

BABI

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan tujuan utama seseorang dalam meraih aktualisasi diri terhadap potensi yang dimiliki. Dalam perjalanan kerja, sebagian besar orang mulai merasakan ada hal yang lain yang harus diperhatikan selain bekerja. Hal yang dimaksud adalah kehidupan pribadi yang dijalani dalam kesehariannya. Hidup di tempat kerja, pekerjaan dan keluarga, pekerjaan dan pemenuhan pribadi, pekerjaan dan kehidupan sosial, semuanya melukiskan persoalan tentang pengaturan yang selaras dan seimbang antara pekerjaan dan kehidupan lainnya. *Work-life conflict* akan terjadi apabila aktivitas pekerjaan dapat menghambat pemenuhan kebutuhan lain karyawan. Salah satu faktor penting adalah sejauh mana keseimbangan kehidupan kerja pada umumnya berlaku di seluruh hirarki organisasi.

Banyak orang kemudian mempertanyakan apakah kehidupan pribadinya sudah seimbang dengan waktu kerja yang dihabiskan selama hidupnya ini. Tuntutan akan adanya keseimbangan antara pekerjaan dengan kualitas hidup pribadi menjadi hal yang menarik untuk membentuk karakter diri yang kuat dan tegar. Di samping itu, keseimbangan karyawan di dalam bekerja dan menjalani kualitas hidupnya juga menjadi fokus perhatian perusahaan yang akan

menjadikan karyawan menjadi semakin puas dalam menjalankan setiap pekerjaannya.

Perusahaan menyadari kesuksesan karyawan dalam bekerja melalui pencapaian target dengan *performance* luar biasa, bukanlah semata-mata karena keterampilan dan kompetensi yang dimiliki karyawan, namun yang tak kalah penting adalah keseimbangan karyawan tersebut dalam mengelola kualitas hidup personalnya dengan tuntutan kerja.

Kurangnya praktek *work-life balance* dalam bekerja menjadi salah satu faktor pemicu stres. Karena semakin banyaknya waktu dalam bekerja maka stres akan meningkat. Ketika seorang individu tidak menjaga keseimbangan dan bekerja terlalu banyak dalam pengaturan organisasi, hal ini dapat menyebabkan psikologis (pikiran, jiwa) dan konsekuensi perilaku, sebagai hasil produktivitasnya juga akan rendah. *Work-life balance* yang baik didefinisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain (Moore, 2007). *Work-life balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi, dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya (Frame dan Hartog, 2003).

Keseimbangan kehidupan kerja dapat membantu pengusaha dan karyawan untuk menjadi sehat dan produktif dalam kehidupan pribadi dan profesional. Sebagian besar organisasi kini telah mempertimbangkan isu-isu yang berkaitan dengan pekerjaan dan kehidupan karyawannya, serta mencoba untuk lebih

menjaga karyawan dengan cara memisahkan pekerjaan dari kehidupan pribadi agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat *turnover*.

Dalam usaha menghadapi persaingan dan mempertahankan hidupnya, organisasi sebaiknya tidak hanya memenuhi tuntutan teknis dalam organisasi, tetapi juga harus merespon tekanan yang berbeda-beda dari beberapa lembaga dan memenuhi tuntutan dalam bentuk peraturan, norma, hukum, dan harapan sosial (Triyati, 2003). Organisasi yang kurang peduli dengan karyawannya harus menerima risiko apabila karyawan yang memiliki kinerja baik memilih untuk meninggalkan perusahaan. Dalam hal ini, organisasi pasti akan mengeluarkan biaya operasional lebih banyak lagi untuk proses *recruitment* dan pelatihan karyawan karena organisasi telah kehilangan sumber daya manusia yang unggul.

Menurut Stephen Robbins karyawan akan merasa puas jika ia mampu memenuhi semua kebutuhan hidup sesuai dengan apa yang ia harapkan. Karyawan yang terpenuhi kebutuhannya tersebut diharapkan merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan dari perusahaan dan bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja, sedangkan karyawan yang tidak terpenuhi kebutuhannya akan merasa tidak puas dan memicu rencana untuk mencari pekerjaan yang lain (*turnover*) (Robbins, 2005).

Setiap perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan harapan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang handal yang dimiliki oleh perusahaan memberikan keuntungan tersendiri. Namun seringkali dalam perusahaan ada karyawan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan

perusahaan karena adanya keinginan untuk pindah ke perusahaan lain. Hal ini menyebabkan tingkat *turnover intentions* (keluar masuknya) karyawan dalam lingkungan operasional perusahaan sering terjadi.

Ketika karyawan memiliki kontrol dalam mengatur pekerjaan dan tuntutan non-pekerjaan itu tidak hanya dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) dan gejala stres (Scholarious dan Marks, 2004).

