

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pertumbuhan dunia bisnis yang semakin canggih memaksa perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawannya, setiap perusahaan bersaing untuk memperoleh profit yang tinggi dengan meminimalkan sumber dayanya meskipun beban yang diberikan semakin besar, dan lebih kuat dari yang sebelumnya. Sumber daya yang paling mendominasi dalam memberikan kontribusi untuk perusahaan yaitu Sumber daya manusia (SDM). Manusia selalu memiliki andil yang besar dalam setiap aktivitas organisasi karena manusia memiliki peran untuk merencanakan, melakukan dan menentukan tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2020 hlm. 10). Orang yang bekerja dalam suatu perusahaan sangat penting karena menjadi faktor penggerak perusahaan yang berkaitan dengan eksistensi perusahaan. Oleh sebab itu, agar kinerja perusahaan semakin meningkat, perusahaan harus mempunyai sumber daya yang berkualitas. Untuk dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya diharapkan Kehadiran karyawan yang berkinerja tinggi. Sebaliknya, pencapaian tujuan perusahaan akan sulit jika ada orang yang tidak berkinerja baik, sehingga sulit untuk memberikan hasil yang baik.

Menurut Handoko (2020 hlm. 193) Dari persepsi karyawan, perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, merasa puas atau tidak puas pada suatu aspek tertentu disebut kepuasan kerja. Kemunculan kepuasan kerja dalam diri karyawan didasari pada penilaian situasi kerja yang sedang dialami. Karyawan yang merasakan kepuasan cenderung lebih menyukai pekerjaannya daripada tidak menyukainya, sehingga karyawan tersebut akan menjalankan pekerjaannya dengan baik. Kepuasan kerja dinikmati dengan memperoleh pujian dari kerja yang dihasilkan, perlakuan, penempatan dan kondisi kerja yang baik. Ketika karyawan merasa berharga dan menerima balas jasa yang sesuai dengan apa yang ia kerjakan, sehingga timbul perasaan senang, disebut kepuasan kerja. Kepuasan kerja diakibatkan oleh respon

yang dirasakan dari lingkungannya berkaitan dengan psikologis seseorang dalam suatu perusahaan. Menurut Munandar (2020 hlm. 350) kecenderungan penggambaran dari berbagai pengalaman kerja saat ini dan diwaktu yang lalu daripada harapan dimasa depan berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan.

Berbagai perusahaan telah mulai mengimplementasikan program kebijakan *work-life balance* dalam upaya peningkatan kepuasan kerja. Kapasitas seseorang untuk menyeimbangkan kegiatan kerjanya dan kewajiban keluarga, serta komitmen lain selain pekerjaannya dikatakan *work-life balance*. Selain berhubungan dengan fungsi pekerjaan dan keluarga, *work-life balance* melibatkan fungsi-fungsi ranah kehidupan lainnya juga (Delecta, 2011). Program ini diterapkan karena kesadaran perusahaan akan karyawannya yang tidak hanya memiliki masalah dalam lingkup pekerjaan, tetapi juga di kehidupan pribadinya. Besarnya antusiasme kerja serta perasaan puas akan pekerjaan yang dijalani akan timbul ketika *work-life balance* terlaksana dengan baik. Terlebih di era globalisasi serta pandemi Covid-19 yang tengah melanda dunia, semuda bisa terhubung 24 jam dan interaksi dapat dengan mudah dilakukan melalui *platform online* sehingga tanpa disadari pekerjaan akan masuk ke waktu pribadi bahkan mengganggu jam tidur. Bagi individu yang memiliki persepsi bahwa bekerja adalah tujuan utama dalam hidup, memandang karir sebagai pusat kehidupannya. Di sisi lain, ada individu yang mempunyai waktu terbatas dan mengharuskannya terlibat dalam berbagai aktivitas selain pekerjaan mereka. *Work-life balance* karyawan akan terpengaruh ketika pekerjaan merambah kehidupan pribadi mereka.

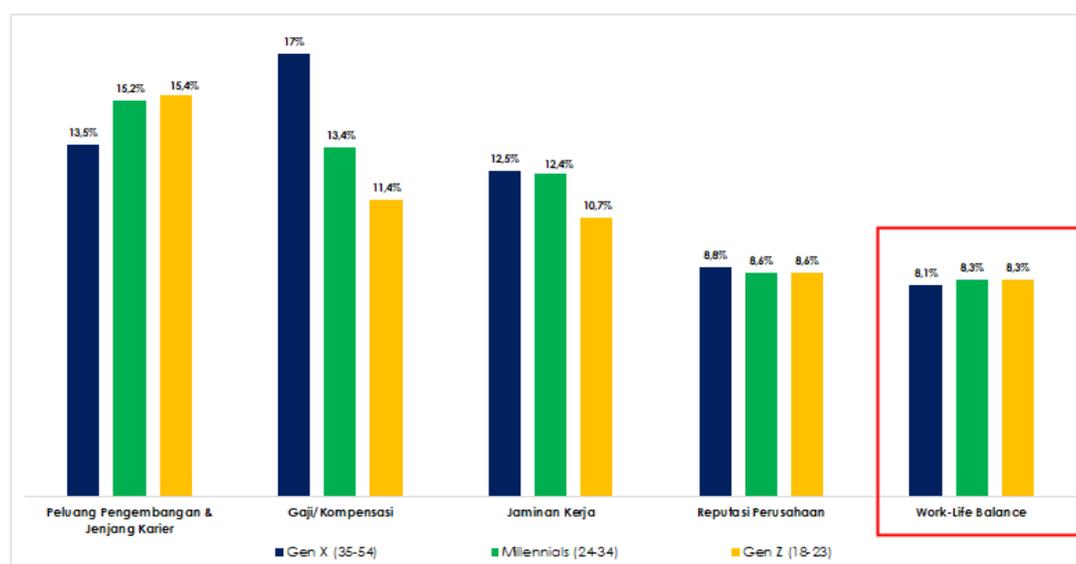
Burnout dikatakan sebagai salah satu dampak negatif pada kesejahteraan, tingkat fisik dan mental. Pada dasarnya *burnout* bukanlah indikasi dari stress kerja, tetapi hasil dari stress kerja yang tidak bisa dengan baik dikelola sehingga menjadi hal yang cukup serius. Artinya, *burnout* merupakan reaksi negative yang timbul pada lingkungan kerja ketika seseorang tidak dapat mengelola stresnya dengan baik. *Burnout* mempengaruhi individu dari segala rentang usia, bahkan bagi individu yang

masuk dalam kategori professional apapun. *Burnout* yang disertai dengan gejala baik fisik maupun mental yang bersumber dari adaptasi yang buruk dapat disertai dengan frustrasi, dalam hubungannya dengan dirinya sendiri terhadap pekerjaan (Costa & Pinto, 2017). Tidak semua perusahaan memahami kesehatan mental karyawannya karena hanya berorientasi dengan tujuan yang harus diacapai, yang sering kali membuat karyawan merasa kelelahan secara fisik maupun psikis.

Lingkungan kerja adalah situasi dan kondisi yang dihadapi karyawan selama berada di ruang lingkup pekerjaannya. Menurut Afandi (2016 hlm. 51) Karyawan dalam melakukan tugasnya akan terpengaruh oleh lingkungan kerja karena berkaitan dengan hal yang ada di sekeliling lingkup kerja karyawan, seperti ventilasi udara, pencahayaan, kebersihan tempat kerja serta fasilitas penunjang lainnya. Lingkungan kerja di suatu perusahaan harus menjadi perhatian penting bagi manajemen karena menjadi tempat bagi karyawan menghabiskan waktunya untuk bekerja bahkan beristirahat sejenak dari kegiatannya. Karyawan dalam menyelesaikan tugasnya perlu didukung oleh lingkungan kerjanya karena akan memberikan dampak pada kepuasan kerja. Kesejahteraan fisik dan mental karyawan banya dipengaruhi oleh sifat lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja kondusif, maka perasaan nyaman dan aman akan tercipta dan pekerjaan yang dilakukan karyawan akan lebih optimal.

Temuan Hoff dalam *World Economic Forum* didukung oleh penelitian terhadap 2.500 pekerja AS pada tahun 2019 di mana lebih dari setengahnya mengatakan bahwa orang-orang yang bekerja dengan mereka dan atasan langsung mereka lebih mementingkan kepuasan kerja mereka daripada apakah mereka tertarik dengan pekerjaan mereka. Kurang dari setengah dari mereka yang disurvei mengatakan kepuasan mereka di tempat kerja bergantung pada gaji atau *work-life balance* mereka, alih-alih menilai keamanan kerja, liburan berbayar dan lingkungan tempat kerja mereka. Berdasarkan hasil survei *The Laws of Attractions 2020* yang diselenggarakan oleh JobStreet dengan kandidat pelamar di Indonesia sebanyak 9.800, salah satu faktor pendorong paling utama pencari kerja antar generasi dalam

penentuan tempat berkarier adalah *work-life balance*. Dari data tersebut menunjukkan bahwa kandidat pencari kerja disetiap generasi sangat mementingkan *work-life balance* di dunia kerjanya, sehingga waktu yang mereka habiskan tidak hanya di depan monitor saja, tetapi bisa menikmati kehidupannya tanpa memikirkan pekerjaannya. Dari kedua survei tersebut *work-life balance* dapat dikatakan cukup penting dalam pekerjaan karyawan. Ketika keseimbangan itu tercapai, maka akan menimbulkan perasaan senang yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.



