

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu bagian terpenting dalam sebuah organisasi. Berkembang atau tidaknya suatu organisasi dapat dikatakan sangat bergantung terhadap sumber manusia yang ada didalamnya, maka dari itu sumber daya manusia perlu dikelola secara efektif juga efisien untuk mencapai tujuan dan prestasi kerja yang diharapkan. Kebutuhan sumber daya manusia perlu diperhatikan oleh organisasi, hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja sehingga akan dapat meningkatkan motivasi juga loyalitas karyawan. Tercapainya tujuan organisasi maka akan berdampak pula terhadap tujuan karyawan secara individu. Ketika tujuan karyawan secara individu tercapai, maka akan timbul suatu kepuasan tersendiri untuk karyawan tersebut.

Menciptakan dan memelihara kepuasan kerja karyawan merupakan upaya yang penting terhadap keberlangsungan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang merasa puas akan membawa pengaruh positif bagi perusahaan, seperti meningkatkan efisiensi dan produktivitas (Kanwar *et al.* dalam Rondonuwu dkk., 2018). Kepercayaan bahwa karyawan yang puas lebih produktif dibandingkan karyawan yang tidak puas bahkan telah menjadi sebuah kepercayaan dasar bagi para manajer selama bertahun-tahun.

Faktor manusia memegang peran penting terhadap keberhasilan suatu organisasi, Hasibuan dalam Pangemanan dkk., (2017) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan dan daya fisik yang dimiliki individu pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan

lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Seseorang dalam bekerja akan merasa senang terhadap pekerjaannya apabila memperoleh kepuasan kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkannya. Ketika suatu kepuasan kerja tercapai, maka karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dalam memberikan kontribusinya terhadap perusahaan dimana hal ini sangat berpengaruh terhadap tercapainya target dan tujuan perusahaan.

Menurut Davis dan Newstrom dalam Sinambela, (2016: 302) kepuasan kerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan adalah perasaan yang dimiliki karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Maka dari itu, kepuasan dalam suatu perusahaan sangatlah penting, sebab pada dasarnya setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang bervariasi dan sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Ketika karyawan merasa puas dan nyaman dengan iklim atau keadaan pekerjaan mereka, karyawan akan memberikan hasil atau prestasi kerja yang dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan.

Kepuasan kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan perusahaan, kepuasan kerja yang baik dapat menciptakan moral kerja, dedikasi, dan disiplin kerja yang tinggi. Kegiatan perusahaan yang melibatkan sumber daya manusia akan berkaitan dengan upah atau gaji yang diterima karyawan, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, penempatan kerja, struktur organisasi dan mutu pengawasan,

Sedangkan yang terkait langsung dengan sumber daya manusianya yaitu unsur kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Kondisi kesehatan karyawan sewaktu waktu dapat mengalami gangguan yang disebabkan oleh beban kerja yang dipikul juga faktor lain diluar pekerjaannya seperti masalah di dalam kehidupan keluarganya, sehingga menimbulkan stres berlebih yang dimana hal tersebut berpengaruh terhadap kondisi kesehatan. Kondisi tersebut dapat merugikan perusahaan karena tidak maksimalnya produktivitas karyawan terhadap pekerjaannya, hal tersebut dapat mempengaruhi terhadap keberhasilan dan target perusahaan. Selain tidak tercapainya tujuan perusahaan, karyawan pun tidak akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Untuk itu, pengelolaan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi sangat diperlukan guna terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut Schermerhorn dalam Ganaphati, (2016) *Work-life balance* yaitu kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menciptakan dan memelihara kepuasan kerja karyawan merupakan upaya yang memiliki dampak besar bagi keberlangsungan hidup perusahaan. Kanwar *et al.* dalam Rondonuwu dkk., (2018) karyawan yang puas akan membawa dampak positif bagi perusahaan, seperti meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan ada baiknya menerapkan *work-life balance*, hal ini sangat penting untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran dan masalah dalam pekerjaan, tetapi juga di luar pekerjaannya.

