seberapa berarti pekerjaan tersebut bagi individu dan sejauh mana pekerjaan itu sesuai dengan tujuan jangka panjang yang ingin dicapai.

Menurut Spector et al. (1999) yang dikutip dalam buku Perilaku Organisasional (2022), *job satisfaction* mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, termasuk gaji, lingkungan kerja, pengaruh dengan rekan kerja dan atasan, serta kesempatan untuk berkembang dalam karir. *Job satisfaction* merupakan salah satu perilaku kerja yang penting, yang merujuk pada sejauh mana seseorang merasa senang atau puas dengan pekerjaannya di suatu perusahaan. Oleh karena itu, tingkat *job satisfaction* yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Namun, banyak sekali factor yang menghalangi tercapainya *job satisfaction*. Salah satu faktor yang sering kali menjadi penghalang bagi tercapainya *job satisfaction* adalah *job stress*. *Job stress* berkaitan terhadap kinerja, mengurangi tekad dan mengarah pada kinerja yang tidak sempurna dalam rencana mencapai suatu tujuan. Menurut Sajid et al. (2021), *job stress* mengacu pada ketidaknyamanan yang dirasakan seseorang akibat situasi pekerjaannya, yang umumnya muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan psikologis yang dimiliki. Menurut Amiri (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi *job stress*, dapat dibagi menjadi tiga kategori utama, yaitu individu, perusahaan, dan lingkungan. Faktor individu mencakup konflik peran dan ambiguitas peran yang dapat menyebabkan kebingungan dalam menjalankan tugas, serta konflik antara tujuan pribadi dan tuntutan pekerjaan. Kejadian tak terduga dalam kehidupan pribadi, seperti masalah kesehatan, juga dapat meningkatkan stres.

Dalam upaya perusahaan mengurangi *job stress* dan meningkatkan tingkat *job satisfaction* karyawannya, *work-life balance* merupakan komponen yang dapat membantu mencapai tujuan tersebut. Di tengah globalisasi dan kemajuan teknologi yang cepat, banyak karyawan menghadapi kesulitan dalam mengatur waktu dan energi antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Menurut Pradita et al. (2020), *work-life balance* adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan non-kerjanya. Memiliki keseimbangan yang baik antara kedua aspek ini tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan individu, tetapi juga berdampak positif pada

produktivitas dan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan bahwa karyawan yang berhasil mencapai *work-life balance* yang baik cenderung memiliki tingkat *job satisfaction* yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat mengurangi *job stress* dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

Dalam konteks ini, penting untuk mengeksplorasi peran *work-life balance* sebagai faktor yang dapat melindungi karyawan dari dampak negatif *job stress*. Menurut Respati et al. (2023), pekerja sering kali mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan tanggung jawab pekerjaan mereka. Masalah ini bukan berarti disebabkan oleh kurangnya profesionalisme mereka, melainkan karena sebagian besar waktu mereka dihabiskan untuk bekerja, sehingga kehidupan pribadi terasa seolah-olah dimiliki oleh perusahaan (Akinlade dan Nwaodike, 2021) yang dikutip dalam Respati et al. (2023). Akibatnya, para pekerja merasa terjebak dalam dilema akibat ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfokus pada pengaruh langsung antara *job stress* dan *job satisfaction*, tetapi juga pada bagaimana *work-life balance* dapat memengaruhi pengaruh tersebut.

Penelitian oleh Attar et al. (2021) menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara *job stress* dan *job satisfaction*, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, semakin rendah pula tingkat *job satisfaction* mereka. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen stres di tempat kerja, karena stres yang berkepanjangan dapat berdampak buruk tidak hanya pada kesejahteraan individu, tetapi juga pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk

