

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya jaman, perusahaan harus selalu berkembang mengikuti perkembangan bisnis. Persaingan bisnis yang bertambah ketat akibat adanya globalisasi ekonomi yang menyebabkan perkembangan ekonomi yang tidak menentu, terutama pada masa pandemi ini perusahaan harus selalu siap untuk menghadapi keadaan yang tidak terduga akibat adanya pandemi ini. Karyawan dituntut untuk mencapai target perusahaan pada waktu tertentu, kegiatan bekerja ini dilakukan untuk memenuhi kepuasan diri terhadap pencapaian, tetapi banyak juga karyawan yang menganggap kegiatan bekerja hanya sebagai tuntutan ataupun beban (Megaster,dkk 2021).

Menurut Arrozak,dkk (2020), keberhasilan perusahaan tercermin dalam banyak aspek, diantaranya adalah SDM. Semakin berkualitas dan baiknya SDM yang ada dalam perusahaan, maka semakin baik pula mereka dapat menghasilkan suatu produk atau jasa. Dengan demikian perusahaan diharapkan mampu memperhatikan mengembangkan serta menjaga sumber dayanya secara baik. Perusahaan perlu untuk memperhatikan kraywanannya agara kerpuasan kerja karyawan dapat tercapai, dan karyawan dapat bekerja dengan maksimal sehingga mungkin untuk mencapau tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan perlu untuk diperhatikan karena akan mempengaruhi berjalannya suatu perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2018:50) Kepuasan kerja adalah perasaan positif seorang mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik mereka. Orang yang sangat puas dengan pekerjaannya memiliki perusahaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya. Kepuasan karyawan ini dapat dicapai melalui pemberian kerja yang sesuai dengan pekerjaannya dan kemampuan mereka, dan melalui penghargaan yang diterima atas pekerjaan mereka. Pangemanan,dkk (2017) berpendapat bahwa dalam rangka peningkatan kepuasan kerja, work life balance penitng diterapkan bagi suatu perusahaan agar suatu perusahaan dapat mencapai kesimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawannya sehingga karyawan dapat semaksimal mungkin berusaha agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

Terdapat keterkaitan diantara kepuasan kerja dan *work-life balance*, yang didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu. Dari hasil penelitian Megaster, dkk (2021) didapatkan bahwa secara positif, *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, artinya jika terdapat peningkatan *work-life balance*, maka karyawan akan mengalami kepuasan dari pekerjaan yang meningkat. Menurut Houston (2015:1) *Work-life balance* tidak hanya mengenai keluarga dan pengurangan dalam pekerjaan, melainkan bekerja secara cerdas, untuk cukup memberikan waktu dalam kedua pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa melalaikan salah satunya. Fleksibilitas dalam pekerjaan juga bisa dipandang sebagai salah satu sarana dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja bagi individu. Perusahaan menyadari bahwa selain masalah yang terkait dengan perusahaan, karyawan juga memiliki masalah pribadi yang tidak terkait dengan perusahaan. Maka perusahaan perlu untuk menerapkan program *work-life balance* agar kepuasan dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan dapat tercapai sehingga berwujud kepada kesuksesan dalam perusahaan.

Kepuasan kerja dapat pula terkait dengan *burnout*, yang telah didukung oleh penelitian sebelumnya. Dalam penelitian Pangemanan, dkk (2017) *burnout* dinyatakan berpengaruh negatif dan tidak sejalan dengan kepuasan kerja, yang dapat diartikan bahwa semakin rendah tingkat *burnout* karyawan, maka tingkat kepuasan pekerjaan oleh para karyawan akan semakin meningkat. Maslach dan Leiter (2005:2) mengatakan bahwa *Burnout* merupakan indeks dislokasi antara identitas seseorang dan apa yang mereka harus lakukan, yang dapat menyebabkan pengikisan nilai, martabat, semangat dan kemauan seseorang. Keadaan mental maupun emosional karyawan yang menurun dapat mengakibatkan proses kerja karyawan juga turun dan berakibat kepada kepuasan kerja suatu karyawan. Maka, perusahaan perlu untuk memberikan kebutuhan karyawan juga memperhatikan kesehatan mental, fisik dan emosional karyawannya agar karyawan puas dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian replikasi ini dilakukan di perusahaan PT Tirtakencana Tatawarna Magelang yang bergerak dalam bidang pendistribusian bahan bangunan dan furniture yang didirikan pada tahun 2001. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Megaster, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh *Work-life Balance* dan *Burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nusantara Lestari” dan Arrozak, dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh *Work-life balance* dan *Burnout* terhadap

