

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling krusial bagi sebuah perusahaan, mengingat seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan akan dikelola oleh SDM itu sendiri. Menurut Aditama (2020:4-6), unsur-unsur dalam manajemen atau sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan dapat dikategorikan menjadi enam jenis sumber daya, yang dikenal dengan istilah 6M, yaitu: *Man* (Manusia), *Money* (Uang), *Material* (Bahan), *Machine* (Mesin), *Method* (Metode), dan *Market* (Pasar). Oleh karena itu, aset yang paling penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan adalah manusia atau tenaga kerja, yang merupakan bagian dari SDM. Menurut Munawaroh dkk. (2022:56), Sumber Daya Manusia adalah individu yang bertanggung jawab dalam merancang atau memproduksi barang dan jasa, memantau kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya keuangan, serta merumuskan strategi guna mencapai tujuan organisasi. Tanpa keberadaan SDM yang memiliki keahlian atau kompetensi yang memadai, maka mustahil bagi organisasi untuk meraih tujuannya.

Menurut Haris (2023:10), dalam sebuah organisasi atau perusahaan, salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah terwujudnya kepuasan kerja bagi karyawan yang ada di dalam perusahaan. Jika tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat maka besar kemungkinan pencapaian tujuan perusahaan

akan semakin baik dan juga sebaliknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif. Oleh karena itu, sebuah perusahaan kerap kali harus mengukur seberapa puas karyawannya terhadap pekerjaannya.

Menurut Haris (2023:7), kepuasan kerja adalah indikasi seorang karyawan akan bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung bertahan dalam perusahaan, sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung akan meninggalkan perusahaan. Menurut Ramdhan & Pasaribu (2022:69), kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai elemen/faktor, dua di antaranya yaitu keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Life Balance*) dan Kompensasi. *Work-life balance* merupakan perasaan puas akan keterlibatannya di dalam pekerjaan, dimana peran tersebut seimbang dengan peran lain diluar pekerjaannya, sedangkan Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusi yang karyawan berikan kepada perusahaan. Dalam hal ini, ketika *work-life balance* dan kompensasi yang dirasakan karyawan terpenuhi dengan baik, maka seorang karyawan akan merasa puas.

CV Pemuda Harapan Bangsa merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang retail *fashion* dan aksesoris, dengan nama *brand* Prodigio. Prodigio memproduksi sepatu, *hoodie*, kemeja, *t-shirt*, masker, sarung tangan, kaus kaki, dan masih banyak lagi. Prodigio aktif berjualan di *e-commerce* seperti Shopee, Lazada, Tokopedia, dan sebagainya, serta memiliki *offline store* juga. Prodigio sudah

memiliki banyak pengikut yakni 306,5 RB di Shopee dengan rating 4.8/5.00, dan 69,1 RB di Instagram. Penjualan yang tinggi mengharuskan karyawan untuk mencapai target produksi sesuai dengan permintaan konsumen.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, peneliti menemukan fenomena yang terjadi di CV Pemuda Harapan Bangsa (Prodigo), yang dijadikan sebagai lokus penelitian, di mana banyaknya karyawan yang memutuskan hubungan kerja sebelum habisnya kontrak masa kerja. Sebagai data pendukung terhadap fenomena tersebut, peneliti melampirkan data *turnover* karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data *Turnover* Karyawan

No.	Tahun	Jumlah Karyawan yang Mengundurkan Diri
1	2022	5 orang
2	2023	12 orang
3	2024	21 orang

Sumber: HRD Prodigo (Data Diolah), 2025

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang mengundurkan diri setiap tahunnya meningkat, hal ini disebabkan karena karyawan merasa tidak puas akan pekerjaannya sehingga mereka lebih memilih untuk *resign*.

Permasalahan kepuasan kerja tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Salah satu faktor yang berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja tersebut yaitu terciptanya keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau yang dikenal dengan istilah *work-life balance*. Permasalahan yang terjadi di CV Pemuda Harapan Bangsa (Prodigo), yaitu banyak

karyawan yang harus melakukan lembur dikarenakan target pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, hal ini menyebabkan karyawan harus bekerja lebih lama dan mengesampingkan kehidupan pribadinya. Akibat aktivitas kerja yang berlebihan tersebut, pada hari libur karyawan merasa tidak ada waktu untuk keluarga maupun melakukan aktivitas lain dikarenakan waktu libur tersebut digunakan untuk beristirahat dari kelelahan bekerja. Pada akhirnya menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan di luar pekerjaan. Berikut data penunjang dari permasalahan tersebut:

