

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi disadari memiliki peranan sebagai aset terpenting dalam berbagai sumber daya dalam organisasi. Sumber daya manusia pada hakikatnya berperan sebagai pemilik ide dan perencana agar terciptanya suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia dapat didefinisikan bahwa semua manusia yang ikut terlibat dalam proses suatu organisasi yang berupaya mewujudkan tujuan organisasi. Selain tujuan organisasi, setiap masing-masing individu juga memiliki kebutuhan dan tujuan yang berbeda.

Memperhatikan kebutuhan karyawan adalah hal yg penting, adapun perhatian yang harus diperhatikan kepada karyawan yaitu terhadap kualitas karyawan seperti perhatian dari kualitas pengetahuan, keterampilan, karir dan kesejahteraan karyawan. Sejalan dengan hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi, prestasi dan dapat memberikan kemampuan terbaik agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Sumber daya manusia juga dituntut agar mencapai target perusahaan pada jangka waktu yang telah ditentukan. Sumber daya manusia yang kurang mampu menghadapi tuntutan dan target yang telah ditentukan biasanya menjadikan pekerjaan sebagai beban. Karyawan hanya merasa melakukan pekerjaan karena suatu keharusan dan tuntutan sehingga kurangnya makna kerja yang dirasakan, maka tidak jarang karyawan akan merasa kelelahan dan merasa tidak semangat dalam bekerja yang berakibat menurunnya tingkat kepuasan kerja.

Kepuasan karyawan adalah tingkat kepuasan dan tingkat kesenangan terhadap peran, pekerjaan dan pencapaian yang telah dilakukan. Perasaan senang atau kepuasan pada pekerjaan pada dasarnya terdapat pada setiap individu. Karena hal tersebut setiap individu memiliki cara pandang dan tingkat kepuasan yang berbeda tergantung persepsi dan keinginan setiap individu. Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari sikapnya seperti moral kerja, kedisiplinan, sikap terhadap pekerjaan, keterampilan, bakat dan prestasi yang dicapai oleh setiap karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2019:74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan atau interaksi antar karyawan maupun karyawan dengan atasan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Faktor fisik yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan hal lainnya.

Faktor lainnya yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan yaitu finansial dimana menyangkut hal seperti jaminan, kesejahteraan karyawan, system dan besarnya gaji/upah, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan hal yang lainnya. Kepuasan kerja yang dialami karyawan akan berpengaruh terhadap loyalitas dan kecintaannya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja karyawan juga merupakan hal penting yang mempengaruhi kesuksesan suatu organisasi karena kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas kerja. Salah satu faktor pendukung karyawan agar melaksanakan pekerjaan dengan baik adalah kepuasan kerja.

Salah satu permasalahan yang berpengaruh kepada kepuasan kerja yaitu *work life balance*. *Work life balance* adalah kemampuan seorang dalam mengatur, membagi dan menyeimbangkan antara tanggung jawab pada pekerjaan dengan kehidupan keluarga. Menurut Mardhatillah dan Santoso (2019:5), *work life balance* bagi karyawan yaitu suatu pilihan dalam pengelolaan pada pekerjaan berupa tanggung jawab pada pribadi atau keluarga. Bagi perusahaan *work life balance* adalah menciptakan budaya yang merupakan sebuah tantangan yang diharapkan karyawan dapat fokus dalam bekerja di perusahaan bertujuan untuk mendukung kegiatan perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya *work life balance* menurut Pouluse dan Sudarsan (2017:15) diantaranya yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan sosial dan faktor lainnya. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan pengaruh kemampuan *work life balance* dapat disebabkan dari beberapa hal yaitu diantaranya dari kepribadian, psikologis, kecerdasan emosi, jabatan, teknologi, dukungan sosial dan keluarga. *Work life balance* bagi perusahaan sangat penting karena perusahaan sadar bahwa karyawan tidak hanya menghadapi tanggung jawab dan peran pada perusahaan, namun setiap karyawan juga mempunyai peran dan tanggung jawab diluar perusahaan. Semakin tinggi tingkat *work life balance* maka tingkat kepuasan kerja juga akan semakin baik.

Salah satu tantangan lain dalam mewujudkan kepuasan karyawan yaitu *burnout*. Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada akhir Mei 2019 menyebutkan *burnout* sebagai “fenomena kelelahan kerja”. WHO juga mengklasifikasikan *burnout* dalam penyakit internasional terbaru, di mana

digambarkan sebagai sindrom stress kronis akibat pekerjaan yang tidak mampu dia kelola dengan baik. *Burnout* merupakan suatu gejala kelelahan fisik, emosional, sikap, perilaku dan perasaan ketidakpuasan terhadap diri sendiri dan menurunnya tingkat kepercayaan diri yang berpengaruh terhadap menurunnya pada kemampuan diri dan hasrat pencapaian pribadi. Faktor munculnya kondisi *burnout* pada individu dapat terjadi karena faktor lingkungan seperti rasa jenuh dan stress dalam kondisi yang cukup lama. *Burnout* yang terjadi pada karyawan dapat berpengaruh buruk terhadap perusahaan dan karyawan itu sendiri, antara lain berpengaruh pada kepuasan kerja. Semakin banyak dan dengan jangka waktu yang lama stress yang terjadi pada karyawan maka sangat memungkinkan karyawan mengalami *burnout*.