Menurut Lockwood dalam Wardani dkk., (2021: 15) *work-life balance* adalah keseimbangan pada dua tuntutan individu dimana tuntutan tersebut adalah tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi individu dalam keadaan yang sama. Singh dan Khanna dalam Pangemanan dkk., (2017) menyatakan *work-life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan pada satu sisi dan kehidupan (waktu luang, keluarga, pengembangan spiritual) di sisi lain. Kebanyakan individu saat terjun dalam dunia kerja jadi kehilangan keseimbangan dalam kehidupan mereka. Sangatlah penting dalam sebuah organisasi maupun dalam kehidupan pribadi seorang karyawan jika kedua peran dalam organisasi maupun di luar organisasi saling mendukung dimana tidak adanya konflik yang terjadi dalam kehidupan kerja maupun dalam peran karyawan tersebut.

Leohr dalam Megaster dkk., (2021) *work-life balance* digambarkan seperti ketika berdiri dengan kedua tangan terlentang di kedua sisi, kehidupan kerja di satu sisi seimbang dengan kehidupan pribadi disisi yang lain atau serangkaian skala dengan karir di satu sisi dan pribadi disisi yang lain dan dapat membuat keduanya saling seimbang. Penelitian yang dilakukan oleh (Junaidin, dkk., 2019) berkaitan dengan *work-life balance* dengan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang positif signifikan antara variabel *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu pula menurut (Megaster dkk., 2021) *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

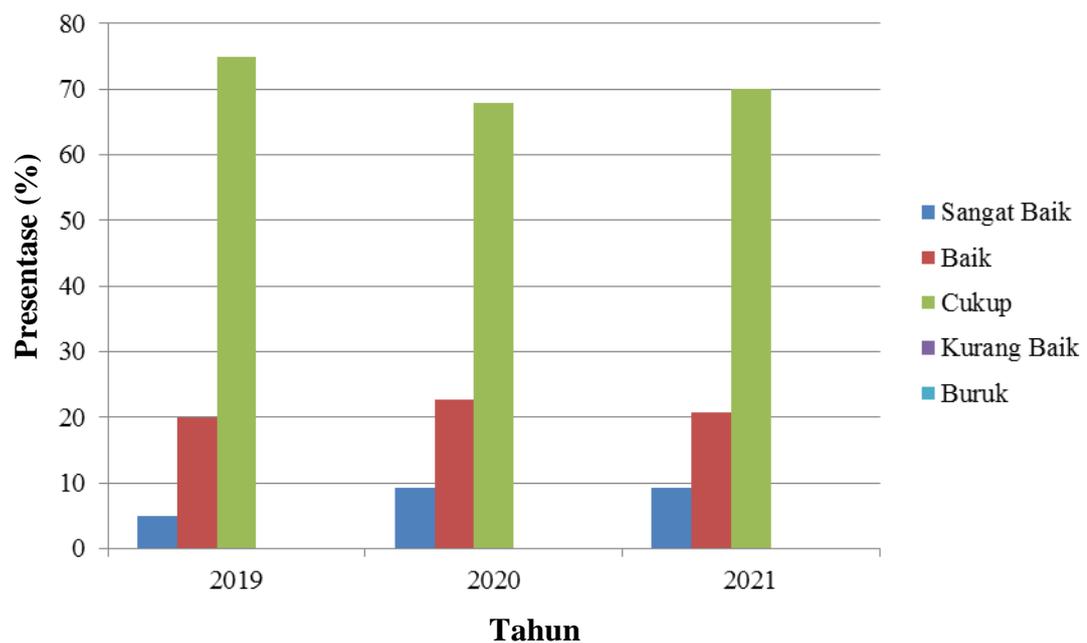
Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu *burnout*. Menurut Binder dalam Megaster dkk., (2021) *burnout* sebagai sindrom kelelahan