Tabel 1.2
Data Rekapitulasi Karyawan Lembur

Bulan Tahun	Jam Lembur	Jumlah Karyawan Lembur	Jumlah Keseluruhan Karyawan	Persentase Karyawan Lembur
September, 2024	376 jam	35 orang	61 orang	57% karyawan
Oktober, 2024	425 jam	43 orang	65 orang	66% karyawan
November, 2024	390 jam	49 orang	67 orang	73% karyawan
Desember, 2024	573 jam	41 orang	69 orang	59% karyawan
Januari, 2025	501 jam	52 orang	74 orang	70% karyawan
Februari, 2025	414 jam	49 orang	77 orang	64% karyawan

Sumber: HRD Prodigio (Data Diolah), 2025

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa 57% - 73% dari total keseluruhan karyawan setiap bulannya melakukan lembur. Waktu kerja normal yang berlaku di CV Pemuda Harapan Bangsa (Prodigo) yakni 8 jam per harinya, dengan jadwal kerja dari hari Senin-Sabtu, namun seringkali perusahaan menuntut karyawan lebih lama bekerja dikarenakan adanya pekerjaan yang harus dilakukan

saat itu juga. Berikut disajikan juga data rincian waktu kerja lembur harian sebagai data penunjang lanjutan dari permasalahan tersebut:

Tabel 1.3
Data Waktu Kerja Lembur Harian Perwakilan Karyawan Tahun 2025

No.	Nama Karyawan	Waktu Kerja Lembur		Keterangan
1.	Annisa Putri Fauziyyah	270 menit	4,5 jam	Melebihi batas lembur harian berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 (maksimal 4 jam per hari)
2.	Rizki Suhendi	270 menit	4,5 jam	
3.	Aditia Permana	300 menit	5 jam	
3.	Nicha Fitriani	330 menit	5,5 jam	
5.	Angga Maolana	390 menit	6,5 jam	
6.	Yasin	390 menit	6,5 jam	
7.	Ferisaldy Aditama	390 menit	6,5 jam	
8.	Indra Wahyu Permana	390 menit	6,5 jam	
9.	Muhammad Arafah	390 menit	6,5 jam	
10.	Rizky Akbar Wahyudin	390 menit	6,5 jam	

Sumber: HRD Prodigio (Data Diolah), 2025

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa terdapat karyawan yang melakukan lembur dengan durasi 270 menit (4,5 jam) hingga 390 menit (6,5 jam). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan melebihi batas lembur harian berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 26 Ayat (1) yang menyatakan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari.

Selain *work-life balance* sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, faktor kompensasi juga merupakan salah satu permasalahan yang peneliti temukan di CV. Pemuda Harapan Bangsa (Prodigo). Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan perwakilan karyawan, dapat diketahui bahwa gaji pokok yang diberikan dari rentang Rp 2.000.000,00 hingga Rp 3.000.000,00 yang mana gaji yang

diberikan perusahaan masih di bawah Upah Minimum Kota (UMK) Bandung 2025 yaitu mencapai Rp 4.482.914,00 per tanggal 1 Januari 2025.

Begitu pun dengan upah lembur yang diberikan flat yakni Rp 10.000,00 per jam, yang mana hal ini tidak sesuai dengan ketentuan peraturan upah lembur pada PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 31 Ayat (1) yang menyatakan bahwa perusahaan harus membayar pekerja untuk jam lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali Upah sejam; untuk setiap jam kerja lembur berikutnya sebesar 2 (dua) kali Upah sejam. Upah lembur yang diberikan tidak sepadan dengan tumpukan pekerjaan yang harus diselesaikan. Akan tetapi, banyak karyawan yang tetap bertahan dan bekerja di CV Pemuda Harapan Bangsa (Prodigo) karena faktor kebutuhan pemasukan.

Tabel 1.4
Data Tinjauan *Benefit*

No.	<i>Benefit</i>	Keterangan
1.	Cuti	Cuti Bulanan: Cuti Sakit, Cuti Izin, Cuti Setengah Hari. Cuti Tahunan: Bisa diberikan untuk karyawan minimal 1 tahun kerja.
2.	Asuransi	BPJS Kesehatan.
4.	Fasilitas	Komputer, <i>handphone</i> dan kamera.