Burnout juga merupakan salah satu masalah psikologis yang meliputi kejenuhan, kelelahan, depresi dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tanggung jawab dan tugas yang rutin dilakukan yang berakibat timbulnya rasa cemas, kehabisan energi dan mengalami gangguan tidur. Pada pemaparan diatas dapat dijelaskan bahwa kondisi internal menjadi permasalahan terjadinya *burnout* karena stress dan lelah yang berlarut-larut Kondisi tersebut juga menunjukkan semakin tinggi tingkat *burnout* pada karyawan maka semakin rendah kepuasan kerjanya yang memungkinkan karyawan pindah kerja atau mengundurkan diri dari pekerjaannya.

PT. Tjiwulan Putra Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang garment berupa gamis dan gamis bordir. PT. Tjiwulan Putra Mandiri adalah perusahaan yang menyerap tenaga kerja yang sangat banyak khususnya menciptakan lapangan pekerjaan bagi penduduk lingkungan sekitar.

Jumlah pegawai PT. Tjiwulan Putra Mandiri pada tahun 2022 mempunyai jumlah karyawan sebanyak 524, dengan pegawai wanita berjumlah 274 dan pegawai laki-laki berjumlah 250. Diantara jumlah pegawai wanita sebanyak 274 terdapat 129 pegawai yang sudah menikah, dengan jumlah tersebut peneliti akan menjadikan karyawan wanita sebagai subjek penelitian khususnya pada pegawai wanita yang sudah berumah tangga. Dimana pegawai wanita yang sudah berumah tangga memungkinkan memiliki peran ganda karena memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dan resiko yang dihadapi terkurasnya tenaga dan pikiran karena sulitnya menyeimbangkan konflik peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak *HRD* PT. Tjiwulan Putra Mandiri mengungkapkan pegawai wanita yang sudah berumah tangga cenderung lebih sering izin pulang sebelum waktu kerja dibandingkan dengan karyawan yang lainnya Sistem upah yang ada di perusahaan yaitu dihitung dari harian atau tergantung hari pegawai itu bekerja yang dibayarkan 2 minggu sekali. Karyawan yang izin pulang sebelum waktu kerja selesai dianggap hadir dan mendapat upah pada hari tersebut tetapi upah karyawan akan dilakukan pemotongan. Semakin sering karyawan izin pulang ditengah pekerjaan dan absen tidak masuk kerja maka semakin rendah juga upah yang dia akan terima. Sedangkan menurut Hasibuan (2015:118) kepuasan kerja yang baik dihasilkan jika gaji/upah yang diterima tinggi dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati banyak. Sehingga dapat diindikasikan rendahnya gaji/upah yang diterima karyawan akan mempengaruhi tingkat kepuasannya.

Berdasarkan hasil wawancara sebenarnya pihak perusahaan didalam merekrut karyawan lebih memprioritaskan wanita yang belum berumah tangga karena diyakini tingkat profesional terhadap pekerjaan lebih baik dan terhindari permasalahan membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan yang berakibat mempengaruhi kedisiplinan atau kualitas kerja karyawan tersebut. Tetapi permasalahan muncul ketika karyawan memutuskan menikah yang berakibat kualitas kerja karyawan menurun karena tanggung jawab bertambah. Permasalahan yang muncul biasanya terkait absensi, tidak jarang karyawan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan seperti salah satu anggota keluarga seperti anak atau suami yang sakit yang mengharuskan karyawan tersebut untuk mengurusnya atau permasalahan keluarga lainnya. Menurut Robbins dan Coulter (2010:36) mengatakan bahwa taraf berlebihan akan ketidakhadiran memiliki dampak langsung terhadap fungsi organisasi. Menurut Robbins dan Judge dalam Budi Idadi *et al* (2019:23) juga menyatakan absensi termasuk kedalam salah satu dampak dari kepuasan kerja. Data absensi karyawan wanita yang sudah berumah tangga di PT. Tjiwulan Putra Mandiri dapat dilihat pada tabel yang telah penulis sajikan dibawah ini:

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Februari – Juni 2022

	Sakit	Ijin	Terlambat
Februari	62	40	9
Maret	38	43	14
April	32	22	4
Mei	20	24	6
Juni	35	26	2

Sumber: PT. Tjiwulan Putra Mandiri

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi dikarenakan ijin dan sakit pada karyawan wanita yang sudah berumah tangga di PT. Tjiwulan Putra

Mandiri tergolong tinggi, hal tersebut ditambah dengan keterlambatan yang dilakukan karyawan di setiap bulannya. Dari kondisi tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dirasa masih kurang. Tingkat kepuasan yang rendah dari karyawan dikarenakan beberapa faktor seperti kurangnya semangat dalam bekerja, merasa lelah dalam bekerja, beban kerja yang tidak bisa karyawan atasi atau permasalahan lainnya. Adapun semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka intensi keluar akan semakin tinggi yang diasumsikan mempunyai *turnover* yang tinggi.

