

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan lanskap dunia kerja secara global telah mengalami percepatan signifikan dalam dua dekade terakhir. Perkembangan teknologi digital, globalisasi, dan disrupsi akibat pandemi *Covid-19* telah mengubah cara organisasi beroperasi dan bagaimana individu menjalani kehidupannya. Model kerja tradisional bergeser menuju sistem *hybrid* atau *remote*, batas antara waktu kerja dan waktu pribadi semakin kabur, dan tuntutan efisiensi serta produktivitas terus meningkat. Secara global, kepuasan kerja telah menjadi indikator penting dalam mengukur keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya (Sandoval-Reyes et al., 2021).

World Economic Forum menyatakan bahwa transformasi dunia kerja saat ini tidak hanya berdampak pada struktur organisasi, tetapi juga secara langsung memengaruhi kesejahteraan psikologis dan emosi para pekerja (Esti Liana, 2025). Laporan *Gallup State of the Global Workplace 2025* menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan dan kepuasan pegawai di seluruh dunia masih tergolong rendah, di mana hanya sekitar 21% pegawai yang merasa terlibat dan puas terhadap pekerjaannya. Temuan ini menandakan bahwa sebagian besar tenaga kerja dunia menghadapi ketidakpuasan dalam aspek motivasi, pengakuan, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka (Inc, 2025).

Fenomena tersebut juga tercermin di tingkat nasional. Berdasarkan laporan *PwC Asia Pacific Hopes and Fears Survey 2023*, sekitar 75% pekerja Indonesia menyatakan puas terhadap pekerjaannya, namun kepuasan tersebut bersifat semu karena sebagian besar pegawai masih mempertimbangkan untuk berpindah tempat kerja apabila terdapat peluang pengembangan karier dan peningkatan kesejahteraan yang lebih baik. Temuan ini diperkuat oleh laporan *PwC Indonesia Hopes and Fears 2024*, yang menyebutkan bahwa meskipun

mayoritas pekerja Indonesia merasa optimis terhadap masa depan pekerjaan mereka, banyak di antara mereka yang mengaku terbebani oleh tuntutan organisasi yang tinggi serta kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (PricewaterhouseCoopers, 2025).

Kepuasan kerja merupakan aspek yang sangat krusial dalam keberlangsungan organisasi karena berkaitan erat dengan motivasi, kinerja, dan retensi pegawai. Menurut Robbins dan Judge (2018), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan itu sendiri. Pegawai yang puas cenderung menunjukkan komitmen, loyalitas, dan kinerja yang tinggi, sedangkan pegawai yang tidak puas lebih berpotensi mengalami stres, kelelahan emosional, hingga keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*) (Sandoval-Reyes et al., 2021). Dalam konteks organisasi publik, seperti lembaga pemerintahan dan institusi penyelamatan, kepuasan kerja bahkan menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga efektivitas pelayanan kepada masyarakat (Rachman, 2021).

Pada tingkat regional, khususnya di DKI Jakarta sebagai pusat kegiatan pemerintahan dan ekonomi, dinamika kepuasan kerja juga menghadapi tantangan yang kompleks. Pekerja di wilayah metropolitan sering kali dihadapkan pada jam kerja panjang, tekanan tinggi, serta biaya hidup yang relatif besar, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Menurut hasil survei dari *Jakarta Employment Outlook 2024*, sekitar 68% pegawai di wilayah Jakarta melaporkan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan waktu pribadi, yang berdampak pada penurunan motivasi serta peningkatan kelelahan kerja (*work fatigue*). Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun Jakarta menjadi pusat ekonomi nasional, kesejahteraan kerja pegawainya belum sepenuhnya terjamin (Kurniawan, 2023).

Kondisi ini mengindikasikan perlunya perhatian serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di berbagai organisasi. Peran sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat krusial. SDM merupakan aset organisasi yang tidak tergantikan, dan pengelolaannya tidak hanya bergantung pada aspek teknis semata, tetapi juga mencakup aspek psikologis dan kesejahteraan

emosional individu. Organisasi yang memperhatikan keseimbangan hidup kerja pegawai dan memberikan dukungan terhadap kondisi mental mereka akan memiliki pegawai yang lebih puas, loyal, dan berperforma tinggi. Dalam konteks ini, kepuasan kerja menjadi hasil akhir dari bagaimana organisasi mengelola SDM-nya secara strategis dan manusiawi (Chaeria, 2023).