yaitu keadaan kelelahan mental dan fisik, jika tidak di diagnosis dan keseimbangan internal dan eksternal dipulihkan, maka mental akan terganggu. - *Burnout* adalah sindrom psikologis yang muncul sebagai respon berkepanjangan terhadap stres interpersonal kronis pada pekerjaan, yang ditandai dengan kelelahan luar biasa, perasaan sinisme terhadap pekerjaan, dan rasa ketidakefektifan atau kurangnya pencapaian pribadi (Maslach dalam Wardani dkk., 2021: 20). Apabila *burnout* sudah menggejala fenomena yang akan terjadi yaitu karyawan yang sulit mengontrol emosi sehingga lebih mudah meledak, hal tersebut sangat merugikan dan akan mempengaruhi produktivitas terhadap pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Megaster dkk., (2021) yang berkaitan dengan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan menyatakan bahwa - *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Pangemanan dkk., (2017) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Rutinitas pekerjaan yang padat disertai dengan tekanan dari kehidupan pribadi, berpengaruh besar terhadap konsistensi, disiplin juga kinerja karyawan. Hal ini mengakibatkan mengakibatkan berkurangnya kemauan lebih dan tanggung jawab untuk memaksimalkan kontribusi dan kinerja yang berasal dari diri karyawan terhadap perusahaan seperti yang terjadi pada karyawan CV Putra Mandiri, hal yang dialami yakni ketidakseimbangan antara waktu kerja dan waktu untuk keluarga maupun untuk pribadinya sendiri. Pekerjaan yang menguras banyak tenaga dan adanya tekanan memaksa karyawan untuk menghadapi situasi

yang tidak nyaman dan membuat stres sehingga mengalami *burnout*. Seperti kejenuhan dalam bekerja, dan tidak adanya apresiasi perusahaan pada prestasi kerja atas kemampuan mencapai target dan kesuksesan dalam bekerja.

CV Putra Mandiri merupakan salah satu perusahaan yang bergelut dalam bidang pertambangan pasir dan rekonstruksi yang berada di Kabupaten Tasikmalaya. Dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas, seluruh karyawan yang terlibat dituntut untuk bekerja dengan maksimal. Dalam pelaksanaan pekerjaannya para karyawan terkadang bekerja ekstra diluar beban pekerjaan demi pelayanan yang maksimal. Dibawah ini disajikan grafik kepuasan kerja karyawan CV Putra Mandiri dalam tiga tahun terakhir.

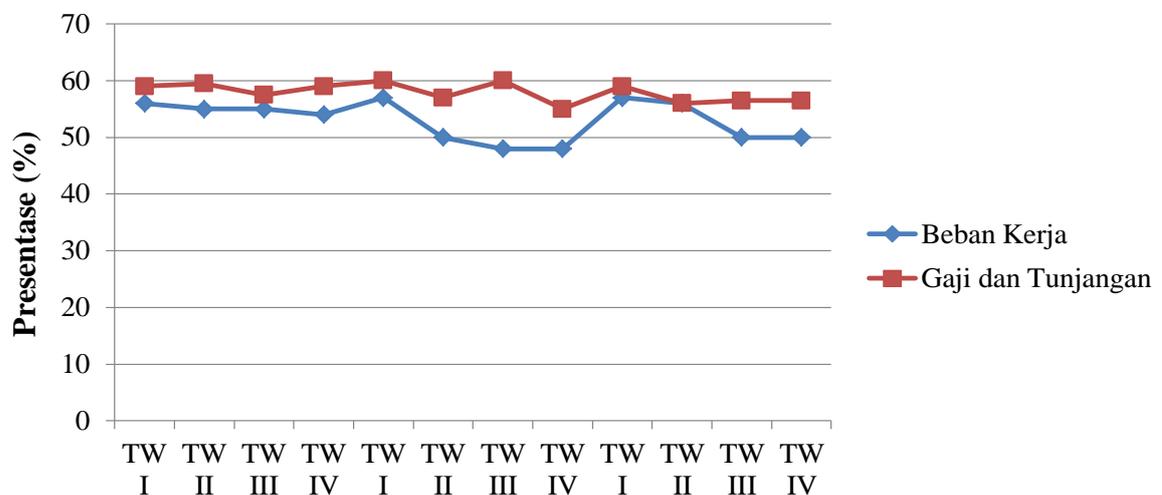


Sumber: CV Putra Mandiri (2021)

Gambar 1.1
Rekapitulasi Kepuasan Kerja Karyawan CV Putra Mandiri

Dari grafik kepuasan kerja karyawan CV Putra Mandiri tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menilai tingkat kepuasan terhadap pekerjaannya masih berada pada tingkat yang standar atau dapat dikatakan para karyawan belum mendapatkan kepuasan kerjanya secara maksimal.

