BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen merupakan fondasi vital dalam mencapai tujuan dan target perusahaan. Dengan penerapan manajemen yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memastikan setiap individu memahami peran dan tanggung jawab mereka, serta mengoptimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. Pengelolaan SDM yang strategis tidak hanya mencakup aspek rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga pengembangan karier, penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif. Oleh karena itu, menempatkan pengelolaan SDM sebagai prioritas utama akan memastikan tujuan organisasi tercapai dengan optimal (Putri, 2023).

Seiring dengan perkembangan era globalisasi, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan potensi SDM agar dapat memberikan output yang maksimal. Salah satu faktor kunci yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak hanya memengaruhi semangat dan motivasi, tetapi juga menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Ketika karyawan merasa puas, produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan akan meningkat (Ardan & Jaelani, 2021). Oleh karena itu, menciptakan budaya kerja yang positif dan menghargai setiap individu menjadi investasi jangka panjang yang sangat berharga bagi keberlangsungan perusahaan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beragam faktor, termasuk kondisi lingkungan kerja (baik fisik maupun non-fisik), gaji dan tunjangan, sistem promosi, hubungan antar rekan kerja, fleksibilitas jam kerja, hingga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*Work-Life Balance*).

Work-Life Balance (WLB) menjadi aspek krusial yang turut memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan ini adalah langkah strategis untuk mempertahankan karyawan yang sehat secara fisik dan mental. Generasi Z, khususnya, sangat menekankan pentingnya keseimbangan ini, dengan 95% dari mereka menganggap *Work-Life Balance* sebagai kebutuhan yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja (Kompas.id, 2024). Ketika karyawan measa memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, hobi, dain kebutuhan pribadi lainnya, tingkat stres akan berkurang, motivasi kerja meningkat, dan loyalitas terhadap perusahaan menjadi lebih kuat.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Selain *Work-Life Balance*, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang dapat dibedakan menjadi lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup aspek seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, kenyamanan ruang kerja, serta ketersediaan fasilitas pendukung (ruang istirahat, kantin, toilet). Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan hubungan interpersonal, budaya perusahaan, dukungan manajerial, dan komunikasi yang efektif. Suasana kerja yang positif, adanya pengakuan atas hasil kerja, serta kesempatan untuk

berkembang secara profesional akan menciptakan motivasi intrinsik dan komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Membangun lingkungan kerja yang sehat secara fisik dan non-fisik merupakan investasi penting bagi kesejahteraan karyawan dan keberhasilan perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Sebagian studi menemukan adanya hubungan positif antara *Work-Life Balance* dan kepuasan kerja, sementara sebagian lainnya tidak menemukan pengaruh yang signifikan. Meskipun sejumlah penelitian telah membuktikan bahwa *Work-Life Balance*, lingkungan kerja, serta dukungan sosial berdampak positif terhadap kepuasan kerja, masih terdapat keterbatasan dalam kajian yang secara khusus meneliti hal tersebut di industri tekstil Bandung. Misalnya, penelitian oleh Afriana (2021) menyoroti pengaruh beban kerja dan *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain oleh Haar (2014) juga meneliti dampak *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja dan kesehatan mental, sedangkan Novianti (2021) membahas hubungan antara *Work Life Balance* dan kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang. Ketiga studi tersebut secara konsisten menunjukkan pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian oleh Renaldo R. Lumunon, Greis M. Sendow, dan Yetjen Uhing (2019), yang menyimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, penelitian oleh Reuny F. Endeka et al. (2020) dan Chyntia

Maharani et al. (2023) menyatakan bahwa *Work-Life Balance* tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

Serupa dengan itu, studi terkait pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kepuasan kerja juga menunjukkan temuan yang beragam. Beberapa penelitian (Fariz & Adiwaty, 2021; Faletyo & Nasikah, 2022; Reza & Noerchoidah, 2023) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, berbeda dengan hasil tersebut, penelitian oleh Epsilandri, Ridho, dan Preyekti (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh. Perbedaan temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan pengetahuan yang perlu diteliti lebih lanjut, terutama dalam konteks di mana *Work-Life Balance*, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik diperlakukan sebagai variabel independen yang berbeda dan diuji secara simultan.