Adapun pegawai yang merasakan ketidakpuasan kerja otomatis juga mengalami stres kerja karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan secara cepat dan tidak diberikan solusi oleh atasan, sehingga pegawai mengalami stres. Hal ini didukung oleh Handoko (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh pekerja saat menghadapi pekerjaan mereka (Murpiari, 2024). Ini dapat ditunjukkan dengan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, dan perasaan tertekan. Selain itu, jam kerja yang tidak efisien dapat menyebabkan pegawai tidak dapat menghabiskan waktu dengan keluarga mereka. Menurut Schermerhorn (2018) kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga disebut *Work-Life Balance*. Situasi ini juga dapat secara bertahap memengaruhi antusiasme dan hasil kerja pegawai secara kuantitas dan kualitas (Nurhasanah et al., 2024).

Menurut penelitian yang diterbitkan dalam *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, manajemen sumber daya manusia harus berkonsentrasi pada menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mempertahankan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, dan mendukung kesejahteraan psikologis pegawai untuk mencegah stres kerja dan mempertahankan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Organisasi yang gagal memperhatikan aspek-aspek ini akan menghadapi berbagai tantangan, termasuk tingginya absensi, konflik internal, penurunan kualitas pelayanan, hingga kerugian finansial akibat tingginya tingkat *turnover* (Fitri, 2024).

Perusahaan yang mementingkan kepuasan kerja membuat pegawai merasa puas dan loyal terhadap perusahaan akan meningkatkan kinerja dan kontribusi pegawai. Namun, masih terdapat aspek seperti ketidakseimbangan kerja dan kehidupan serta stres kerja yang tinggi yang mengakibatkan ketidakpuasan

pegawai. Hal ini menjadi lebih penting dalam konteks instansi layanan publik, yang memiliki tanggung jawab langsung terhadap masyarakat dan memerlukan SDM yang tidak hanya profesional secara teknis, tetapi juga sehat secara mental dan emosional (Atmaja, 2022).

Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) merupakan Lembaga Pemerintah Non-Kementerian (LPNK) yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia, dengan tugas utama melaksanakan operasi pencarian dan pertolongan atau *search and rescue* (SAR) di seluruh wilayah Indonesia. Secara operasional, BASARNAS berperan dalam menangani kondisi darurat yang melibatkan kecelakaan pelayaran, kecelakaan penerbangan, bencana alam, maupun kondisi lain yang membahayakan keselamatan jiwa manusia. Selain itu, BASARNAS juga memiliki fungsi dalam menetapkan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang SAR nasional, serta mengoordinasikan pelaksanaan operasi SAR bersama instansi terkait, seperti Tentara Nasional Indonesia (TNI), Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), dan pemerintah daerah. Kondisi geografis Indonesia sebagai negara kepulauan yang terletak di antara dua samudra dan berada pada pertemuan tiga lempeng tektonik utama menyebabkan tingginya potensi terjadinya bencana alam dan kecelakaan transportasi. Hal tersebut menuntut BASARNAS untuk selalu berada dalam kondisi siaga selama 24 jam, sehingga personelnya dihadapkan pada lingkungan kerja dengan tingkat risiko tinggi, tekanan kerja yang intens, serta tuntutan kesiapsiagaan yang berkelanjutan (Syuryansyah et al., 2023).

