

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dituntut untuk menghasilkan profit yang maksimal hal tersebut di tunjang dengan adanya kinerja yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun dalam pelaksanaanya sebuah perusahaan juga harus memperhatikan sumber daya manusianya karena pada dasarnya peran sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam penggerak seluruh aktivitas yang ada di perusahaan. Karyawan yang memiliki intensitas jam kerja padat sehingga menyebabkan kurangnya waktu untuk beristirahat dan melakukan hal yang disukai. Serta diikuti dengan adanya tekanan serius secara terus menerus dari kantor maupun lingkungan di rumahnya menyebabkan ketidakmampuan dalam mengendalikan stress di tempat kerja yang bersifat kronis. Hal tersebut diduga menjadi penyebab terjadinya *burnout* di dalam diri para karyawan.

Dilihat pada saat ini bahwa sudah banyak para generasi z dan generasi millennial yang sudah memasuki dunia kerja, Dimana terdapat isu- isu bahwa generasi tersebut yakni generasi yang rentan terhadap *burnout* dan permasalahan mental apalagi sistem kerja di perusahaan yang selalu menuntut karyawannya agar bisa mencapai target dan profit yang ditentukan dengan jangka waktu tertentu. Ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi tuntutan dan target yang telah ditentukan, dapat menjadi beban hal tersebut bisa memicu terjadinya stres yang berlebihan serta membuat keadaan fisik mereka menurun atau biasanya di sebut dengan *burnout*.

Menurut King (2010) bahwa *burnout* merupakan suatu keadaan stress secara psikologis yang sangat ekstrim sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. Karyawan hanya merasakan bahwa melakukan pekerjaan tersebut karena suatu keharusan dan tuntutan sehingga kurangnya makna kerja yang dirasakan oleh mereka. Maka tidak jarang jika karyawan akan merasa kelelahan dan merasa tidak semangat

dalam melakukan pekerjaannya, karena hal tersebut akan berakibat dalam menurunnya tingkat kepuasan kerja.

Menurut Sutrisno (2011) 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. Untuk menyelaraskan antara pekerjaan dan di luar pekerjaan maka dibutuhkan adanya keseimbangan. Tidak sedikit karyawan yang kesulitan dalam mengatur keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan. Kepuasan kerja bukan suatu hal yang mudah untuk dicapai. Faktanya masih terdapat survey yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan pada pekerjaannya. Berkaitan dengan hal tersebut, survey yang dilakukan oleh Carnegie (2018) menunjukkan bahwa hanya 17% karyawan yang mengaku puas dengan pekerjaannya. Riset tersebut memperlihatkan kepuasan dipengaruhi oleh perilaku atasan.

Menurut (Iqbal et al., 2012) ketika karyawan memiliki kepuasan kerja, karyawan dapat mengembangkan potensi dan meningkatkan kinerja pada pekerjaannya. Sebaliknya, ketika karyawan tidak memiliki kepuasan kerja maka karyawan tidak merasakan kenyamanan dan kurang dapat mengembangkan potensi sehingga secara tidak langsung akan memberikan pengaruh buruk pada kinerja bahkan pada lingkungan tempatnya bekerja. Hal ini penting kaitannya dengan sumber daya manusia perusahaan dimana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan karyawan.

Menurut (Maslichah et al., 2017) *Work life balance* merupakan keseimbangan antara segala aspek yang ada dalam segala kehidupan manusia. *Work Life Balance* ini juga tentang bagaimana seseorang itu dapat menyeimbangkan dan juga mencari kenyamanan dalam hal pekerjaannya maupun di luar pekerjaannya. Setiap individu dalam suatu perusahaan juga dituntut untuk mampu berkomitmen dalam hal pekerjaannya dan keluarganya, serta harus bertanggung jawab dengan baik dalam kegiatan. Untuk menyelaraskan keduanya maka dibutuhkan keseimbangan.

PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk “WOM Finance” adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan untuk sepeda motor dan mobil. Didirikan pada tahun 1982 sebelumnya dengan nama PT. Jakarta Toko Leasing, namun pada tahun 2000 dengan sejalan transformasi bisnis yang dilakukan mengubah nama menjadi PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk “WOM Finance”.