mengidentifikasi sumber-sumber *job stress* yang mungkin ada, seperti beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan dari manajemen, atau ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat menerapkan strategi manajemen stres yang efektif, seperti program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan manajemen waktu, menyediakan dukungan psikologis, atau menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel (Attar et al., 2021). Langkah-langkah ini tidak hanya membantu karyawan mengatasi stres yang mereka alami, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan *job satisfaction*, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, manajemen *job stress* yang baik menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Objek dari penelitian ini adalah PT Rosa Nugraha Abadi, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan suplai obat-obatan di Provinsi Lampung. Pemilihan perusahaan ini sebagai objek penelitian didasarkan pada peran pentingnya dalam rantai pasok industri farmasi, di mana efektivitas dan ketepatan waktu sangat penting. Sebagai perusahaan yang mendistribusikan obat, karyawan dihadapkan pada tekanan kerja yang tinggi, baik dari sisi tanggung jawab terhadap akurasi pengiriman, pemenuhan permintaan pasar, maupun kepatuhan terhadap regulasi kesehatan yang ketat. Dalam konteks ini, penting untuk menelaah bagaimana *job stress* memengaruhi *job satisfaction* karyawan, serta sejauh mana *work-life balance* dapat memperkuat pengaruh tersebut. Dengan menjadikan PT Rosa Nugraha Abadi sebagai objek penelitian, diharapkan hasil penelitian ini dapat

memberikan kontribusi terhadap peningkatan manajemen *job stress* dan *work-life balance* karyawan, guna menunjang kinerja perusahaan secara menyeluruh.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada di atas, penulis menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *job stress* terhadap *job satisfaction* karyawan di PT Rosa Nugraha Abadi?
2. Apakah *work-life balance* memoderasi dalam pengaruh antara *job stress* dan *job satisfaction* di PT Rosa Nugraha Abadi?

1.3. Batasan Masalah

Batasan penelitian ini disusun agar penelitian lebih terfokus pada topik utama dan dan membatasi permasalahan yang akan diteliti. Batasan penelitian ini mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. *Job stress* mengacu pada ketidaknyamanan yang dirasakan seseorang akibat situasi pekerjaannya, yang umumnya muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan psikologis yang dimiliki (Sajid et al., 2021).
2. *Work-life balance* adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan non-kerjanya (Greenhaus et al., 2003).
3. *Job satisfaction* disebut sebagai sikap dan perasaan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Jika mereka memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, mereka dikatakan mengalami *job satisfaction*. Di sisi

lain, sikap negatif dan tidak positif terhadap pekerjaan menunjukkan ketidakpuasan kerja (Armstrong M, 2006).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Menganalisis pengaruh *job stress* terhadap *job satisfaction* di PT Rosa Nugraha Abadi.
2. Menganalisis peran moderasi dari *work-life balance* terhadap Pengaruh antara *job stress* dan *job satisfaction* di PT Rosa Nugraha Abadi.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi kontribusi pemikiran teoritis untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *job satisfaction* dan penelitian ini juga diharapkan dapat membantu mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang *job stress*, *work-life balance* dan *job satisfaction*.

2. Manfaat Praktis

- a) Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi perusahaan sebagai wawasan dan pengetahuan terkait *job stress*, *work-life balance* dan *job satisfaction*.
- b) Hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan bagi peneliti terkait dengan *job stress*, *work-life balance* dan *job satisfaction*.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan untuk mempermudah peneliti dan pembaca dalam memahami isi penelitian ini dengan cara yang lebih jelas dan menyeluruh. Dalam penelitian ini, sistematika penulisan terdiri dari lima bab, di mana setiap bab dibagi menjadi beberapa sub-bab. Pendekatan ini dirancang agar pembahasan dapat dilakukan secara mendalam dan lebih mudah dipahami oleh pihak-pihak yang ingin mendapatkan informasi mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *job satisfaction*. Rincian sistematika penulisan dari masing-masing bab yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, manfaat penelitian, batasan penelitian, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang konsep atau landasan teori yang mencakup teori-teori, dimana teori-teori tersebut berkaitan dengan permasalahan penelitian ini, kemudian kerangka penelitian, serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain atau bentuk penelitian, populasi sample penelitian yang akan digunakan, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan dan pengukuran data, metode pengujian instrument serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian tentang hasil dari penelitian yang meliputi profil responden, hasil deskriptif statistik, hasil analisis regresi linear berganda dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian selanjutnya.