Dalam konteks tugas penyelamatan, terdapat beberapa instansi yang berkecimpung dalam misi penyelamatan nyawa, baik di tingkat nasional maupun internasional, meskipun dengan fokus dan cakupan tugas yang berbeda. Di tingkat nasional, Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan institusi yang pada dasarnya bertugas dalam bidang penegakan hukum, pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, serta perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat. Namun demikian, dalam praktiknya Polri juga kerap terlibat dalam kegiatan pencarian dan pertolongan, khususnya dalam

penanganan kecelakaan lalu lintas, bencana alam, serta evakuasi korban di berbagai situasi darurat. Keterlibatan tersebut menunjukkan bahwa fungsi penyelamatan tidak sepenuhnya eksklusif dimiliki oleh BASARNAS, melainkan juga dilaksanakan secara kolaboratif dengan instansi lain (Susetyo et al., 2025)

Selain Polri, Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) juga memiliki kesamaan karakteristik tugas dengan BASARNAS, terutama dalam aspek penyelamatan korban (*rescue operations*). Pada awalnya, Damkar berfokus pada penanggulangan kebakaran, namun seiring perkembangan kebutuhan masyarakat, fungsi Damkar mengalami perluasan menjadi layanan penyelamatan multidisiplin. Petugas Damkar kini terlibat dalam evakuasi korban bencana alam, penanganan kecelakaan lalu lintas, penyelamatan pada kondisi runtuh bangunan, serta penanganan keadaan darurat non-kebakaran lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa Damkar merupakan salah satu garda terdepan dalam penanganan situasi darurat di tingkat daerah, dengan tingkat risiko kerja yang juga relatif tinggi (Siahaan, 2026).

Di tingkat internasional, terdapat beberapa lembaga yang memiliki fungsi serupa dengan BASARNAS, seperti *United States Coast Guard* (USCG), *Japan Coast Guard* (JCG), dan *Australian Maritime Safety Authority* (AMSA). USCG merupakan lembaga militer multiguna di Amerika Serikat yang memiliki berbagai fungsi, termasuk penegakan hukum maritim, perlindungan lingkungan, serta operasi SAR. Sementara itu, JCG merupakan lembaga sipil di bawah Kementerian Infrastruktur Jepang yang berfokus pada penjagaan wilayah perairan dan pelaksanaan operasi SAR maritim. Adapun AMSA merupakan badan sipil di Australia yang secara khusus bertanggung jawab dalam penyediaan layanan SAR di wilayah yang sangat luas, mencakup laut, udara, dan daratan terpencil (Hamid Khin Maung Sein et al., 2016).

Meskipun memiliki kesamaan dalam tujuan utama, yaitu menyelamatkan jiwa manusia, terdapat perbedaan mendasar antara BASARNAS dan instansi-instansi tersebut. Perbedaan tersebut terletak pada struktur kelembagaan, cakupan wilayah operasi, serta kompleksitas tugas yang dihadapi. BASARNAS

memiliki karakteristik unik sebagai lembaga nasional yang secara khusus berfokus pada operasi SAR lintas sektor, dengan cakupan wilayah yang sangat luas dan kondisi geografis yang kompleks. Selain itu, BASARNAS juga beroperasi dalam sistem koordinasi multi-instansi yang intens, sehingga menuntut kemampuan adaptasi dan kesiapsiagaan yang tinggi dari setiap personelnya (Syuryansyah et al., 2023).

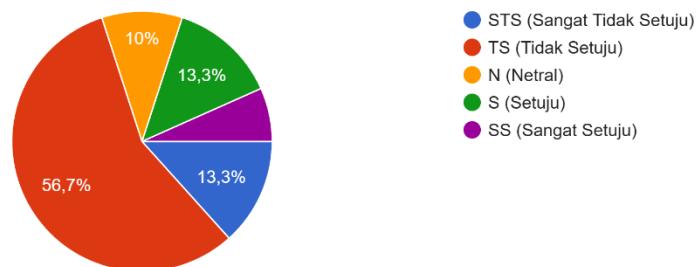
Melalui uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa meskipun terdapat beberapa instansi lain yang memiliki kemiripan fungsi dalam aspek penyelamatan, BASARNAS tetap memiliki posisi yang strategis dan unik sebagai lembaga utama dalam penyelenggaraan operasi SAR di Indonesia. Karakteristik tugas yang berisiko tinggi, tuntutan kesiapsiagaan yang berkelanjutan, serta kompleksitas koordinasi antarinstansi menjadikan BASARNAS sebagai objek penelitian yang relevan, khususnya dalam mengkaji aspek perilaku organisasi seperti kepuasan kerja dan stres kerja. Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji instansi yang memiliki karakteristik pekerjaan berisiko tinggi, seperti Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) dan Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar), fokus kajian umumnya masih terbatas pada aspek operasional, manajemen bencana, maupun kinerja organisasi secara umum. Penelitian yang secara spesifik mengkaji aspek perilaku organisasi, seperti kepuasan kerja dan stres kerja pada instansi dengan karakteristik tugas pencarian dan pertolongan (search and rescue), masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks lembaga pemerintah non-kementerian seperti Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS).