Melihat perbedaan hasil dalam penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, peneliti menyadari adanya ketidakkonsistenan temuan. Sebagian studi menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan, sementara penelitian lainnya tidak menemukan pengaruh yang berarti. Berdasarkan perbedaan tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan kajian yang lebih mendalam dan spesifik terkait pengaruh *Work-Life Balance* serta lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian sebelumnya mengenai ketidakkonsistenan hasil penelitian terkait pengaruh *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, peneliti merasa perlu melakukan kajian lebih lanjut guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena tersebut. Untuk itu, peneliti memilih industri tekstil sebagai objek kajian, dengan fokus pada PT JMT, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur tekstil. PT JMT secara khusus memproduksi kain mentah atau *greige*, yakni kain yang belum melalui proses pencelupan. Adapun jenis kain yang dihasilkan perusahaan ini mencakup beberapa varian, antara lain rayon, cotton combed, dan cotton carded. Pemilihan PT JMT didasarkan pada relevansi konteks kerja di industri tekstil yang memiliki karakteristik kerja khas seperti beban kerja fisik yang tinggi dan sistem kerja bergilir yang berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan kenyamanan lingkungan kerja para karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengungkap sejauh mana *Work Life Balance* serta kondisi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di sektor industri tekstil.

Peneliti melakukan pra-survei sebagai tahapan awal untuk mengumpulkan informasi terkait kepuasan kerja karyawan. Dari total 60 pegawai yang ada, sebanyak 15 orang berpartisipasi dalam pengisian pra-survei. Dalam kegiatan ini, peneliti menyusun sejumlah pertanyaan yang bertujuan untuk menggali tingkat kepuasan kerja para pekerja berdasarkan pengalaman dan pandangan mereka.

Tabel 1. 1
Data Pra Survey Indikator Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah sistem absensi dan pencatatan jam kerja mudah dipahami?	10	5
2	Apakah instruksi kerja sudah jelas dan mudah dipahami?	11	4
3	Apakah perusahaan menyediakan alat kerja dan perlengkapan keselamatan?	8	7
4	Apakah upah dan sistem lembur sudah sesuai dengan beban kerja?	10	5
5	Apakah fasilitas seperti ruang istirahat, toilet, dan kantin sudah memadai?	9	6

Sumber: diolah oleh peneliti,2025

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, terlihat bahwa meskipun mayoritas responden menyatakan sistem absensi, instruksi kerja, dan fasilitas kerja sudah jelas serta memadai, masih terdapat beberapa masalah yang mengindikasikan potensi ketidakpuasan. Secara spesifik, beberapa responden menilai alat kerja dan perlengkapan keselamatan belum sepenuhnya memadai, dan sebagian merasa upah serta sistem lembur belum sesuai dengan beban kerja. Fenomena ini, yang secara langsung berkaitan dengan lingkungan kerja fisik dan aspek *Work-Life Balance* (terkait kompensasi dan beban kerja), memperkuat urgensi penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengungkap sejauh mana *Work-Life Balance* serta kondisi lingkungan kerja fisik

dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT JMT Bandung

Permasalahan ini mencerminkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan karyawan dengan realita yang mereka alami di lingkungan kerja. Ketidakpuasan terhadap perlengkapan keselamatan, fasilitas fisik, hingga ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompensasi mengindikasikan bahwa aspek *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja belum sepenuhnya terpenuhi dengan baik. Hal ini menjadi pokok permasalahan yang mendasari perlunya penelitian lebih lanjut, guna memahami sejauh mana ketiga faktor *tersebut Work-Life Balance,* lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik—memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT JMT Bandung.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat topik ini dalam sebuah penelitian berjudul *"Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pekerja PT JMT Bandung."*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang terdapat di PT JMT Bandung sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan, ditemukan bahwa beberapa pekerja menilai alat kerja dan perlengkapan keselamatan belum sepenuhnya memadai. Selain itu, sebagian responden merasa upah dan sistem lembur

belum sesuai dengan beban kerja, yang mengindikasikan adanya masalah dalam *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja fisik di PT JMT Bandung.

2. Dari latar belakang penelitian, melalui observasi dan pra-survei, peneliti menemukan masalah pada aspek lingkungan kerja non-fisik, seperti hubungan interpersonal, budaya perusahaan, serta komunikasi yang belum optimal. Hal ini berdampak pada ketidakpuasan kerja beberapa pekerja.
3. Berdasarkan pra-survei, terlihat adanya potensi ketidakpuasan kerja yang berkaitan dengan *Work-Life Balance*, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik. Beberapa pekerja menyatakan belum sepenuhnya puas dengan instruksi kerja, fasilitas kantor, serta keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.
4. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang memiliki temuan beragam, terlihat bahwa *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Namun, hingga saat ini belum ada penelitian yang secara khusus meneliti pengaruh *Work-Life Balance* serta lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara simultan di sektor industri tekstil PT JMT Bandung.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang telah ditentukan, maka perlu ditetapkan batasan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT JMT Bandung sebagai objek penelitian.
2. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada tiga variabel utama, yaitu:
    a. *Work-Life Balance* sebagai variabel independen (X1)
    b. Lingkungan Kerja Fisik sebagai variabel Independen (X2)
    c. Lingkungan Kerja Non-Fisik sebagai variabel independen (X3)
    d. Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen (Y)
3. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta uji koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial variabel independen terhadap variabel dependen.
4. Penelitian ini tidak membahas faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti gaya kepemimpinan, karakteristik individu karyawan, dan faktor organisasi lainnya yang kemungkinan juga memengaruhi kepuasan kerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi dan perumusan masalah yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *Work-Life Balance* secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT JMT Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap

kepuasan kerja karyawan di PT JMT Bandung?

3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non-fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT JMT Bandung?
4. Apakah terdapat pengaruh *Work-Life Balance*, lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT JMT Bandung?

E. Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada masalah yang dikemukakan pada latar belakang masalah, manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh parsial *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT JMT Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh parsial lingkungan Kerja Fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT JMT Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh parsial lingkungan Non-Fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT JMT Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan antara *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT JMT Bandung.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pembahasan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

1. Manfaat Teoritis

a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori mengenai hubungan antara *Work-Life Balance*, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik, serta kepuasan kerja.

b. Menambah referensi dan wawasan dalam literatur psikologi industri dan organisasi.

c. Memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika yang terjadi di lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis serta menjadi kontribusi akademik yang diperlukan dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh manajemen PT JMT Bandung dalam menyusun strategi peningkatan Work-Life Balance serta perbaikan lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik. Temuan ini juga dapat menjadi dasar dalam merancang program intervensi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa, terutama dalam konteks industri manufaktur tekstil atau sektor kerja dengan beban kerja tinggi. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan wawasan tambahan bagi praktisi HR, akademisi, dan pengambil kebijakan dalam memahami pentingnya keseimbangan kehidupan kerja serta lingkungan kerja yang kondusif dalam menciptakan kepuasan kerja.

G. Jadwal Penelitian

Adapun waktu yang ditempuh peneliti dalam melaksanakan penelitian di antaranya sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2024		2025						
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1.	Tahap Pertama: Menyusun Proposal Penelitian	■								
	a. Menyusun proposal penelitian	■	■							
	b. Sidang proposal penelitian			■						
	c. Perbaikan proposal penelitian				■					
2.	Tahap kedua: Penulisan Skripsi					■				
	a. Menyusun kuesioner					■				

No	Kegiatan	2024		2025						
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
	b. Pelaksanaan penyebaran Kuesioner						■			
	c. Analisis laporan skripsi						■			
	d. Bimbingan skripsi							■		
3.	Tahap ketiga: Sidang Skripsi							■		
	a. Bimbingan akhir skrpsi							■		
	b. Sidang skripsi							■		
	c. Perbaikan skripsi									

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

H. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini disusun secara sistematis dalam lima bab yang saling berkaitan dan mendukung satu sama lain, agar pembahasan dapat tersampaikan secara runtut dan mudah dipahami oleh pembaca.

Bab pertama merupakan pendahuluan, yang menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan. Bab ini menguraikan alasan dilakukannya penelitian, pentingnya topik yang diangkat, serta arah dan tujuan yang ingin dicapai.

Bab kedua berisi tinjauan pustaka, yang menjelaskan landasan teori mengenai variabel-variabel yang diteliti, yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Dalam bab ini juga dijelaskan hasil penelitian

terdahulu yang relevan, penyusunan kerangka pemikiran, serta perumusan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian.

Bab ketiga adalah metode penelitian, yang menjelaskan pendekatan dan metode yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah. Bab ini mencakup jenis penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji instrumen data, metode causal steps serta uji sobel.

Bab keempat berisi hasil dan pembahasan, yang menjelaskan hasil penelitian berdasarkan pengolahan dan analisis data. Dalam bab ini dilakukan interpretasi terhadap hasil analisis statistik, rasional, aktual serta pembahasan yang mengaitkan hasil penelitian dengan teori yang telah dibahas pada bab sebelumnya maupun dengan temuan penelitian terdahulu.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG