

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman di era globalisasi kini sumber daya manusia semakin berkembang, perkembangan sumber daya manusia tak luput dari pengaruh teknologi, saat ini sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam pergerakan roda organisasi, untuk memperoleh kinerja yang baik dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki tingkat kreatifitas dan semangat kerja yang tinggi pula sehingga diperoleh kepuasan kerja yang optima. Menurut Deutschendorf dan Tolson dalam Dyke & Murphy (2006) sukses di dalam suatu pekerjaan menjadi mekanisme utama untuk memenuhi peran lainnya. Artinya, kesuksesan dalam menjalankan tuntutan pekerjaan dapat pula membawa individu tersebut menjadi lebih mudah dalam menjalankan peran diluar pekerjaan, misalnya peran keluarga.

Sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan menjadi pelaku utama dalam menggerakkan pelaksanaan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Seperti halnya menjaga kepuasan karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting, karena karyawan yang bergabung dalam suatu organisasi, membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja Davis dan Newstrom dalam Wirawan (2017). Puas atau tidaknya seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan tersebut, dan selanjutnya kinerja karyawan akan mempengaruhi terhadap keberlangsungan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja yang tinggi diyakini dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan kerja sendiri merupakan hal yang sangat krusial bagi perusahaan. Kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan. Hal ini berarti menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan positif maupun negatif ketika seseorang menghadapi pekerjaan (Kristiani, 2014).

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, saat ini banyak perusahaan hendaknya menerapkan program *work-life balance*. Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya. *Work life balance* sendiri

adalah pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela dan pendidikan Dundas dalam (Noor, 2011). Adapun Aseptia dan Maruno (2017) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tantangan lainnya untuk mewujudkan kepuasan kerja adalah *burnout*. *Burnout* merupakan sindrom psikologis dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja, yang muncul di antara individu-individu yang bekerja dengan orang lain (Wiryathi, 2014), Sindrom ini dapat menjangkit siapa saja tanpa batasan usia, *Burnout* selalu lebih mungkin terjadi bila ada ketidaksesuaian antara sifat pekerjaan dengan sifat orang yang melakukan pekerjaan tersebut (Yang, 2004), *Burnout* dapat menyebabkan gangguan mental dalam bentuk kegelisahan, depresi, frustrasi, permusuhan atau ketakutan. Dilansir dari Huffington post dalam CNN Indonesia (2016) diprediksi sekitar 85% masalah kondisi mental para pekerja Amerika tidak terdiagnosa atau tidak ada perawatan, hal ini sama halnya dengan di Indonesia sendiri banyak perusahaan yang belum melakukan penanganan yang serius terhadap gangguan mental, gangguan mental sendiri dibagi menjadi dua yaitu stres dan kejenuhan atau *burnout*. Dalam hal ini *burnout* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Universitas Esa Unggul memiliki 1.400 mahasiswa kelas karyawan di fakultas Ekonomi dan bisnis yang sedang melanjutkan studinya saat ini, mereka bekerja dari jam 7 pagi hingga jam 4 sore, sekitar 8 jam kerja yang mereka lakukan setiap harinya, jarak tempuh dari rumah ke tempat kerja pun paling dekat sekitar 30 menit yang dihabiskan dijalanan, belum jarak tempuhnya lumayan jauh, paling tidak memakan waktu 1 jam untuk sampai ketempat kerja, apalagi ketika mereka ada perkuliahan setiap Sabtu dan Minggu, perkuliahan biasanya dilakukan dari jam 18.00-22.00 malam sekitar 3 jam yang mereka butuhkan untuk belajar.

Dalam perkuliahan ada yang namanya tugas, Tugas sendiri biasanya ada yang berkelompok dan ada yang individu, untuk mereka yang bekerja akan sangat sulit untuk mengerjakan tugas bersama-sama karena waktu yang relative sedikit dan tenaga yang sudah terkuras habis, beban yang diterimapun lebih besar, waktu istirahat menjadi berkurang karena banyaknya tugas dari kantor maupun dari dosen yang harus mereka kerjakan.

Kuliah s1 di Universitas Esa Unggul kurang lebih ditempuh selama 4 tahun dan dalam 4 tahun rutinitas tersebut dilakukan secara terus menerus setiap harinya. Tidak akan banyaknya waktu untuk berkumpul dengan keluarga, kerabat dan teman menjadi hal yang pasti. rasa jenuh pasti akan melanda mereka karena rutinitas yang monoton itu dan menimbulkan yang namanya *burn out* ketika seseorang mengalami burnout mereka cenderung lebih mudah marah dan sensitive, sehingga dibutuhkan yang namanya *work life balance* untuk menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan

kehidupan di luar pekerjaan yang akan menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal. Maka dari itu peneliti membuat penelitian tentang pengaruh *Burnout*, *Work life balance* terhadap kepuasan kerja yang dilakukan di Universitas Esa Unggul.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ketidak seimbangan pembagian waktu (*Work life balance*) dengan kehidupan pribadi menimbulkan *Burnout*.
2. Tingkat *Burnout* yang tidak segera di tangani akan menimbulkan Kepuasan Kerja menurun.

1.3 Batasan Masalah

Batasan dalam penulisan penelitian yang penulis bahas ialah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di Universitas Esa Unggul
2. Penulisan ini hanya meneliti objek yaitu mahasiswa yang melanjutkan studi di Universitas Esa Unggul
3. Penelitian ini hanya meneliti mahasiswa kelas ekonomi dan bisnis Universitas Esa Unggul

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara *Work life balance* terhadap *burnout* pada karyawan yang melanjutkan studi di Universitas Esa Unggul?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *Work life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan yang melanjutkan studi di Universitas Esa Unggul?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *Burnout* terhadap kepuasan kerja pada karyawan yang melanjutkan studi di Universitas Esa Unggul?
4. Apakah terdapat pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan kerja melalui *Burnout*.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka adanya tujuan dari penulisan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *Work life balance* terhadap *Burn out* pada karyawan yang melanjutkan studi di Universitas Esa Unggul di Universitas Esa Unggul.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *Work life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan yang melanjutkan studi di Universitas Esa Unggul Universitas Esa Unggul.

3. Untuk mengetahui pengaruh antara *Burnout* terhadap kepuasan kerja pada karyawan yang melanjutkan studi di Universitas Esa Unggul di Universitas Esa Unggul.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa Universitas Esa Unggul kelas karyawan dan s2 adalah untuk menambah wawasan akan pentingnya pengetahuan akan *Burnout*, *work life balance* dan kepuasan kerja supaya kedepannya kita dapat meminimalisir resiko dari *burnout*, *work life balance* dan kepuasan kerja dan dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan dan diri sendiri.
2. Bagi peneliti, merupakan kesempatan untuk dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam hasil penelitian mengenai *Burnout*, *Work life balance* dan kepuasan kerja.
3. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penunjang untuk langkah awal pembaca untuk penelitian selanjutnya, sebagai referensi dan menerapkan teori-teori tentang *Burnout*, *Work Life Balance* dan kepuasan kerja.