Karena dalam PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk “WOM Finance” ini dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi sehingga diharapkan produktifitas juga tinggi dalam melaksanakan tugasnya. PT. WOM Finance memiliki 6 hari kerja dalam 1 minggu (senin-sabtu) dan jam kerja ini dapat bertambah jika ada kerjaan yang harus diselesaikan di luar jam kerja. Padatnya tingkat pekerjaan yang menyebabkan lamanya jam kerja mengakibatkan karyawan terkadang tidak dapat maksimal dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Apabila diamati bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan dan lelah. Rutinitas kerja yang monoton dan padat setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan yang dapat mengakibatkan karyawan mengalami burnout. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana *work life balance*, *burnout*, serta kepuasan kerja karyawan di PT. WOM Finance Banyuwangi.

Berdasarkan penjelasan diatas, untuk mengetahui bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT. WOM Finance Banyuwangi maka peneliti melakukan pra penelitian melalui pengisian kuesioner kepada 56 karyawan, yang berisikan pertanyaan seputar kepuasan kerja, *work life balance*, dan *burnout* pada karyawan PT. WOM Finance Banyuwangi. Dalam hal ini ditemukan permasalahan yang ada pada Perusahaan yaitu mengenai kepuasan kerja, menunjukkan 34 karyawan merasa tidak puas dalam bekerja dan sisanya 22 karyawan merasa puas dalam bekerja di PT. WOM Finance Banyuwangi. Hal ini disebabkan kebanyakan karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka dikarenakan tuntutan pekerjaan yang

terlalu berat dan kurangnya karyawan yang menyebabkan beberapa dari mereka mendapatkan *double job* sehingga kewalahan untuk membagi waktu.

Selanjutnya ada 6 karyawan yang merasa kurang adanya motivasi dan dukungan sosial dari lingkungannya sehingga hal tersebut membuat karyawan menjadi kurang efektif dan membuat kurang nyaman dalam bekerja. Dengan adanya tuntutan pekerjaan yang terlalu berat maka karyawan PT. WOM finance seringkali merasa kelelahan fisik serta mental karena Perusahaan yang menuntut untuk selalu mencapai target tanpa memperhatikan keluhan dari karyawannya, sehingga hal ini membuat karyawan merasa tidak bekerja dengan maksimal.

Karyawan pada PT. WOM Finance ini seringkali harus bekerja dalam jadwal yang lumayan padat bahkan di hari libur mereka tetap bekerja, belum lagi mereka pulang larut malam. Tekanan dan target tentunya dapat menimbulkan penyebab *burnout* bagi karyawan, belum lagi sikap pimpinan yang membuat situasi karyawan merasa cemas, menurunnya rasa percaya diri, dan mudah putus asa. Pada akhirnya karyawan disana merasa kesulitan untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan mereka. Seperti kurangnya keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan juga keseimbangan kepuasan pada karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mendasari seseorang merasa puas dengan pekerjaannya adalah dengan tercapainya *work life balance* pada karyawan dengan efektif tanpa menimbulkan *burnout* yang tinggi dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hubungan *work life balance* dengan kepuasan kerja tidak semuanya menunjukkan hasil yang positif. Hal ini tentunya dapat dikaji Kembali melalui beberapa hasil penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh (Indra et al., 2022) *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Meka Eduversity Komunikasi. Hasil ini menunjukkan dikarenakan adanya dukungan dari keluarga terhadap pekerjaan yang dilakukan

maka hal tersebut akan membuat karyawan dapat fokus pada pekerjaannya yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lumunon et al., 2019) yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang membahas pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh (Indra et al., 2022) bahwa *burnout* berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arrozak et al., 2020) menunjukkan bahwa *burnout* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut (Ramadhan et al., 2022) Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance* dan *Burnout* secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia agar karyawan mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Adapun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan adalah istilah yang mengacu pada prioritas antara karir dan keperluan pribadi. Banyak karyawan yang bekerja namun tampaknya kurang mempunyai keseimbangan didalam dirinya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. WOM Finance Banyuwangi”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana *work life balance*, *burnout*, dan kepuasan kerja di PT. WOM Finance ?
2. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ?
3. Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan ?
4. Apakah *Work Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui *work life balance*, *burnout*, dan kepuasan kerja di PT. WOM Finance
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada PT. Wom Finance Banyuwangi guna untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia yang lebih unggul serta untuk meningkatkan kepuasan kerja serta *Work life balance* karyawan

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan perkembangan ilmu pengetahuan dan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai referensi apabila melakukan penelitian lebih lanjut khususnya kepada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap kepuasan kerja