kepuasan karyawan CV Mitra Jaya Company Malang” adalah responden beserta lokasi penelitiannya. Lokasi dan responden penelitian Megaster, dkk (2021) yang merupakan karyawan CV Nusantara Lestari yang perusahaannya bergerak dibidang pengadaan barang dan jasa, sedangkan penelitian Arrozak, dkk (2020) lokasi dan responden penelitiannya merupakan karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang, bergerak dalam sektor industri mesin yang dapat menetas telur secara otomatis dan perdagangan secara umum. Sedangkan, lokasi dan responden didalam penelitian kali ini merupakan karyawan PT Tirtakencana Tatawarna Magelang dimana perusahaan ini bergerak dalam bidang pendistribusian bahan bangunan dan furniture. Dari hasil penelitian Megaster, dkk (2021) menunjukkan bahwasanya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work-life balance* kepada kepuasan kerja karyawan, sedangkan variabel *burnout* memiliki pengaruh negatif signifikan, yang secara simultan variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kinerja oleh karyawan CV Nusantara Lestari. Sedangkan, *work-life balance* dalam hasil penelitian Arrozak, dkk (2020) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan *burnout* tidak memiliki pengaruh yang signifikan kepada kepuasan kerja karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang.

Berdasarkan pemikiran yang tertera diatas, lantas akan dilakukan penelitian berjudul **“Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tirtakencana Tatawarna Magelang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berikut merupakan rumusan masalah yang didapat dari latar belakang diatas yang akan di bahas didalam penelitian ini:

1. Bagaimana deskripsi *work-life balance*, *burnout* dan kepuasan kerja karyawan di PT Tirtakencana Tatawarna Magelang?
2. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tirtakencana Tatawarna Magelang?
3. Bagaimana pengaruh *Burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tirtakencana Tatawarna Magelang?
4. Bagaimana pengaruh *Work-life balance* dan *burnout signifikan* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tirtakencana Tatawarna Magelang?

5. Apakah terdapat perbedaan *burnout* pada bagian operasional dan *marketing* perusahaan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui deskripsi *work-life balance*, *burnout* dan kepuasan kerja karyawan PT Tirtakencana Tatawarna Magelang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tirtakencana Tatawarna Magelang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tirtakencana Tatawarna Magelang.
4. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tirtakencana Tatawarna Magelang.
5. Untuk mengetahui perbedaan *burnout* karyawan bagian operasional dan *marketing* PT Tirtakencana Tatawarna Magelang.

Diharapkan penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis:
 - Diharapkan penelitian dapat memberi informasi kepada bidang akademis agar lebih memahami manfaat pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan, maupun referensi dalam memecahkan masalah yang sama terkait topik dalam penelitian ini.
- b. Manfaat Praktis:
 - Diharapkan penelitian ini dapat menjadi pertimbangan serta acuan bagi perusahaan agar bisa lebih berkembang dan dapat menjaga maupun memperhatikan karyawannya lebih baik lagi, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam tugas akhir ini, sistematika penulisan terbagi 5 bab, yaitu:

BAB I, adalah pendahuluan, berisikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan dalam penelitian ini.

BAB II, adalah landasan teoritis yang terdiri dari beragam teori, konsep, serta penelitian yang sebelumnya memuat tentang pengertian dari *work life balance*, *indicator work life*

balance, manfaat work life balance, pengertian burnout, strategi pencegahan burnout, karakteristik burnout, indikator burnout, definisi kepuasan kerja, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dari kepuasan kerja, indikator dari kepuasan kerja, penyebab adanya kepuasan kerja serta teori kepuasan kerja,, kerangka pikir, hipotesis dan definisi operasional variabel

BAB III, adalah metode penelitian yang terdiri dari objek dan lokasi penelitian, populasi sampel dan teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian, metode pengumpulan data serta alat yang digunakan dalam analisis data.

BAB IV, adalah analisis dan pembahasan, terdiri dari gambaran umum perusahaan seperti sejarah, struktur organisasi dan visi misi PT Tortakencana Tatawarna Magelang, analisis data serta pembahasan.

BAB V, adalah penutup, mencakup kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti.