Kepenatan karyawan (*employee burnout*) akan berdampak pada sikap dan perilaku karyawan sehari-hari. Kepenatan karyawan juga berdampak pada produktivitas, kepuasan kerja, dan niat untuk meninggalkan organisasi.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Menurut Spector (1997), kepuasan kerja adalah seberapa besar seseorang merasakan situasi positif mengenai pekerjaan mereka.

Pria dan wanita memiliki tipe *work-life balance* yang sama karena keduanya memiliki profesi yang sama, jam kerja, serta tuntutan pekerjaan dan non-pekerjaan yang relatif sama. Dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan non-pekerjaan pasti sama-sama dilakukan oleh pria dan wanita. Hal tersebut secara tidak langsung akan dapat mengurangi niat perputaran karyawan atau *turnover intention*. Ketika pria dan wanita bekerja pada profesi yang dianggap bersifat feminin atau maskulin, pekerja dapat mengalami tekanan untuk menyesuaikan diri. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan perbedaan jenis kelamin tidak mempengaruhi cara seseorang dalam menyikapi masalah di

lingkungan kerja. Farber (1991) seperti yang dikutip dari Poerwandari (2010) dalam penelitiannya tentang kondisi stres dan *burnout* dikalangan guru di Amerika menemukan bahwa tidak ada perbedaan *burnout* pada guru pria dan wanita.

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Malik *et al.*, (2010) pada tenaga kerja profesional dokter di Pakistan. Pada penelitian ini diuji bagaimana pengaruh antara *work-life balance*, keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*), kepenatan karyawan (*employee burnout*) terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan Malik *et al.*, (2010) *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*).

Penulis memilih tenaga pengajar (dosen) di salah satu Perguruan Tinggi Swasta, yaitu Universitas Atma Jaya Yogyakarta sebagai populasi yang hendak diteliti. Dasar pemilihan dosen sebagai sampel karena para pengajar atau dosen tidak hanya bertanggung jawab untuk mengajar mahasiswa atau murid-muridnya, mereka juga memiliki tanggung jawab terhadap keluarganya, serta kampus tempat mereka mengajar. Konflik peran dan tuntutan tugas yang dialami dosen dapat menyebabkan stres kerja. Dalam kasus ini, dosen atau tenaga pengajar masuk dalam 10 besar profesi yang rentan terkena depresi (Maya, 2012).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *work-life balance*, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah ada perbedaan *work-life balance* menurut jenis kelamin?
3. Apakah ada perbedaan keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) menurut jenis kelamin?
4. Apakah ada perbedaan kepenatan karyawan (*employee burnout*) menurut jenis kelamin?
5. Apakah ada perbedaan tingkat kepuasan kerja menurut jenis kelamin?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan terfokus serta untuk membatasi permasalahan yang diteliti, penulis membuat batasan variabel yang diteliti sebagai berikut:

1. *Work-Life Balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi, dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya (Frame dan Hartog, 2003).
2. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai seberapa besar seseorang merasakan situasi positif mengenai pekerjaan mereka (Spector, 1997).

3. Keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) diindikasikan sebagai sikap atau perilaku individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan pasti (Suwandi dan Nur Indriarto, 1999)
4. Kepenatan karyawan (*employee burnout*) adalah kondisi di mana seseorang tidak dapat menanggung tekanan kerja lagi dan kewalahan oleh stres dan mencapai titik puncaknya (Pines dan Kafry, 1978).

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian identik dengan tujuan ilmu pengetahuan pada umumnya, yakni membuat penjelasan, menyusun prediksi, serta mengendalikan fenomena yang terjadi dalam suatu batasan yang ditentukan (Kuncoro, 2003). Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance*, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan *work-life balance* menurut jenis kelamin.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) menurut jenis kelamin.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan kepenatan karyawan (*employee burnout*) jika dilihat menurut jenis kelamin.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan kepuasan kerja jika dilihat menurut jenis kelamin.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari dilakukannya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu:

1. Manfaat teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti-bukti empiris mengenai hubungan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan, terutama bila diimplementasikan kepada tenaga pengajar (dosen) di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi khususnya Universitas Atma Jaya Yogyakarta untuk mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan aspek sumber daya manusia, sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. Dapat menjadi bahan masukan untuk organisasi dan menganggap *Work-Life Balance* merupakan hal yang penting dan bersifat positif sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan, serta sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini berisi teori-teori yang berhubungan dengan *work-life balance*, keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*), kepenatan karyawan (*employee burnout*), kepuasan kerja, review penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi metode yang digunakan pada penelitian ini, meliputi: bentuk penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV : Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini membahas analisis serta pengujian terhadap jawaban responden yang berasal dari kuesioner yang telah dibagikan serta pembahasan yang mencoba mengaitkan temuan penelitian dengan penelitian terdahulu.

BAB V : Penutup

Bab ini berisi kesimpulan, saran untuk penelitian selanjutnya, implikasi manajerial, dan keterbatasan penelitian.