

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan baik itu perusahaan BUMN ataupun perusahaan swasta meningkat seiring dengan laju pertumbuhan ekonomi global. Perusahaan berlomba-lomba mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin. Perusahaan menuntut sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya harus dapat bersaing, bertahan dan mampu memenangi persaingan. Sumber daya perusahaan ada bermacam-macam namun yang utama adalah sumber daya manusia di dalamnya (Ganapathi, 2016). Di antara semua sumber daya yang terlibat menopang perusahaan, sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan 2015).

Sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha mencapai tujuan perusahaan (Arozzak, 2020). Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perkembangan suatu perusahaan, maka perlu terus menerus meningkatkan kualitas diri dan mengembangkan kemampuan profesional, serta memiliki daya saing yang tinggi antar karyawan, guna meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan dalam perusahaan tercapai. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk menjaga eksistensi perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas mendukung keberhasilan

organisasi dan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan (Arumingtyas, 2021). Sebagaimana yang dikemukakan (Hasibuan, 2019) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Kepuasan kerja karyawan tidak hanya terlihat saat melakukan Bekerja, tetapi juga melibatkan aspek lain, seperti Kolega, atasan, ikuti aturan, lingkungan kerja. Memuaskan pekerjaan adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang Sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dengan pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin dan prestasi kerja. Menurut Sitinjak (2018) menyatakan Kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan yang merasa senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dapat tercermin dalam disiplin etika kerja dan prestasi kerja yang dicapai karyawan. Memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan dan keseimbangan kerja yang baik dapat menciptakan rasa senang dan nyaman dalam bekerja serta menumbuhkan rasa loyalitas terhadap perusahaan atau organisasi.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan campur tangan dari pimpinan. kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan

kerja antara lain : 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan. 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya. 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, saat ini banyak perusahaan yang mulai menerapkan program *work life balance*. *Work-life balance*. *Work life balance is a state of equilibrium in which the demand of both a person's job and personal life are equal* (Swarnalatha, 2016). *Work life balance* adalah keadaan ekuilibrium di mana permintaan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang sama. Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga diluar pekerjaannya. Setiap individu dalam perusahaan dituntut untuk mampu berkomitmen dalam hal pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan diluar pekerjaan. Untuk menyelaraskan antara pekerjaan dan keluarga dibutuhkan adanya keseimbangan, tidak sedikit karyawan yang kesulitan dalam mengatur keseimbangan antara

kehidupan di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan. Hal ini penting kaitannya dengan Sumber daya manusia perusahaan dimana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan karyawan (Nadya, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh (Ganapathi, 2016) menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun dalam penelitian oleh (rodonuwu dkk, 2018) menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun salah satu tantangan lainnya dalam mencapai kepuasan kerja adalah burnout. Burnout adalah kondisi dimana seseorang kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya hal itu disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Biasanya burnout dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Kekurangjelasan hak dan tanggung jawab kerja serta konflik peran (misalnya tuntutan kerja tidak konsisten dengan nilai-nilai yang diyakini) dapat berkontribusi. Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan diri individu di dalam menghadapi tuntutan perusahaan yang semakin tinggi dan persaingan yang keras ditempat kerja karyawan itu adalah stres. Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal (Zasyatin, 2013).

Menurut Leats dan Stolar dalam (Pangemanan, 2017) mengartikan *burnout* sebagai kelelahan emosional dan mental yang disebabkan oleh situasi yang sangat menuntut keterlibatan dan menegangkan, dikombinasikan dengan harapan personal yang tinggi untuk mencapai kinerja yang

tinggi. Karyawan mengalami kelelahan fisik, emosi dan berkurangnya prestasi personal yang berakibat turunnya kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arumingtyas, 2021) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh (Junaidin, dkk 2019) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pertumbuhan penduduk yang pesat, dan semakin banyaknya berbagai bidang pekerjaan, kesempatan bekerja yang cukup luas, disertai rutinitas dan tekanan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang padat, sangat mempengaruhi kinerja dan konsistensi dalam bekerja. Hal ini mengakibatkan berkurangnya tanggung jawab dan kemauan lebih untuk memaksimalkan kinerja yang berasal dari diri karyawan terhadap perusahaan. Salah satunya adalah CV. Sinar Agung yang menjadi penelitian ini. CV. Sinar Agung adalah suatu perusahaan dagang yang bekerja dalam membeli, memproses, dan menjual kopi robusta, yang mana perusahaan ini bertempat di Ngoro, Jombang, Jawa Timur. CV. Sinar Agung ini merupakan perusahaan dagang yang memiliki pasaran cukup besar di wilayah Ngoro, Jombang. Berdasarkan hasil observasi ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di CV. Sinar Agung Ngoro Jombang terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Hal yang dialami yakni ketidakseimbangan antara waktu kerja dan waktu untuk keluarga maupun untuk pribadinya sendiri. Perusahaan ini mendorong karyawannya untuk bekerja secara teliti dalam memilih biji kopi yang baik dan jelek, karena setiap kualitas kopi memiliki harga yang berbeda. Pekerjaan yang penuh dengan tekanan,

memaksa karyawan menghadapi situasi yang tidak nyaman dan membuat stres sehingga mengalami *burnout*, seperti: karyawan yang sering teledor dalam memilih biji kopi, karyawan yang tidak datang tepat waktu saat jam mulai bekerja, karyawan yang bermalasan saat bekerja, karyawan yang susah berinteraksi yang menyebabkan ketidakkompakkan dalam bekerja, dan ada juga karyawan yang kejenuhan sehingga menimbulkan kebercandaan ketika bekerja yang menyebabkan ketedeloran dalam bekerja.

CV. Sinar Agung Ngoro Jombang dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas, seluruh karyawan yang terlibat dituntut untuk bekerja dengan maksimal. Para karyawan terkadang bekerja ekstra diluar beban pekerjaan demi mencapai target penjualan. Padatnya tingkat pekerjaan yang menyebabkan lamanya jam kerja mengakibatkan karyawan tidak dapat maksimal dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Apabila diamati bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan dan lelah. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan mengalami *burnout*.

Dengan beban yang tinggi sehingga memungkinkan *burnout* pada karyawan. Untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas maka CV. Sinar Agung Ngoro Jombang dirasa perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan, dan berupaya meningkatkan *work life balance* serta menghindari *burnout*. Peranan *work life balance* dan *burnout* sangat penting karena dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

- 1.2.1 Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang?
- 1.2.2 Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang?
- 1.2.3 Apakah *Work-Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang?

## **1.3 Tujuan Masalah**

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang.
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang.
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Bagi perusahaan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam mengelola kinerja karyawan khususnya mengenai *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang.

### 1.4.2 Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian yang lebih lanjut mengenai strategi sumber daya manusia dan dapat menambah kepustakaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

### 1.4.3 Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kepuasan kerja.