Sumber : (*Managing Employee Well-Being During Working from Home | JobStreet Employer Indonesia*)

Gambar 1. Faktor yang dipertimbangkan pencari kerja saat mencari pekerjaan baru

PT Meka Eduversity Komunikasi merupakan perusahaan yang bergerak diberbagai bidang seperti bidang konsultasi pendidikan luar negeri, *programming*, *event*, *wedding organizer*, dan lain-lain. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 28 September 2021 kepada Manajer Sumber Daya manusia dan 9 karyawan tetap yang terdiri dari karyawan yang menjabat sebagai kepala bagian divisi *education counsultant*, *academic* dan *marketing*, serta 6 orang karyawannya untuk mewakili seluruh sampel. Pemilihan narasumber ini didasari oleh otoritas yang dimiliki, khususnya Manajer SDM dan kepala bagian divisi yang setiap minggunya,

Fadhila Jasmin Indra, 2022

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, BURNOUT DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MEKA EDUVERSITY KOMUNIKASI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

mengadakan evaluasi secara keseluruhan maupun perbagian, hal ini membuat kepala bagian dari setiap divisi cukup mengetahui keluhan anak buahnya. Seluruh karyawan memiliki karakteristik bekerja 8 jam sehari. Manajer SDM menyampaikan bahwa pada PT Meka Eduversity Komunikasi belum ada penerapan *work-life balance*, dan belum ada kesadaran perusahaan akan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja. Berikut ini merupakan tabel rekap wawancara mengenai *work-life balance* pada 10 orang karyawan, dengan kolom kata kunci sebagai inti dari jawaban respond sesuai indikator dan persentase setuju (S) dan tidak setuju (TS) untuk melihat perbandingan jawaban karyawan. Dari 10 orang karyawan, 9 karyawan mengaku sulit mengatur waktu pekerjaan dengan urusan pribadi dan keluarga terutama pada masa akhir bulan, hal ini disebabkan waktu kerja 6 hari dalam seminggu, sehingga karyawan merasa sulit untuk menghabiskan waktu dengan keluarga atau lingkungan sosial lainnya. Terlebih selama beberapa bulan terakhir ketika perusahaan menerapkan *work from home*. Karena pada hari minggu, karyawan lebih memilih untuk istirahat dirumah dibandingkan menghabiskan waktu keluar.

Tabel 1. Rekap Wawancara WLB

Indikator	Kata Kunci	Persentase	
		S	TS
WIPL	Sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadi (keluarga dan lingkungan pertemanan)	90%	10%
PLIW	Masalah pribadi sering mengganggu waktu kerja.	50%	50%
WPLE	Waktu yang tersedia dapat dihabiskan untuk melakukan aktivitas pribadi.	30%	70%

Berikut ini merupakan tabel rekap wawancara mengenai *burnout* pada 10 orang karyawan. Seluruh karyawan yang diwawancara mengaku merasakan kelelahan emosional yang dipicu oleh beban kerja yang cukup

banyak dan tuntutan kerja yang besar sehingga membuat karyawan merasa mudah lelah hingga 8 karyawan terkadang membutuhkan waktu untuk menjauh sejenak dari lingkungan pekerjaan.

Tabel 2. Rekap Wawancara *Burnout*

Indikator	Kata Kunci	Persentase	
		S	TS
Kelelahan Emosional	Sering merasa jenuh dengan pekerjaan yang mengakibatkan frustrasi, putus asa, sedih dan sensitive.	100%	-
Depersonalisasi	Berperilaku melindungi diri dari tuntutan emosional yang dapat dilihat dari perilaku yang mengarah ke negative, mengurai kontak, dan lain-lain.	80%	20%
Penurunan Prestasi Pribadi	Merasa tidak memiliki motivasi dan sering melalaikan tanggung jawab.	30%	70%

Berikut ini merupakan tabel rekap wawancara mengenai lingkungan kerja pada 10 orang karyawan. Disampaikan oleh 7 dari 10 karyawan mengaku kapasitas ruang kerja terbatas dan tidak terlalu luas sehingga karyawan merasa terganggu apabila keadaan ruangan tidak kondusif yang biasanya disebabkan oleh karyawan yang *meeting* secara *online* dan karyawan yang menghubungi *client* yang terkadang bersahut-sahutan dan cukup mengganggu fokus kerja karyawan lainnya. Fasilitas yang disediakan karyawan dirrasa sudah cukup hanya saja kurang fasilitas *pantry*.