Sumber: HRD Prodigo (Data diolah), 2025

Berdasarkan tabel 1.4 mengenai data tinjauan *benefit* atau kompensasi tidak langsung dapat dilihat bahwa karyawan mendapat *benefit* berupa cuti, asuransi, dan fasilitas. Karyawan mendapatkan asuransi berupa BPJS Kesehatan yang diberikan langsung secara tunai bersama gaji pokok senilai Rp 35.000,00 (BPJS Kelas 3), namun peneliti menemukan permasalahan perihal pemberian asuransi tersebut.

Berdasarkan pendapat perwakilan karyawan yang didapat dari hasil wawancara, pemberian asuransi secara tunai dirasa kurang memberikan kepastian perlindungan kesehatan. Hal ini karena dana yang diterima tidak secara otomatis dialokasikan untuk pembayaran iuran BPJS, sehingga manfaat jaminan kesehatan menjadi kurang terjamin.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti melakukan survei pendahuluan (pra survei) terhadap 30 orang karyawan CV Pemuda Harapan Bangsa (Prodigo) untuk memvalidasi fenomena yang peneliti temukan di lapangan mengenai kepuasan kerja, *work-life balance* dan kompensasi. Hasil pra survei terlampir sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Mengenai Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Pekerjaan yang dilakukan saat ini terasa memuaskan.	11	37	19	63
2.	Gaji yang diberikan perusahaan sudah memuaskan.	9	30	21	70
3.	Atasan memberikan arahan yang jelas dan dukungan dalam menjalankan pekerjaan.	13	43	17	57
4.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk kenaikan jabatan.	12	40	18	60
5.	Hubungan kerja dengan rekan kerja berlangsung dalam suasana yang nyaman.	14	47	16	53
Rata-rata			39		61
Jumlah Responden = 30					

Sumber: Hasil Pra Survei 2025

Berdasarkan tabel 1.5 yang diperoleh dari hasil pra survei terhadap 30 responden, diketahui bahwa responden memberikan rata-rata jawaban ‘tidak’ sebanyak 61% pada pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah pada karyawan CV Pemuda Harapan Bangsa (Prodigo).

Tabel 1.6
Hasil Pra Survei Mengenai *Work-Life Balance* (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Aktivitas pribadi tetap dapat dilakukan meskipun terdapat kewajiban untuk lembur.	10	33	20	67
2.	Konsentrasi dalam bekerja tetap terjaga meskipun sedang menghadapi masalah pribadi.	11	37	19	63
3.	Semangat kerja meningkat karena adanya dukungan dari kehidupan pribadi.	8	27	22	73
4.	Pekerjaan yang dijalankan memberikan dampak positif terhadap kehidupan pribadi.	11	37	19	63
Rata-rata			33,5		66,5
Jumlah Responden = 30					

Sumber: Hasil Pra Survei 2025

Berdasarkan tabel 1.6 yang diperoleh dari hasil pra survei terhadap 30 responden, diketahui bahwa responden memberikan rata-rata jawaban ‘tidak’ sebanyak 66,5% pada pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan *work-life balance*. Hal ini menunjukkan bahwa kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh karyawan CV Pemuda Harapan Bangsa (Prodigo) tidak seimbang, sehingga membuktikan bahwa permasalahan *work-life balance* merupakan salah

satu faktor yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan di CV Pemuda Harapan Bangsa (Prodigo).

Tabel 1.7
Hasil Pra Survei Mengenai Kompensasi (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Gaji pokok yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan harian.	9	30	21	70
2.	Upah lembur yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan waktu dan tenaga yang dikeluarkan.	8	27	22	73
3.	Cuti yang diberikan perusahaan sudah sesuai kebutuhan karyawan.	10	33	20	67
4.	Asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan sudah efektif.	11	37	19	63
Rata-rata			32		68
Jumlah Responden = 30					

Sumber: Hasil Pra Survei 2025

Berdasarkan tabel 1.7 yang diperoleh dari hasil pra survei terhadap 30 responden, diketahui bahwa responden memberikan rata-rata jawaban ‘tidak’ sebanyak 68% pada pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV Pemuda Harapan Bangsa (Prodigo) tidak puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan, baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung, dan membuktikan bahwa permasalahan kompensasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan di CV Pemuda Harapan Bangsa (Prodigo).

