

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar belakang Penelitian

Di tengah era globalisasi yang bergulir saat ini, persaingan antar pelaku bisnis semakin meningkat seiring dengan laju pertumbuhan ekonomi global. Setiap perusahaan berpacu mendapatkan profit yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin, sekalipun tekanan kompetitif semakin kuat dari sebelumnya. 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. Oleh karena itu, tampak bahwa sulit bagi sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika karyawannya tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik. Menciptakan dan memelihara kepuasan kerja karyawan merupakan upaya yang penting bagi kelangsungan perusahaan. Hal ini dikarenakan, karyawan yang puas membawa pengaruh yang positif bagi perusahaan, seperti meningkatnya efisiensi dan produktivitas.

Kepercayaan bahwa karyawan yang puas lebih produktif dibandingkan karyawan yang tidak puas bahkan telah menjadi sebuah kepercayaan dasar bagi para manajer selama bertahun-tahun, dimana berbagai riset mulai membuktikannya. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, saat ini banyak perusahaan yang mulai 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. Purnaya (2016: 57) menyatakan *work-life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual) di sisi lain.

Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu

kebijakan agar produktivitas kerja tetap Work-life balance adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan Work-life balance memiliki tiga komponen keseimbangan yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan kerja menyadari betapa pentingnya work-life balance sehingga mereka menginginkan jenis pekerjaan yang lebih fleksibel dalam segi waktu sehingga mereka dapat bekerja tanpa mengabaikan kehidupan pribadinya.

Banyak perusahaan menawarkan program family-friendly benefits yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk job sharing, flextime telecommunicating, dan lain-lain. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Tingginya semangat kerja karyawan dapat membuat karyawan selalu siap dalam memberikan pelayanan kepada pasien secara optimal.

Adapun salah satu tantangan lainnya dalam mencapai kepuasan kerja adalah *burnout*. Burnout adalah bentuk kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional dalam pekerjaan. Lingkungan kerja karyawan juga menjadi faktor utama yang menunjang kinerja karyawan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik seperti gedung fasilitas kerja dan kelengkapan sarana dan prasarana di lingkungan kerja, sedangkan untuk lingkungan kerja nonfisik dapat berasal dari tekanan kerja, suasana kerja, beban kerja dan lainnya. Lingkungan kerja yang baik tentu dapat menjadi pendorong kinerja karyawannya, namun lingkungan kerja yang buruk seperti tekanan kerja, komunikasi yang buruk antar karyawan dan sebagainya dapat menghambat kinerja karyawan atau bahkan menyebabkan konflik. Dampak dari lingkungan kerja yang tidak baik juga menyebabkan *burnout* bagi karyawannya.

Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Metro dengan segala tugas dan tanggung jawab tinggi yang harus diemban tak luput juga menyebabkan suasana kerja penuh dengan tekanan, permasalahan yang sering dialami karyawan di Kantor BPKAD Kota Metro selama pandemic belakangan ini adalah tekanan kerja meningkat disaat keadaan pandemi

semakin memburuk, hal ini menyulitkan banyak karyawan dalam membagi waktu kerja baik saat di kantor maupun dirumah. Jam kerja yang tidak teratur ketika dihadapkan dengan lembur, tekanan kerja dan tanggung jawab yang tinggi, ditambah dengan tugas kehidupan dirumah yang sulit untuk diseimbangkan menyebabkan banyak karyawan yang mrasakakn kelelahan fisik, juga merasakan perubahan suasana hati. Dengan permasalahan yang ada dikhawatirkan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada menurunnya kinerja. Berdasarkan permasalahan yang ada peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (studi kasus pada karyawan BPKAD Kota Metro)”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian ini adalah:

1. Banyak karyawan yang mengeluh kelelahan.
2. Meningkatnya keresahan mengenai system kerja yang terjadi.
3. Karyawan merasa kesulitan membagi waktu kerja dengan waktu untuk keperluan dan tanggung jawab pribadinya.

## **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan yaitu :

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor BPKAD Kota Metro ?
2. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor BPKAD Kota Metro ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor BPKAD Kota Metro ?
4. Apakah *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja, berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor BPKAD Kota Metro?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor BPKAD Kota Metro ?
2. Untuk mengetahui apakah *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor BPKAD Kota Metro ?
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor BPKAD Kota Metro ?
4. Untuk mengetahui apakah *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja, berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor BPKAD Kota Metro?

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Kantor BPKAD Kota Metro.  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak – pihak terkait khususnya Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif untuk selalu mengoptimalkan dalam menentukan kebijakan – kebijakan khususnya mempromosikan wisata Pantai Sari Ringgung di Kabupaten Pesawaran.
2. Bagi Akademis  
Sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian di bidang manajemen pemasaran serta memberikan sumbangan pemikiran bagi para pembaca atau yang berminat untuk mengembangkan dan mengaplikasikannya.
3. Bagi Peneliti  
Penelitian ini bertujuan untuk menambah wawasan, pengetahuan dan sebagai sarana untuk berfikir secara logis dan sistematis.

#### **F. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

Mengingat permasalahan yang ada sangat luas dan penelitian lebih mengarah maka penulis memberikan batasan dan ruang lingkup dari penelitian yang akan dilakukan yaitu:

1. Data yang digunakan menggunakan data primer yang memungkinkan data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket kuesioner.
2. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil responden yaitu karyawan di Kantor BPKAD Kota Metro.
3. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Kantor BPKAD Kota Metro, sedangkan dalam penelitian ini hanya digunakan *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja.