

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan bersaing dewasa ini, perusahaan dihadapkan dengan kompetitor-kompetitor yang memiliki daya saing yang ketat (Rondonuwu, et.al,2019). Menghadapi situasi ini perusahaan semestinya dapat menentukan strategi dan kebijakan manajemennya (Iroth,et.al,2022).Setiap perusahaan menginginkan keuntungan serta kemajuan yang terus menerus bagi perusahaannya. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi. Tanpa SDM, seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tidak dapat diolah dan dikembangkan untuk keuntungan perusahaan (Sulastri,et.al, 2018).

Dalam kehidupan masyarakat yang berjalan cepat dan dinamis, profesional sumber daya manusia melihat peluang untuk mengambil nilai positif dari keuntungan perusahaan, meningkatkan moral karyawan, mempertahankan karyawan dengan nilai pengetahuan perusahaan, dan mengikuti tren tempat kerja (Rahmayati, 2021). Tren di tempat kerja saat ini adalah terjunnya wanita ke dalam dunia profesional. Wanita sebagai SDM telah banyak memberikan kontribusi dalam berkembangnya ekonomi dan sosial (Rahmayati, 2021). Namun, dalam kehidupan sosial dimasyarakat, karakteristik wanita dan pria kerap kali dibedakan. Wanita yang dianggap lemah secara fisik, penurut, dan tidak memiliki sifat mandiri menyebabkan peranan wanita hanyalah sebagai seseorang yang hanya berusan di dapur dan urusan rumah tangga saja. Hal ini menyebabkan banyak orang tua yang tidak menyekolahkan anak perempuannya hingga tingkat perguruan tinggi (Kurniawan dan Hidayah 2020). Seiring dengan perkembangan zaman, saat ini wanita berkontribusi dalam meningkatkan ekonomi. Jumlah angkatan wanita bekerja

semakin meningkat setiap tahunnya. Menurut Badan Pusat Statistik persentase tingkat partisipasi wanita bekerja di Indonesia pada tahun 2020 mencapai 34,65% dan meningkat pada tahun 2021 diangka 36,20%, sedangkan persentase wanita yang berpartisipasi pada dunia kerja di Kota Padang pada tahun 2020 mencapai angka persentase 50,78% dan terus meningkat pada tahun 2022 pada angka 54,07%. Data Badan Pusat Statistik ini menunjukkan angka yang meningkat di kota Padang dari tahun ke tahun.

Fenomena wanita yang terjun pada dunia profesional ini, menimbulkan kesetaraan antara pria dan wanita pada lingkungan bekerja (Rahmayati, 2021). Namun, wanita dalam hal ini memiliki peran ganda dimana diluar lingkungan pekerjaan mereka memiliki kewajiban terhadap keluarga, dan di lingkungan pekerjaan mereka juga harus memberikan kontribusi optimal guna memenuhi tuntutan pekerjaan di perusahaan. Peran ganda ini akan semakin terlihat apabila dalam berkarir wanita juga menjalani pernikahan, dimana mereka berkewajiban untuk mendidik anak, mengurus pasangan dan tuntutan rumah tangga lainnya (Rahmayati, 2021). Tentunya dengan peran ganda ini wanita karir akan dihadapkan pada situasi sulit yang akan sukar untuk diatasi. Perusahaan yang memiliki manajemen sumber daya yang baik akan terlihat dari terciptanya suatu hubungan timbal balik, sehingga karyawan memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu wujud timbal balik tersebut adalah perusahaan yang memperhatikan kepuasan kerja karyawannya (Lumunon, et.al, 2019).

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu bagian terpenting dalam perusahaan untuk mencapai kesuksesannya, hal ini disebabkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap produktivitas perusahaan (Lumunon, et.al,2019). Sejatinya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung kepada karakteristik individu tersebut (Rondonuwu, et.al, 2019). Robins dalam Herdiyanti,et.al (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan

perasaan positif yang dirasakan oleh seseorang yang didapatkan dari pekerjaan yang dilakukan dan menjadi hasil dari evaluasi kerjanya. Ketidakpuasan adalah awal terjadinya masalah dalam organisasi seperti mangkir dari pekerjaan, konflik antara manajer dengan karyawan dan sikap karyawan. Dari sisi karyawan, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moril kerja, dan menurunnya tampilan kerja yang baik. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan harus melakukan berbagai cara salah satunya dengan meningkatkan *work life balance* atau keseimbangan kehidupan dan kerja (Lumunon,et.al, 2019).

Work-life balance sendiri dapat diartikan sebagai suatu kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu yang seimbang antara pekerjaan di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan berkeluarga. *Work-life balance* berkaitan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang dan sebagainya. (Iroth, et.al, 2022). Rahmayati (2021) menyebutkan bahwa *work-life balance* adalah hal yang berkenaan dengan terciptanya atmosfer kerja yang mendukung dan sehat, yang dapat memungkinkan karyawan untuk menjaga keseimbangan kehidupan antara kehidupan bekerja dengan kehidupan pribadi. Dalam dunia kerja wanita memiliki peran ganda, yaitu berperan sebagai karyawan yang harus memiliki kontribusi di dunia profesional dan juga memiliki peran dalam kehidupan berkeluarga. Peran ganda ini mengakibatkan tuntutan berlebih yang dapat menimbulkan situasi yang tidak mudah untuk diselesaikan (Mayangsari dan Amalia, 2018). Kondisi ini dapat menimbulkan tekanan psikologis yang dapat menimbulkan *burnout*.

Masduki (2021) menjelaskan *burnout* merupakan keadaan dimana pekerja mengalami kelelahan fisik kelelahan fisik dan mental atau stress berkepanjangan. *Burnout* dapat merupakan dampak dari stress kerja yang berkepanjangan. *Burnout* juga disebabkan oleh kondisi pada diri seseorang yang ditentukan oleh faktor lingkungan seperti kejemuhan yang berlama-lama (Ramadhan dan Frendika 2022).

Bank Nagari sendiri didirikan pada 12 Maret 2023, Bank Nagari hadir sebagai bank pembangunan daerah Sumatra Barat. Bank yang memenangkan penghargaan ASR (Anugrah Syariah republika) dalam kategori Bank Pembangunan Syariah terbaik tahun 2023 yang diadakan oleh Kementerian Agama. Dalam menjalakan bisnis yang sehat, serta memperoleh hasil yang optimal Bank Nagari menggerakkan operasionalnya dengan tetap berpegang kepada Undang-Undang dan prinsip tata kelola perusahaan yang baik. Salah satu usaha untuk mencapai keunggulan adalah dengan memiliki manajemen yang berkualitas, salah satunya memiliki manajemen sumberdaya yang baik, guna mendapatkan karyawan yang berkualitas serta memiliki profesionalitas yang tinggi. Bank Nagari upayanya menjalankan manajemen sumberdaya memberikan kesempatan bekerja kepada karyawan yang memiliki gender wanita. Bank Nagari Cabang utama memiliki jumlah karyawan sebanyak 199 orang dengan 134 karyawan bergender wanita diantaranya, banyaknya jumlah karyawan bergender wanita merupakan salah satu alasan mengapa penelitian pada Bank Nagari ini menarik untuk dilakukan.

Survey awal yang dilakukan peneliti pada 30 karyawati pada Bank Nagari Cabang Utama mengenai Pengaruh *Worklife Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Wanita Karir, menunjukkan data sebagai berikut

Tabel 1
Hasil Survey Awal

No	Pernyataan	Jawaban (%)	
		Setuju	Tidak setuju
<i>Work-life Balance</i>			
1.	Saya dapat dengan mudah membagi waktu untuk melakukan pekerjaan perusahaan dengan pekerjaan pribadi saya	45,2	54,8
2.	Saya memiliki waktu untuk dihabiskan dengan keluarga setelah bekerja	48,4	51,6
3.	Saya merasa bersemangat pulang ke rumah karena pekerjaan telah terselesaikan dengan baik di kantor	83,9	16,1
<i>Burnout</i>			