Meskipun secara struktural BASARNAS memiliki sistem organisasi yang cukup tertata, namun pada praktiknya, masih terdapat kendala dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal kesejahteraan psikologis pegawai. Keluhan yang sering muncul dari pegawai berkaitan dengan beban kerja berlebih, keterbatasan waktu untuk keluarga, serta tekanan emosional yang tidak jarang menyebabkan kelelahan mental. Hal ini menjadi indikasi bahwa kepuasan kerja pegawai berpotensi menurun apabila faktor-

faktor seperti *Work-Life Balance* dan stres kerja tidak dikelola dengan baik (Lyana et al., 2025).

Dengan demikian, diperlukan upaya yang menyeluruh untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah melalui kajian literatur dan penelitian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk mengangkat topik mengenai pengaruh *Work-Life Balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Sebagai langkah awal, peneliti juga telah melakukan studi awal berupa pra-survei yang dijadikan sebagai pedoman dalam merancang penelitian ini, yang difokuskan pada pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Jakarta. Berikut hasil survei yang peneliti dapat selama observasi:

Saya merasa puas dengan tingkat pencapaian pekerjaan yang saya jalani saat ini
30 jawaban

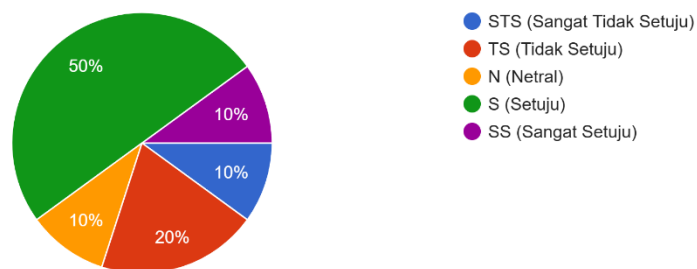


Gambar 1. 1 Diagram Pra-riset Kepuasan Kerja Pegawai BASARNAS Jakarta

Berdasarkan hasil survei pada diagram tersebut menunjukkan bahwa dari 30 pegawai, terdapat 21 pegawai BASARNAS atau 70% yang menyatakan tidak merasa puas dengan tingkat pencapaian pekerjaan mereka. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai masih tergolong rendah, terutama dalam aspek pencapaian hasil kerja. Dikutip dari *American Journal of Clinical Pathology*, kepuasan kerja cenderung menurun apabila beban kerja dan

tekanan organisasi melebihi kapasitas individu, sehingga menimbulkan ketidakpuasan (Kelly et al., 2020).

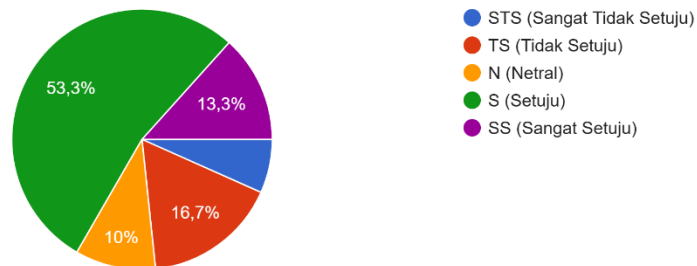
Saya sulit membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
30 jawaban



Gambar 1. 2 Diagram Pra-riset *Work-Life Balance* Pegawai BASARNAS Jakarta

Berdasarkan hasil survei pada diagram tersebut menunjukkan bahwa dari 30 pegawai, 60% pegawai BASARNAS mengalami kesulitan dalam membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan ini merupakan salah satu faktor yang berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Dikutip dari *Istanbul Business Research*, *Work-Life Balance* terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik keseimbangan yang dimiliki, semakin tinggi kepuasan kerja pegawai (Attar et al., 2021)