Kepuasan kerja karyawan wanita yang berumah tangga di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya juga dapat dilihat dari pengunduran diri yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Data *turnover* Karyawan Wanita yang Berumah Tangga di PT.
Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya Tahun 2017-2021

No	Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk
1	2017	17	6
2	2018	21	10
3	2019	25	18
4	2020	13	2
5	2021	22	11
Jumlah		97	47

Sumber: PT. Tjiwulan Putra Mandiri

Setiap karyawan dituntut maksimal dalam bekerja agar dapat menghasilkan hasil yang memuaskan. PT. Tjiwulan Putra Mandiri memiliki hari kerja dari senin-sabtu dengan jam kerja dari pukul 07.00-16.00. Perusahaan juga memiliki target produksi yang diberikan kepada setiap karyawan, target yang diberikan kepada karyawan harus diselesaikan, apabila belum selesai pada waktu yang ditentukan terdapat penambahan jam kerja selama 1 jam.

Berdasarkan hari dan jam kerja yang dapat dilihat padatnya karyawan menghabiskan waktu ditempat kerja, hal ini dapat berakibat karyawan kurang maksimal dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut mengharuskan karyawan memiliki *work life balance* yang baik, karena karyawan dituntut professional kerja dan permasalahan keluarga harus tertangani dengan baik. Waktu yang panjang dan bekerja pada lingkungan dan bidang yang sama akan membuat karyawan merasa bosan dan lelah terhadap pekerjaannya. Tidak dapat dipungkiri bekerja setiap hari pada rutinitas kerja yang sama dan monoton pada suatu saat hal tersebut akan mengakibatkan karyawan akan berada pada titik jenuh dan memungkinkan mengalami *burnout*.

Burnout yang terjadi pada karyawan wanita yang sudah menikah memungkinkan karyawan mengalami kelelahan fisik dan psikologis akibat beban tugas pekerjaan dan urusan rumah tangga yang sama pentingnya. Adapun dampak *burnout* itu sendiri yaitu kualitas kerja yang menurun seperti konsentrasi menurun, disiplin kerja yang menurun, *attitude* yang terganggu dan terjadinya kenaikan absensi yang tinggi akibat kelelahan dan sakit. Hal tersebut tentu berakibat buruk bagi perusahaan karena tingkat absensi yang tinggi dapat berdampak pada kerja perusahaan. PT. Tjiwulan Putra Mandiri karyawan juga dituntut agar memiliki *attitude* yang baik karena penilaian kerja juga berdasarkan *attitude* karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Wanita yang Sudah Berumah Tangga di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka Identifikasi Masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana *Work Life Balance* pada Karyawan Wanita yang sudah berumah tangga di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya.
2. Bagaimana *Burnout* pada Karyawan Wanita yang sudah berumah tangga di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya.
3. Bagaimana Kepuasan kerja karyawan wanita yang sudah berumah tangga di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Wanita yang sudah berumah tangga di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Identifikasi Masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *Work Life Balance* pada Karyawan Wanita yang sudah berumah tangga di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis *Burnout* pada Karyawan Wanita yang sudah berumah tangga di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepuasan kerja karyawan wanita yang sudah berumah tangga di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya.

4. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Wanita yang sudah berumah tangga di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat manfaat yang positif yang berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu :

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan
2. Dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia dan bahan acuan yang dapat dipergunakan untuk mengkaji mengenai pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja.

3. Terapan Ilmu Ppengetahuan

Dapat Menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya mengenai *work life balance* dan *burnout*, dimana dalam penelitian ini penulis akan berusaha semaksimal mungkin melakukan terhadap masalah yang terjadi berdasarkan metode ilmiah, yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

- a. Bagi penulis

Dari penelitian ini penulis berharap dapat menambah ilmu dan wawasan dan dapat lebih memahami serta mampu menerapkan ilmu dalam dunia kerja khususnya pada sumber daya manusia terutama pada permasalahan *work life balance* dan *burnout*.

- b. Bagi Perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan dapat membantu sebagai pertimbangan yang berguna mengenai pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya.

c. Bagi Universitas

Dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau tambahan literatur bagi penelitian selanjutnya.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Adapun penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya yang ber alamat di Cukang, RT/01 RW/05, Tanjung, Kec. Kawalu, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46182. Telp +62265 332 888 Fax: +62265 332 866

Penelitian ini akan dilaksanakan kurang lebih selama 10 bulan yaitu dari bulan April 2022 sampai Januari 2023 (*time schedule* terlampir).