Tabel 3. Rekap Wawancara Lingkungan Kerja

Indikator	Kata Kunci	Persentase
-----------	------------	------------

		S	TS
Penerangan	Kebutuhan penerangan (matahari dan listrik) pada ruang kerja telah sesuai.	100%	-
Warna	Warna dinding ruangan kerja mendukung keadaan pikiran selama bekerja.	70%	30%
Bising	Sering merasa terganggu bila dalam suatu ruangan, banyak orang yang berbicara.	90%	10%
Suhu Udara	Suhu udara sudah sesuai dan membuat nyaman dalam bekerja.	100%	-
Ruang Gerak	Ruangan yang ditempati memiliki luas yang cukup dan nyaman.	30%	70%

Berikut ini merupakan tabel rekap wawancara mengenai kepuasan kerja pada 10 orang karyawan. Menurut 8 dari 10 karyawan rekan kerja sesama karyawan sangat mendukung dan akrab, akan tetapi untuk hubungan komunikasi antara atasan ke bawahan dinilai satu arah, sehingga aspirasi karyawan kurang didengar hingga kurangnya apresiasi atas pencapaian yang telah dilakukan karyawannya. Selain itu 7 dari 10 orang karyawan mengatakan pengawasan yang dilakukan berupa *daily report* sudah cukup baik hanya saja penyampaian atasan terkadang seperti menghakimi karyawannya.

Tabel 4. Rekap Wawancara Kepuasan Kerja

Indikator	Kata Kunci	Persentase	
		S	TS
Gaji	puas akan gaji yang diberikan.	90%	10%
Pekerjaan	Merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan	90%	10%
Promosi	Diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi dan kenaikan jabatan.	50%	50%

Rekan Kerja	Merasa puas dengan rekan kerja yang mendukung.	20%	80%
Pengawasan	Jika ada kesalahan, atasan akan menasehati dengan baik.	30%	70%

Berdasarkan penelitian terdahulu yang, menurut Pangemanan *et al.* (2017) *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan apabila terdapat peningkatan pada *work-life balance* maka kepuasan kerja akan meningkat juga. Pada penelitian *burnout* menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor lain yang lebih besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan bisa menjadi penyebab tidak berpengaruhnya hal ini. *Burnout* dan kepuasan kerja keduanya merupakan respon kerja emosional dengan hubungan negative, semakin rendah *burnout*, semakin tinggi kepuasan kerja.

Menurut Iswardhani *et al.* (2019) penelitian *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian *burnout* dan kepuasan kerja diperoleh temuan secara empirik bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dimana semakin menurun *burnout* yang dialami karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian *Work-life balance*, *burnout* dan kepuasan kerja diperoleh temuan secara empirik bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja bila dimediasi oleh *burnout*. Dimana semakin baik *work-life balance* yang dirasakan maka akan dapat menurunkan *burnout* yang dialami oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian-penelitian lainnya *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun menurut hasil penelitian Alianto & Anindita (2018) *work-life balance* tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Tingkat *work-life balance* yang tinggi tidak bisa meningkatkan kepuasan kerja, dan tingkat *work-life balance* yang rendah tidak dapat menurunkannya. Perusahaan memiliki kebijakan keseimbangan kehidupan kerja, termasuk tunjangan ramah keluarga, untuk membantu

karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan. Namun, program tersebut tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang bertolak belakang berkaitan dengan *burnout* juga diperoleh Hafizh *et al.* (2021). Menurut penelitiannya *burnout* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari gambaran yang telah diuraikan sebagai latar belakang, dapat diketahui bahwa terdapat permasalahan terkait *work-life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT Meka Eduversity Komunikasi. Selain itu juga terdapat hasil yang berbeda mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian terkait *work-life balance* dan *burnout* dengan karakteristik subjek yang berbeda dari sebelumnya, yang ditulis dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance*, *Burnout* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi.”

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Meka Eduversity Komunikasi?
2. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi?
4. Apakah *work-life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Meka Eduversity Komunikasi.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT Meka Eduversity Komunikasi.
4. Untuk mengetahui dan membuktikan *work-life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi.

I.4 Manfaat Hasil Penelitian

Dari tujuan yang telah diuraikan, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat atau digunakan untuk :

1. Teoritis

Dapat memahami teori terkait *work-life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja dalam dunia manajemen khususnya sumber daya manusia. Sehingga bisa digunakan untuk menunjang pengembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen khusus sumber daya manusia itu sendiri.

2. Praktis

Sebagai informasi atau petunjuk bagi perusahaan yang bersangkutan untuk mengetahui serta mengambil langkah yang sesuai dalam memperhatikan dan menjaga keseimbangan hidup dan pekerjaan karyawan, psikisnya dan lingkungan kerjanya dalam mencapai kepuasan pekerjaan disetiap aktivitasnya sehingga karyawan memiliki pemikiran dan emosional yang baik agar target yang telah ditentukan perusahaan dapat terealisasikan