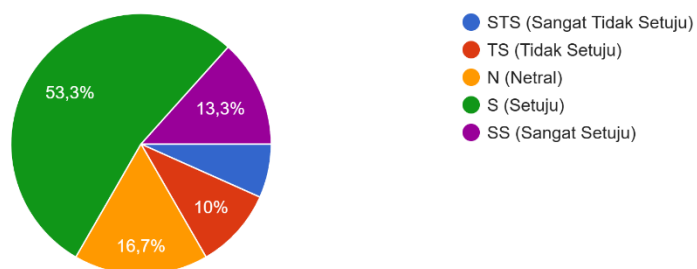
Saya sering tidak puas dengan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan waktu yang saya miliki
30 jawaban



Gambar 1. 3 Diagram Pra-riset *Work-Life Balance* Pegawai BASARNAS Jakarta

Berdasarkan hasil survei pada diagram tersebut menunjukkan bahwa dari 30 pegawai, 66,6% pegawai BASARNAS menyatakan tidak puas dengan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan waktu yang mereka miliki. Kondisi ini menunjukkan beban kerja yang tidak seimbang dengan alokasi waktu. *Work-Life Balance* yang buruk dapat meningkatkan risiko *burnout* yang berdampak pada menurunnya kepuasan kerja (Wulantika & Atifah, 2024).

pekerjaan saya membuat saya lelah secara mental dan emosional
30 jawaban



Gambar 1. 4 Diagram Pra-riset Stress Kerja Pegawai BASARNAS Jakarta

Berdasarkan hasil survei pada diagram tersebut menunjukkan bahwa 30 pegawai, 53,3% pegawai BASARNAS merasa pekerjaan mereka menyebabkan kelelahan mental dan emosional. Kelelahan ini termasuk dalam gejala *burnout*

yang berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Kelelahan mental akibat stres kerja berhubungan erat dengan penurunan kepuasan kerja dan efektivitas organisasi (Attar et al., 2021).

Melalui hasil pra-riset yang dilakukan oleh peneliti dapat diambil kesimpulan singkat bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai di BASARNAS masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Secara keseluruhan, mayoritas pegawai menyatakan ketidakpuasan akan pekerjaan mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa para pegawai kurang puas dalam beberapa aspek, yaitu dalam pencapaian pekerjaan yang mereka kerjakan setiap harinya, sulitnya membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hingga tekanan pekerjaan yang melelahkan secara mental dan emosional. Kondisi ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati & Susanto, (2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja pegawai menurun apabila individu tidak dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi (Rachmawati & Susanto, 2021). Dalam konteks penelitian ini, *Work-Life Balance* diposisikan sebagai variabel pertama yang dianalisis secara lebih mendalam, karena dipandang sebagai salah satu faktor kunci yang dapat menciptakan kepuasan pegawai .

Berdasarkan pengalaman empiris peneliti selama melaksanakan program magang, ditemukan bahwa sebagian besar pegawai BASARNAS menghadapi kendala dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini tercermin dari padatnya aktivitas kerja yang dijalankan, di mana pegawai kerap harus menyelesaikan tugas melebihi jam kerja normal, bahkan hingga larut malam, terutama ketika terdapat pekerjaan mendesak yang tidak dapat ditunda. Dalam situasi darurat seperti kecelakaan atau bencana alam, pegawai dituntut untuk tetap siaga penuh tanpa mengenal waktu, sehingga kesempatan untuk berkumpul bersama keluarga maupun menjalankan aktivitas pribadi sering kali terabaikan. Fenomena serupa juga ditemukan oleh Robbins dan Judge (2018) yang menjelaskan bahwa pekerjaan dengan tingkat tekanan tinggi dan jam kerja panjang berpotensi menghambat tercapainya keseimbangan kerja,

yang kemudian berdampak pada penurunan kepuasan kerja pegawai (Rachman, 2021).

