

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kemajuan zaman yang semakin pesat membuat persaingan antar perusahaan pun semakin tajam. Hal ini membuat sumber daya manusia dituntut untuk mengembangkan potensi dalam dirinya secara proaktif. Keberhasilan perusahaan akan sangat ditentukan oleh kontribusi setiap pegawai. Oleh karena itu setiap pegawai akan dituntut untuk memberikan kontribusinya pada pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab akan membentuk tingkat kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan terhadap pekerjaan dan merupakan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan (Handoko, 2012). Kepuasan yang timbul berasal dari penilaian terhadap situasi kerja yang sedang dialami. Karyawan yang merasa puas akan cenderung menyukai pekerjaannya dibandingkan karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja.

Kepuasan kerja merujuk pada emosi yang positif dan menyenangkan yang berasal dari pengalaman kerja. Kepuasan kerja karyawan tergantung pada berbagai faktor yang saling terkait seperti harapan pada perusahaan, tuntutan pekerjaan, keterampilan, status sosial, komunikasi dengan rekan kerja dan lingkungan kerja (Molina-Hernández et al., 2021). Ada berbagai faktor yang dapat memberi

pengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti *work life balance*, lingkungan fisik, kompensasi dan *burnout*. Beberapa penelitian menunjukkan *work life balance* dan *burnout* berpengaruh positif bagi kepuasan kerja (Tavassoli & Sunyer, 2020); (Devi & Nagini, 2014); (Kunwar & Paudel, 2022). Lingkungan kerja baik secara fisik atau bukan fisik juga memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Molina-Hernández et al., 2021). Selain itu terdapat juga variabel kompensasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja (Endeka et al., 2020).

Work life balance merupakan keadaan keseimbangan yang dimiliki oleh karyawan ketika karyawan dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang nyaman (Devi & Nagini, 2014). Menjadi sebuah tantangan bagi karyawan untuk dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehari-hari. *Work life balance* bukan sekedar perbandingan jumlah waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan untuk kehidupan pribadi, tetapi juga tentang bagaimana menggunakan waktu yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Work life balance merupakan kemampuan individu dalam menemukan ritme yang dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab pada pekerjaan dengan tanggung jawab di luar pekerjaan, yang dapat memberikan kesempatan untuk dapat meminimalisir gangguan di antara keduanya. *Work-life balance* dapat memberi pengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja apabila seorang pekerja tidak mengalami keseimbangan. Apabila seorang pekerja tidak dapat menyeimbangkan masalah pekerjaan dan masalah kehidupan di luar kantor maka pekerja akan

berusaha untuk menyeimbangkan kondisi tersebut dan bahkan salah satu cara untuk menyeimbangkannya adalah dengan berhenti bekerja. Semakin baik *work life balance* yang dirasakan oleh pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Sulistiowati, 2021).

Burnout adalah hal yang dialami karyawan karena berada pada kondisi atau situasi yang penuh dengan tekanan dalam waktu yang lama (Devi & Nagini, 2014). *Burnout* berpengaruh terhadap kondisi karyawan maupun organisasi. Dari perspektif organisasi maka *burnout* akan memberi pengaruh yang negatif pada perilaku dan kinerja karyawan. *Burnout* merupakan reaksi negatif yang timbul pada lingkungan kerja ketika seseorang tidak dapat mengelola stres dengan baik. *Burnout* mempengaruhi individu dari segala rentang usia, bahkan bagi individu yang masuk dalam kategori profesional. *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 dicapai, yang sering kali membuat karyawan merasa kelelahan secara fisik maupun psikis. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tidak berpengaruh secara signifikannya ini bisa disebabkan karena faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Burnout dan kepuasan kerja merupakan respon kerja afektif dan memiliki hubungan negatif, yang artinya jika semakin rendah *burnout* maka kepuasan kerja semakin meningkat. Pada penelitian *burnout* dan kepuasan kerja diperoleh temuan secara empirik *burnout* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Semakin menurun *burnout* yang dialami karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian *burnout* menunjukkan memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Semakin meningkat *burnout* dalam suatu perusahaan, makin berkurang tingkat kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan.

Industri perbankan di Indonesia mengalami tekanan ekonomi secara global dimana digitalisasi perbankan menjadi tantangan yang besar. Perubahan ini telah mengubah produk dan jasa yang ditawarkan pada masyarakat. Peningkatan persaingan ini mendorong perbankan untuk menentukan strategi baru untuk bisa tetap bertahan. Keadaan ini menciptakan kondisi yang menekan bagi karyawan bank karena adanya tekanan terhadap target kinerja yang harus dicapai (Devi & Nagini, 2014). Kondisi tekanan ini mempengaruhi *work life balance* dan menyebabkan munculnya *burnout* pada karyawan perbankan dan pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis menentukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan bank di Daerah Istimewa Yogyakarta ?

2. Apakah ada pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja pada karyawan bank di Daerah Istimewa Yogyakarta ?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan fokus, peneliti membuat batasan sebagai berikut:

1. *Work life balance* menurut McDonald & Bradley (2005) dalam Kunwar & Paudel (2022) merupakan tingkat kepuasan seorang karyawan akan keterlibatannya dalam pekerjaan, di mana peran yang dijalani seorang karyawan seimbang dengan peran di luar pekerjaannya.
2. *Burnout* menurut Maslach & Leiter (2016) adalah respon dari tekanan yang kronis baik pada level individual maupun pekerjaan.
3. Kepuasan kerja menurut Luthans (2007) dalam Changgriawan (2017) adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani berdasarkan persepsi karyawan mengenai baik buruknya pekerjaan.

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan bank di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja pada karyawan bank di Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini akan memberikan manfaat untuk:

a. Manfaat Teoritis:

Hasil penelitian memberikan kontribusi secara teoritis bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *work life balance*, *burnout* dan kepuasan kerja.

b. Manfaat Praktis:

a. Hasil penelitian dapat digunakan oleh industri perbankan di Daerah Istimewa Yogyakarta terkait dengan pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja.

b. Hasil penelitian dapat menambah wawasan bagi peneliti terkait dengan pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja.

1.6. Sistematika Laporan

Sistematika laporan terdiri dari 5 bab, yang masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab. Sistematika laporan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini, peneliti menjelaskan topik yang diangkat secara umum, dan dituliskan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika laporan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penjelasan teori yang mendasari permasalahan penelitian, dan juga penelitian terdahulu yang mendasari permasalahan yang diangkat pada topik penelitian penulis yaitu *work life balance*, *burnout* dan kepuasan kerja. Penjelasan teori dapat mempermudah peneliti untuk menganalisis dan memecahkan permasalahan penelitian dengan adanya berbagai macam penjelasan teori ini. Bab ini juga berisikan penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian yang sudah diolah menggunakan metode untuk membuktikan hipotesis. Hasil penelitian yang dibahas berupa karakteristik responden, hasil pengujian instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji F, dan uji t. Bab 4 diakhiri dengan pembahasan temuan riset terkait penelitian-penelitian terdahulu dan konsep yang telah dibahas dalam bab 2.

BAB 5 PENUTUP

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.

