

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan era globalisasi bisnis yang semakin canggih menuntut perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawannya, persaingan antar pelaku bisnis semakin melesat seiring dengan pertumbuhan ekonomi global. Di antara semua sumber daya yang terlibat menopang suatu organisasi, sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan. Hal ini didukung pernyataan Hasibuan (2015) yang mengemukakan, yakni manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus bisa memaksimalkan kinerja sumber daya manusianya agar mampu berkontribusi tugas dan fungsinya dengan baik.

Salah satunya adalah UD. Bajak Laut Pasuruan yang dijadikan objek penelitian ini, UD. Bajak Laut Pasuruan merupakan usaha dagang atau usaha mikro yang berproses di bidang produksi perikanan. Salah satu visi misi dari UD. Bajak Laut yaitu memproduksi ikan asin yang berkualitas, dan terjangkau khususnya di daerah jawa timur, dengan melakukan kerjasama antar karyawan dan memiliki pengalaman yang sudah teruji demi terwujudnya ekonomi yang berkualitas. Oleh sebab itu, dengan mewujudkan visi misi tersebut, maka perlu dilakukan peningkatan terkait kepuasan kerja karyawan.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan semangat yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Yang mempengaruhi hilangnya kepuasan kerja salah satu faktornya dapat dilihat dari tidak hadirnya karyawan dari UD. Bajak Laut Pasuruan ketika banyak bahan mentah yang akan di produksi, bahkan dalam satu hari bisa memproduksi dengan berat kurang lebih 7 ton, melihat dari jam kerja mulai pagi sampai sore dan ada sistem lembur yang digunakan oleh UD. Bajak Laut Pasuruan ketika memproduksi dengan jumlah yang banyak. Dari situ karyawan kewalahan sampai ada kenaikan ketidak hadirannya ketika bekerja, bahkan dari jumlah karyawan dari UD. Bajak Laut Pasuruan terdiri 32 karyawan ketika ada yang tidak hadir, maka pimpinan memanggil karyawan dari luar atau bahkan orang yang tidak mempunyai keterampilan khususnya terkait memproduksi ikan kering di UD. Bajak Laut Pasuruan.

Dapat ditinjau dari permasalahan yang diatas terkait kepuasan kerja karyawan adalah belum terealisasikan dalam sistem monitoring dan evaluasi kinerja karyawan. Evaluasi dan monitoring berperan penting terkait kepuasan kinerja karena dari situ menimbulkan dampak yang baik kepada pihak karyawan yang membuat kinerja karyawan lebih terkontrol dan bisa mendukung kesuksesan tujuan perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan mulus tanpa terlibatnya pemimpin di dalam kinerja karyawan.

Seseorang yang mempunyai hak dan tanggungjawab terkait seluruh kinerja pada perusahaan adalah pimpinan. Pimpinan berperan penting dalam menggapai tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, dari pimpinan sendiri perlu adanya perhatian lebih terkait kebutuhan karyawan sehingga

kinerja karyawan menjadi lebih semangat dan memberikan loyalitas yang tinggi ke perusahaan. Dalam mengambil keputusan mengenai di perusahaan harus saling koordinasi dari pihak karyawan dan pimpinan. Karena itu sangat penting agar tidak salah paham dan bisa menjalin keharmonisan di dalam perusahaan.

Di UD. Bajak Laut sendiri masih belum menerapkan sistem *work-life balance*, banyak karyawan mengalami kendala terkait pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Dari total jumlah karyawan 32 orang yang bekerja di UD. Bajak Laut itu kebanyakan dari ibu rumah tangga yang mempunyai anak kecil yang perlu kasih sayang seorang ibu, sedangkan dengan sistem kerja lembur seperti itu menjadi pertimbangan dari beberapa karyawan khususnya karyawan perempuan. Hal ini menjadi keresahan bagi beberapa karyawan yang salah satunya harus memenuhi financial untuk kebutuhan keluarga, tapi tidak bisa mempunyai waktu lebih untuk kehidupan pribadi ataupun dengan keluarganya.

Untuk tantangan selanjutnya dalam terwujudnya kepuasan kinerja karyawan adalah *Burnout*. Ada beberapa faktor yang dialami karyawan di UD. Bajak Laut yang menimbulkan *burnout* salah satunya faktor gaji, ketika penerimaan gaji yang lambat tidak sesuai jadwal gaji yang seharusnya diterima oleh karyawan UD. Bajak Laut. Bahkan ketika karyawan belum menerima gaji dituntut untuk bekerja lagi sesuai keinginan yang di terapkan oleh pimpinan. Jadi, ketidaksesuaian yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang akan menimbulkan gejala *burnout* dalam setiap karyawan.

Sejumlah karyawan yang menghadapi tekanan dalam pekerjaan sampai menimbulkan beban kerja, dan stres kerja yang lumayan tinggi, membuat karyawan mengalami kelelahan atau yang disebut *Burnout*.

Menurut Sutrisno (2010), sumber daya manusia seharusnya memiliki kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan di era globalisasi agar tidak menganggap pekerjaan sebagai beban. Sumber daya manusia menjadi ujung tombak bagi perusahaan karena eksistensi perusahaan bergantung pada orang-orang yang terlibat didalamnya. Oleh karena itu setiap perusahaan harus mempunyai target untuk memiliki sumber daya manusia yang berkompeten demi meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan dari penjelasan diatas kepuasan kerja merupakan aspek penting yang tidak dapat ditinggalkan oleh beberapa perusahaan. Pada akhirnya kepuasan kerja sering kurang mendapatkan perhatian oleh beberapa perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, perlu penelitian lebih lanjut dengan judul ***“Pengaruh Work Life Balance dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Bajak Laut Pasuruan.”***

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dapat penulis angkat berdasarkan latar belakang sebelumnya adalah :

1. Bagaimana pengaruh *Work-life balance* dan *Burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Bajak Laut Pasuruan ?

2. Bagaimana *Work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Bajak Laut Pasuruan ?
3. Bagaimana *Burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?

C. Tujuan

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh *Work-life Balance* dan *Burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Bajak Laut Pasuruan
2. Mengetahui pengaruh *Work-life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Bajak Laut Pasuruan
3. Mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Bajak Laut Pasuruan.

D. Manfaat penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk bahan kajian serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang sama.
2. Bagi Akademi
Penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan serta manfaat atau kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi pemilik Perusahaan UD. Bajak Laut sebagai bahan pengembangan dalam membuat sebuah kebijakan dalam pengaruh *Work-life Balance* dan *Burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan.