Keterbatasan waktu dan tingginya intensitas tugas di lingkungan BASARNAS menambah beban psikologis tersendiri bagi pegawainya. Hal ini sejalan dengan pendapat Greenhaus dan Allen (2009) yang menyebutkan bahwa individu dengan keseimbangan kehidupan kerja yang buruk lebih rentan mengalami kelelahan emosional dan penurunan komitmen terhadap organisasi (Quick & Tetrick, 2010). Dengan demikian, *Work-Life Balance* menjadi aspek penting yang perlu ditelaah secara lebih mendalam, karena ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berpotensi menurunkan kepuasan kerja serta berdampak pada kualitas kinerja yang dihasilkan. Oleh sebab itu, peneliti menjadikan *Work-Life Balance* sebagai variabel pertama yang dianalisis dalam penelitian ini untuk memahami sejauh mana keseimbangan hidup kerja berperan dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai BASARNAS.

Selain *Work-Life Balance*, variabel kedua yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah stres kerja. Stres kerja memainkan peran signifikan dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti selama magang, pegawai BASARNAS kerap menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi, baik dari segi jumlah, kompleksitas, maupun tanggung jawab yang harus ditanggung. Dalam melaksanakan tugas penyelamatan, misalnya, pegawai harus bekerja di bawah tekanan waktu yang ketat dengan risiko besar, karena setiap keterlambatan berpotensi memengaruhi keselamatan orang yang ditolong. Situasi kerja semacam ini menggambarkan karakteristik pekerjaan berisiko tinggi (*high-risk occupation*) yang dapat menimbulkan stres kerja kronis apabila tidak dikelola dengan baik, sebagaimana dijelaskan oleh Beehr dan Newman (2020) bahwa pekerjaan dengan risiko fisik dan tanggung jawab sosial tinggi dapat menimbulkan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) dan mengurangi kepuasan kerja (Barage & Sudarusman, 2022a).

Di samping itu, setelah melaksanakan tugas lapangan, pegawai juga masih dibebani kewajiban administratif berupa laporan pertanggungjawaban yang

harus segera diselesaikan. Tumpukan pekerjaan semacam ini memperlihatkan bahwa tekanan yang dialami pegawai tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga mental. Menurut Luthans (2011), stres kerja yang terus-menerus tanpa adanya strategi pemulihan psikologis akan berujung pada burnout dan penurunan kepuasan kerja (Luthans, 2011). Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Febriani (2024) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakannya (Febriani, 2024).

Dengan demikian, berdasarkan temuan empiris tersebut, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta tingkat stres kerja yang dialami pegawai memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, sedangkan pegawai yang menghadapi tekanan dan tuntutan kerja berlebih lebih rentan mengalami penurunan kepuasan kerja.

Hasil studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Febriani & Handaru, 2022; Paryanti & Aprianti, 2022; Rachmawati & Susanto, 2021) menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki oleh pegawai, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, semakin besar tekanan atau stres kerja yang dialami, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin menurun. Temuan ini sejalan dengan pengalaman empiris peneliti selama melaksanakan program magang, di mana ketidakseimbangan dalam kehidupan kerja serta tingginya tekanan pekerjaan yang dihadapi pegawai BASARNAS memberikan dampak nyata terhadap tingkat kepuasan kerja mereka.

Pemilihan variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan yang kuat dan relevan dengan kebutuhan nyata di dunia ketenagakerjaan. Peneliti meyakini bahwa kepuasan kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam menjaga motivasi, loyalitas, serta kinerja pegawai di

dalam organisasi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, hingga kecenderungan terjadinya turnover (Paryanti & Aprianti, 2022).

Dalam konteks BASARNAS, kepuasan kerja menjadi faktor yang sangat krusial, mengingat tugas yang diemban berkaitan langsung dengan keselamatan jiwa manusia. Pegawai BASARNAS dituntut untuk selalu siap siaga dalam menghadapi berbagai situasi berisiko tinggi yang menuntut kekuatan fisik, ketenangan mental, serta pengabdian penuh terhadap keselamatan manusia. Sejalan dengan pendapat Mastrangelo (2005), pekerjaan yang memiliki intensitas tinggi dan tuntutan emosional besar memerlukan dukungan organisasi yang memadai agar pegawai tetap memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya (Firdaus et al., 2024). Apabila kepuasan kerja terabaikan, hal tersebut tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu pegawai, tetapi juga dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas kemanusiaan yang menjadi tanggung jawab utama organisasi.

