

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kepuasan kerja merupakan salah satu masalah yang penting dan paling banyak diteliti dalam bidang perilaku organisasi. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan (Robbins, 2003). Karyawan yang puas membawa pengaruh yang positif bagi organisasi seperti meningkatnya efisiensi dan produktivitas (Kanwar et al., 2009). Sebaliknya, karyawan yang tidak puas mungkin mengakibatkan *turnover* dan kemangkiran yang tinggi (Luthans, 2006).

Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Menurut Scholarios & Marks (dalam Malik et al., 2010) ketika karyawan diberikan kontrol untuk mengelola konflik potensial yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan di luar pekerjaan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, kepuasan kerja dapat terhalangi oleh *burnout*. Berbagai penelitian dalam dua dekade terakhir ini menunjukkan hasil bahwa *burnout* tidak hanya berakibat negatif pada individu seperti depresi, perasaan gagal, kelelahan, dan hilangnya motivasi, namun juga berakibat pada organisasi seperti absensi, *turnover*, dan menurunnya produktivitas kerja (Lailani et al., 2005).

Work-life balance telah menjadi topik yang menarik dalam studi organisasi akhir-akhir ini (Ozbilgin et al., 2011). Karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan baik namun mereka juga memiliki kehidupan di luar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga, komunitas sosial, studi, dan komitmen lainnya.

Organisasi yang tidak mendukung karyawan mereka meraih keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan akan semakin kesulitan menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten (Robbins, 2003). Organisasi yang baik harus menyadari kewajiban mereka dengan memastikan karyawan tidak bekerja terlalu keras sehingga mengganggu kehidupan di luar pekerjaan atau meningkatnya masalah kesehatan dan stres kerja yang dapat berdampak pada menurunnya moral karyawan, rendahnya produktivitas dan berkurangnya kepuasan kerja (Bilal et al., 2010).

Beberapa kebijakan dibuat untuk dapat mencapai *work-life balance* seperti 5 hari kerja dalam seminggu atau *family leave* yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk tidak bekerja dalam periode waktu tertentu karena urusan keluarga. Tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat karyawan kehilangan waktu istirahat dan bersantai. Hal ini dapat menimbulkan stress dan depresi sehingga pada akhirnya akan berdampak buruk bagi pekerjaan itu sendiri (Wharton, 2009).

Penelitian yang dilakukan Kanwar et. al (2009) terhadap 313 responden yang bekerja di 6 organisasi IT & ITES (*Information Technology Enabled Service*) yang berbeda di India menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian semakin tinggi *work-life balance*, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya *burnout* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa meningkatnya *burnout* dapat menurunkan kepuasan kerja.

Malik et al. (2010) dalam penelitiannya terhadap 175 dokter yang bekerja di beberapa rumah sakit yang berbeda di Pakistan juga menemukan hal yang

sama. *Work-life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Kanwar et al. (2009) mengukur kepuasan kerja menggunakan 6 pernyataan dari instrumen yang dikembangkan oleh Brayfield & Rothe pada tahun 1951. Variabel *work-life balance* diukur menggunakan 3 pernyataan dari instrumen yang dikembangkan sendiri oleh peneliti sedangkan *burnout* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Surana & Singh di tahun 2007. *Burnout* diukur dengan 3 dimensi yaitu ketidakberartian (*meaninglessness*), kelelahan (*exhaustion*) dan hilangnya motivasi (*de-motivation*).

Penelitian Malik et al. (2010) mengukur kepuasan kerja dengan menggunakan 14 pernyataan yang dikembangkan oleh War, Cook & Wall pada tahun 1979. Untuk variabel *work-life balance*, pengukuran dilakukan dengan menggunakan *Finding A Balance (FAB) Staff Survey* yang dikembangkan oleh departemen tenaga kerja New Zealand sedangkan *burnout* diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Weisberg pada tahun 1994. *Burnout* diukur dengan 3 dimensi yaitu kelelahan fisik (*physical exhaustion*), kelelahan mental (*mental exhaustion*), dan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*).

Meskipun penelitian ini menganalisis variabel yang sama dengan kedua penelitian di atas, namun instrumen pengukuran yang digunakan sama sekali berbeda. Kepuasan kerja menggunakan *Job Satisfaction Survey (JSS)* yang dikembangkan oleh Spector pada tahun 1994. JSS mengukur kepuasan kerja

berdasarkan sembilan aspek yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan, rekan kerja, jenis pekerjaan dan komunikasi. Alat ukur ini dipilih karena lebih lengkap dibandingkan dengan yang lainnya sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kepuasan kerja seseorang.

Variabel *work-life balance* diukur melalui 5 pernyataan yang diadaptasi dari Hill et al. (2001) pada penelitiannya terhadap 6.451 karyawan *International Business Machines* (IBM) di Amerika Serikat dengan Alpha Cronbach 0,83, lebih tinggi dari Alpha Cronbach instrumen penelitian *work-life balance* Kanwar et al. (0,76) dan Malik et al. (0,74). Sedangkan variabel *burnout*, pada penelitian ini diukur menggunakan MBI-GS (*Maslach Burnout Inventory-General Survey*) yang dikembangkan oleh Maslach dengan 16 pernyataan untuk mengukur *burnout* berdasarkan 3 dimensi yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), sinisme (*cynicism*), dan keberhasilan profesional (*professional efficacy*). Menurut Schaufeli & Enzmann (dalam Bosley, 2004), alat ukur ini merupakan instrumen yang paling universal digunakan untuk mengukur *burnout*. Adapun penelitian yang berlokasi di sebuah perusahaan pengadaan alat kesehatan dan perlengkapan rumah sakit ini dilakukan untuk melihat konsistensi hasil penelitian jika menggunakan instrumen pengukuran yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Perusahaan yang berlokasi di Jakarta Timur ini dipilih karena tingginya tingkat lembur karyawannya. Tidak dimilikinya *Human Resource Department* (HRD) membuat masing-masing manajer memiliki kebijakan tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Jam lembur *Finance & Accounting*

Department cenderung lebih *flexible* dibanding dengan bagian gudang yang harus lembur di hari Sabtu dari pukul 08.00 s.d. pukul 12.30 hampir setiap minggunya.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di depan, rumusan masalah utama dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah tingkat kepuasan kerja, *work-life balance* dan *burnout* pada sebuah perusahaan pengadaan alat kesehatan dan perlengkapan rumah sakit yang berlokasi di Jakarta Timur?
2. Bagaimanakah pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja pada sebuah perusahaan pengadaan alat kesehatan dan perlengkapan rumah sakit yang berlokasi di Jakarta Timur?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan terencana sehingga dapat mencapai tujuan maka diberikan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan sebuah perusahaan pengadaan alat kesehatan dan perlengkapan rumah sakit yang berlokasi di Jakarta Timur, dengan masa kerja minimal 1 tahun karena diasumsikan bahwa jangka waktu 1 tahun adalah waktu yang cukup bagi mereka untuk memahami pekerjaan serta beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan kerja.

2. *Work-life balance* adalah suatu situasi di mana karyawan merasa bahwa mereka mampu menyeimbangkan pekerjaan dan komitmen di luar pekerjaan (Moore, 2007).
3. *Burnout* adalah sindrom psikologis yang terdiri dari tiga komponen seperti yang dikemukakan oleh Maslach et al. (2001) yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), sinisme (*cynicism*), dan berkurangnya keberhasilan profesional (*lack of profesional efficacy*).
4. Kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang menyukai pekerjaannya (Spector, 1997). Kepuasan kerja diukur melalui sembilan aspek yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan, rekan kerja, jenis pekerjaan dan komunikasi.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia melalui kebijakan yang dapat mendukung terciptanya *work-life balance* dan meminimalisasi *burnout* sehingga tercapai kepuasan kerja.
2. Secara teoritis, penelitian ini dapat menambah referensi bukti empiris dari penelitian serupa sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan di masa yang akan datang.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat kepuasan kerja, *work-life balance*, dan *burnout* pada sebuah perusahaan pengadaan alat kesehatan dan perlengkapan rumah sakit yang berlokasi di Jakarta Timur.
2. Mengetahui pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja pada perusahaan pengadaan alat kesehatan dan perlengkapan rumah sakit yang berlokasi di Jakarta Timur.

1.6. Sistematika Penulisan

Bab 1 Pendahuluan

Bab ini memuat latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, manfaat penelitian, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas teori-teori yang berkaitan dengan topik penelitian, kerangka penelitian dan pengembangan hipotesis.

Bab 3 Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan mengenai disain penelitian, konteks penelitian, populasi dan sampel penelitian, prosedur pengumpulan data, metode pengumpulan data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data yang digunakan.

Bab 4 Hasil Penelitian

Bab ini menjabarkan analisis data serta pengujian terhadap jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan dan hasil yang diperoleh dalam penelitian.

Bab 5 Penutup

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, implikasi bagi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang relevan untuk penelitian di masa yang akan datang.