No	Pernyataan	Jawaban (%)	
		Setuju	Tidak setuju
4.	Saya merasa lelah ketika bangun pagi karena harus menghabiskan waktu di tempat kerja	64,5	35,5
5.	Saya merasa bekerja terlalu keras	54,8	45,2
6.	Saya merasa jemu dengan pekerjaan saya	38,7	61,3
Kepuasan kerja			
7.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga	74,2	25,85
8.	Saya tidak merasa terbebani dengan tuntutan pekerjaan saya selama ini	71	29
9.	Saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan	83,9	16,1

Berdasarkan hasil survey awal yang peneliti lakukan, jika dilihat dari indikator kepuasan kerja dari segi gaji, fasilitas, dan tuntutan pekerjaan secara keseluruhan responden menunjukkan kepuasan kerja. Namun, ada faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. R. Lumunon (2019) menyebutkan bahwa *work-life balance* merupakan salah satu faktor agar kepuasan kerja dapat tercapai. jika dilihat dari indikator *worklife balance* responden mengindikasikan belum sepenuhnya mendapatkan keseimbangan waktu antara kehidupan bekerja dengan kehidupan peribadi. Begitu juga pada hasil survey awal yang diujikan mengenai *burnout*, responden menunjukkan indikasi bahwa mereka mengalami *burnout*. Hal ini dapat dilihat dari kecenderungan responden memilih respon setuju pada pilihan indikator. Hasil survey awal ini menarik untuk diteliti lebih dalam karena melihat dari ketimpangan hasil antara indikator kepuasan kerja dengan indikator *worklife balance* dan *burnout*. Jika dilihat dari indikator kepuasan kerja sebagian besar responden menunjukkan kepuasan kerja, akan tetapi pada indikator *worklife balance* dan *burnout* responden belum mendapatkan keseimbangan dalam kehidupan bekerja begitupun terhindar dari *burnout*. Dari ketimpangan ini peneliti ingin melihat apakah *worklife balance* dan *burnout* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Nagari Cabang Utama.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan pada tahun 2022, tentang Pengaruh *Worklife Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan BAZNAS Jawa Barat menunjukkan bahwa *Worklife balance* dan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 32,6 %. yang artinya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dari *Worklife balance* dan *burnout* sangatlah besar. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Caniago tahun 2023 menunjukkan hasil *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan. Namun secara simultan kedua variabel tersebut mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Bank Sumut Syariah Medan secara signifikan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *work-life balance*, *burnout* dan kepuasan kerja memegang peranan penting bagi Bank Nagari karena variabel - variabel tersebut dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan berdampak baik bagi operasional perusahaan.

1.2. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana pengaruh *worklife balance* terhadap kepuasan kerja wanita karir di Bank Nagari Cabang Utama Padang?
2. Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja wanita karir di Bank Nagari Cabang Utama Padang?
3. Bagaimana pengaruh *worklife balance* dan juga *burnout* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja wanita karir di Bank Nagari Cabang Utama Padang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *worklife balance* terhadap kepuasan kerja wanita karir di Bank Nagari Cabang Utama Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja wanita karir di Bank Nagari Cabang Utama Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh *worklife balance* dan juga *burnout* secara simultan terhadap kepuasan kerja wanita karir di Bank Nagari Cabang Utama Padang

1.4. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Sebagai bahan informasi tentang data empiris mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

2. Secara Praktis

Secara praktis manfaat penelitian ini , antara lain:

- 1) Sebagai bahan masukan bagiperusahaan agar dapat memahami dan mempertimbangkan penerapan *work life balance* dengan lebih baik lagi kepada karyawan.
- 2) Sebagai bahan kajian bagi akademisi untuk menambah wawasan ilmu terutama dalam menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusia.

1.5. Batasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, maka penelitian ini memiliki batasan masalah yaitu penelitian ini nantinya hanya akan melihat pengaruh *worklife balance* (X1) dan *Burnout* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)