Intensitas kerja yang tinggi, beban psikologis yang berat, serta keterbatasan waktu istirahat menjadikan isu *Work-Life Balance* dan stres kerja sangat relevan untuk dikaji lebih mendalam. Menurut Saeed dan Farooqi (2014), keseimbangan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terutama di lingkungan kerja yang menuntut kesiapsiagaan tinggi (Nurhasanah et al., 2024). Dengan demikian, BASARNAS Jakarta dipandang sebagai objek penelitian yang tepat untuk mengidentifikasi pengaruh *Work-Life Balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, mengingat karakteristik pekerjaan di lingkungan ini secara inheren berkaitan dengan beban kerja yang berat, tekanan psikologis, serta keterbatasan waktu istirahat yang dialami pegawai.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan riset-riset sebelumnya yang lebih banyak dilakukan pada sektor lain, seperti tenaga kesehatan, sektor swasta, maupun instansi pelayanan publik dengan tingkat risiko yang berbeda, sehingga

belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi kerja pada instansi dengan tuntutan kesiapsiagaan tinggi dan paparan risiko ekstrem seperti BASARNAS. Penelitian ini juga karena mengacu pada sejumlah jurnal internasional sebagai acuan untuk memperoleh perbandingan hasil yang lebih komprehensif daripada penelitian-penelitian sebelumnya, misalnya penelitian yang dilakukan oleh (Attar et al., 2021) yang dilakukan di berbagai usaha kecil dan menengah (UKM) di sektor manufaktur yang beroperasi di Konya. Terlebih lagi, penelitian ini dilakukan secara khusus pada pegawai BASARNAS Jakarta yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dengan sektor lain sebagai sampel dan populasi, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu memperkaya dan memberikan kontribusi baru terhadap pengembangan literatur mengenai kepuasan kerja.

Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian yang menunjukkan bahwa kajian mengenai hubungan antara *Work-Life Balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada lingkungan kerja berisiko tinggi seperti BASARNAS masih belum banyak dieksplorasi secara komprehensif. Selain itu, penelitian yang mengaitkan secara simultan antara *Work-Life Balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja dalam konteks instansi SAR juga masih jarang ditemukan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan kontribusi ilmiah dalam memahami dinamika kerja pada instansi berisiko tinggi, sekaligus menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan dan kinerja personel BASARNAS.

Berdasarkan pokok-pokok permasalahan yang telah dijabarkan pada bagian sebelumnya, peneliti terdorong untuk melakukan kajian lebih lanjut melalui penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Jakarta.”**

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka pertanyaan penelitian yang timbul adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan (BASARNAS) Jakarta?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan (BASARNAS) Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian sebelumnya, berikut adalah beberapa tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini:

1. Menganalisis pengaruh parsial *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan (BASARNAS) Jakarta.
2. Menganalisis pengaruh parsial stres kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan (BASARNAS) Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan *Work-Life Balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkuat kajian teoritis mengenai hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi psikologis pegawai pada instansi pemerintah dengan karakteristik pekerjaan berisiko tinggi, seperti Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS).

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi BASARNAS

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi BASARNAS dalam mengevaluasi dan mengembangkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaturan beban kerja, sistem jadwal siaga, serta upaya

peningkatan *Work-Life Balance* pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar dalam pengembangan dukungan psikososial, peningkatan lingkungan kerja, serta strategi untuk meminimalkan stres kerja guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

b. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pegawai mengenai pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta meningkatkan kesadaran terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi stres kerja dan kepuasan kerja dalam lingkungan kerja.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman peneliti dalam memahami penerapan konsep *Work-Life Balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja pada instansi pemerintah, khususnya pada lingkungan kerja dengan tingkat risiko dan tuntutan operasional yang tinggi.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *Work-Life Balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja, khususnya pada organisasi sektor publik maupun instansi dengan karakteristik pekerjaan berisiko tinggi.