Tingkat kepuasan setiap orang berbeda, namun seorang karyawan akan bertahan dalam suatu perusahaan dengan mempertimbangkan apa yang telah mereka terima dan dapatkan dari perusahaan, termasuk mengenai *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) dan kompensasi yang diberikan perusahaan. Melihat pentingnya menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta pemberian kompensasi yang layak untuk meningkatkan kepuasan kerja, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan CV Pemuda Harapan Bangsa (Prodigo)**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, berikut adalah identifikasi masalah dalam penelitian ini:

1. Jumlah karyawan yang mengundurkan diri cenderung meningkat setiap tahun periode 2022 – 2024.
2. Setiap bulannya banyak karyawan yang melakukan lembur yakni 57% - 73% karyawan dari 100% (total keseluruhan karyawan) dengan waktu kerja lembur melebihi batas lembur harian berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 26 Ayat (1).
3. Sistem pemberian kompensasi yang diberikan belum memadai:
 - a. Gaji pokok yang diberikan masih berada di bawah UMK Kota Bandung.
 - b. Upah lembur diberikan secara flat senilai Rp 10.000/jam, yang mana ini tidak sesuai dengan peraturan pengupahan berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 30 Ayat (1).

- c. Asuransi kesehatan diberikan secara tunai kepada karyawan (tidak dikelola/didaftarkan oleh perusahaan kepada BPJS).

1.3 Batasan Masalah

Dikarenakan banyaknya fenomena yang ditemukan di CV Pemuda Harapan Bangsa (Prodigo), maka pada kesempatan ini penelitian hanya dibatasi pada:

1. Variabel bebas (*independen*) dalam penelitian ini adalah *Work-Life Balance* dan Kompensasi.
2. Variabel terikat (*dependen*) dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan CV Pemuda Harapan Bangsa (Prodigo).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, peneliti mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi *work-life balance*, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan di CV Pemuda Harapan Bangsa (Prodigo).
2. Seberapa besar pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Pemuda Harapan Bangsa (Prodigo).
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Pemuda Harapan Bangsa (Prodigo).
4. Seberapa besar pengaruh *work-life balance* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Pemuda Harapan Bangsa (Prodigo).

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah memenuhi salah satu syarat yang harus dilakukan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Prodi Manajemen di Universitas Sangga Buana YPKP. Adapun tujuan yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis kondisi *work-life balance*, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan di CV Pemuda Harapan Bangsa (Prodigo).
2. Mengukur pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Pemuda Harapan Bangsa (Prodigo).
3. Mengukur pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Pemuda Harapan Bangsa (Prodigo).
4. Mengukur pengaruh *work-life balance* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Pemuda Harapan Bangsa (Prodigo).

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dan praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini, diharapkan dapat memberikan dan memperluas wawasan serta pengetahuan peneliti mengenai manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan mengenai kepuasan kerja pada khususnya.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menjadi perbandingan atau referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia yaitu tentang pengaruh *work-life balance* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja karyawan (*work-life balance*) dan kompensasi dalam rangka mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian sejenis dan lebih dalam, baik di bidang yang sama maupun di bidang lain.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di CV Pemuda Harapan Bangsa (Prodigo) yang berlokasi di Jalan Cisaranten Baru No. 74, Kel. Cisaranten Kulon, Kec. Arcamanik, Kota Bandung, Jawa Barat 40293.

1.7.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada semester genap tahun ajaran 2024/2025. Dimulai dari bulan Maret – Agustus 2025. Di dalam pelaksanaan penelitian, peneliti melalui tahapan-tahapan penelitian yang dirinci sebagai berikut:

Tabel 1.8
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu				Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Penelitian																								
	a) Penentuan Objek Penelitian																								
	b) Survei dan Wawancara Awal																								
	c) Pengajuan Judul																								
	d) Penyebaran & Pengolahan Kuesioner Pra-Survei																								
2	Penyusunan Usulan Penelitian																								
	a) Penyusunan Bab I																								
	b) Penyusunan Bab II																								
	c) Penyusunan Bab III																								
	d) Konsultasi & Revisi																								
	e) Sidang Usulan Penelitian																								
3	Pengumpulan & Pengolahan Data																								
	a) Penyebaran Kuesioner																								
	b) Pengumpulan Data																								
	c) Pengolahan Data																								
4	Penyusunan Skripsi																								
	a) Analisis Data																								
	b) Penyusunan Bab IV																								
	c) Penyusunan Bab V																								
	d) Konsultasi & Revisi																								
5	Penyelesaian																								
	a) Pengetikan Data																								
	b) Sidang Akhir																								
	c) Revisi dan Pengumpulan Laporan Akhir																								

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025