Adapun penurunan kepuasan kerja karyawan CV Putra Mandiri adalah sebagai berikut:



2019-2021

Sumber: CV Putra Mandiri (2021)

Gambar 1.2
Tingkat Penurunan Kepuasan Kerja Karyawan CV Putra Mandiri

Faktor yang mempengaruhi tingkat penurunan kepuasan kerja karyawan tersebut berupa gaji dan tunjangan juga beban kerja yang diberikan. Banyaknya beban kerja yang diberikan menjadi faktor yang paling signifikan dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Talo dkk., (2020) mengenai “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang” yang menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Beberapa karyawan yang di wawancarai juga mengatakan bahwa tidak sedikit dari mereka terkadang harus tetap bekerja diluar hari dan jam kerja yang seharusnya. Terlebih untuk karyawan yang memiliki tugas pekerjaan dibagian lapangan, beban kerja yang diberikan akan terasa lebih berat dikarenakan kondisi lingkungan kerja serta adanya jam lembur tersebut.

Karyawan yang sudah berkeluarga menghadapi permasalahan dalam mengurus keluarga jika beban pekerjaan mereka terlalu membebani atau menghabiskan banyak waktu yang seharusnya diluangkan untuk mengurus keluarga. Sedangkan para karyawan yang belum menikah, ketidakseimbangan ini muncul ketika mereka tidak memiliki waktu luang untuk melakukan hobi atau berkumpul dengan teman-teman karena terbebani oleh beban kerja yang terlalu banyak (Makela dalam Wardani dkk., 2021).

Tingkat gaji juga menjadi salah satu faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV Putra Mandiri, dimana jika dilihat dari gambar 1.2 karyawan CV Putra Mandiri belum merasa puas dengan gaji dan tunjangan yang diberikan, karena seharusnya tingkat gaji diberikan sesuai dengan banyaknya beban kerja yang ditugaskan. Hal tersebut akan mengakibatkan terjadinya *burnout* sehingga karyawan tidak mampu untuk melakukan *work-life balance* yang nantinya akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozzaid dkk., (2015) mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada

PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)” yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sebagai upaya untuk mempertahankan kinerja karyawan CV Putra Mandiri dirasa perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, dan berupaya untuk meningkatkan *work-life balance* serta menghindari *burnout*. Pentingnya peranan *work-life balance* dan *burnout* dalam upaya membantu karyawan dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerjanya, maka berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Lapangan CV Putra Mandiri”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka pokok permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *work-life balance* karyawan CV Putra Mandiri;
2. Bagaimana *burnout* pada karyawan CV Putra Mandiri;
3. Bagaimana kepuasan kerja pada karyawan CV Putra Mandiri;
4. Sejauhmana *work-life balance* dan *burnout* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV Putra Mandiri.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di kemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Work-life balance* karyawan CV Putra Mandiri;
2. *Burnout* karyawan CV Putra Mandiri;
3. Kepuasan kerja karyawan CV Putra Mandiri;
4. Pengaruh *work-life balance* dan *burnout* teradap kepuasan kerja karyawan CV Putra Mandiri.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan serta menambah wawasan, pengetahuan, pengalaman dan dapat mengamati secara langsung dunia kerja yang berkaitan dengan pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan yang dapat digunakan untuk upaya peningkatan kinerja yang lebih baik sehingga dapat memberikan kepuasan baik bagi karyawan maupun perusahaan.

c. Bagi Pihak Lembaga

Hasil dari penelitian ini dapat menambah keragaman karya tulis ilmiah di lingkungan kampus khususnya di Fakultas Ekonomi, serta diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan akademik.

d. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, pengetahuan serta sebagai pembandingan bagi rekan-rekan mahasiswa lain yang melakukan penelitian dengan materi yang sama atau berkaitan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan di CV Putra Mandiri yang berlokasi di Desa Sinagar Kecamatan Sukaratu Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat 46415.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Januari sampai dengan Septemer 2022. Adapun waktu penelitian dapat dilihat pada tabel waktu penelitian. (Terlampir)