

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia yang unggul merupakan salah satu syarat utama terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi. Organisasi hendaknya menargetkan sesuatu yang harus dicapai dalam waktu tertentu kepada karyawannya. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi ataupun perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan mengembangkan seluruh potensi sumber daya manusia yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memeberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001: 139).

Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas

pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Berdasarkan dari pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti di Bank **bjb** Syariah Cabang Tasikmalaya telah berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan menerapkan beberapa faktor yang dianggap dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan diantaranya, gaji, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja. Selama ini pihak Bank **bjb** Syariah Cabang Tasikmalaya memberikan gaji sesuai dengan perjanjian kontrak kerja yang dilakukan dan pembayaran dilakukan secara tepat waktu. Mengenai hubungan antara pimpinan dengan bawahannya yang baik selalu diterapkan dalam rangka peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Sejalan dengan hal tersebut, terdapat beberapa aspek yang memberi dampak terhadap kepuasan kerja, salah satu aspek tersebut adalah *work life balance*. Fisher ( Hanisa dan Kresna, 2021) menyatakan Istilah *work life balance* mengacu pada kehidupan pekerjaan yang secara spesifik berkaitan juga dengan kehidupan pribadi seorang pekerja. Artinya *work life balance* adalah gambaran dari suatu konsep di mana seorang individu pekerja dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dan kehidupan pribadinya. Di Bank **bjb** Syariah Cabang Tasikmalaya berdasarkan data dan pengamatan awal menggunakan wawancara beberapa subjek mengatakan bahwa subjek sulit mendapatkan waktu untuk bisa berinteraksi dengan keluarga saat pulang kerja karena sang anak sudah tidur

terlebih dahulu, jarak yang jauh perjalanan menuju maupun pulang kantor membuat subjek kelelahan dalam bekerja sehingga tidak ada waktu untuk keluarga. *Work life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Kebanyakan orang saat terjun dalam dunia kerja jadi kehilangan keseimbangan dalam hidup mereka. Semakin tinggi karir mereka atau semakin tinggi bisnis yang dijalankan, maka semakin sulit bagi mereka untuk menikmati hidup. Akhirnya waktu untuk keluarga dan “*me time*” jadi terkuras, emosi tidak terkontrol, kesehatan menurun.

Hal lain yang harus diperhatikan dalam menjaga kepuasan kerja yakni menjaga kondisi kelelahan emosional atau yang biasa disebut dengan *burnout*. *Burnout* juga merupakan bentuk kelelahan secara fisik dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional dalam pekerjaan. Organisasi harus menjaga kondisi kerja agar karyawan tetap merasa puas dengan pekerjaannya dan terhindar dari kondisi *burnout*. Untuk faktor pekerjaan itu sendiri Bank **bjb** Syariah Cabang Tasikmalaya menerapkannya dengan memberikan pekerjaan yang proposional, yaitu memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan serta tingkat jabatannya agar terhindar dari kondisi *burnout*. Pada sisi yang lain Bank **bjb** Syariah Cabang Tasikmalaya menetapkan target dalam proses penyelesaian pekerjaan, usaha tersebut dilakukan dalam usaha untuk memberikan jaminan bahwa para karyawan memiliki motivasi dan keinginan untuk bekerja secara

maksimal di perusahaan. *Burnout* memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja, dimana apabila tidak segera diatasi maka kinerja akan mengalami kemunduran. *Burnout* ditunjukkan dengan adanya kehilangan minat dan kepuasan terhadap pekerjaan karena kondisi kerja yang penuh tekanan. Ketika seseorang mengalami *burnout*, dia merasa lelah emosional dan fisik dan dengan demikian tidak dapat menangani secara positif tanggung jawab dan peluang kerja

Selain aspek *work life balance* dan *burnout*, lingkungan kerja juga memberikan pengaruh pada kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang didefinisikan oleh Kasmir dalam Tri Rahayu (2019) merupakan keadaan yang berada di lokasi kerja yang berupa tempat kerja dan penataan ruang atau layout, alat serta fasilitas, juga sikap karyawan kepada sesama rekan kerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Penelitian dilakukan oleh Aliya & Saragih, (2020), dalam Nur Hidayah (2021) memberikan hasil, lingkungan kerja ada pengaruh positif pada kepuasan kerja. Pengaruh itu diukur oleh indikator penerangan di tempat kerja, suasana kerja yang nyaman, dan komunikasi dengan rekan kerja. Namun hal tersebut berbanding terbalik dari penelitian (Wongkar, 2018) yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja pada kepuasan kerja. Arti penting lingkungan kerja adalah untuk menciptakan kepuasan kerja yang baik bagi pegawai. Dengan adanya suasana lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik karena kepuasan kerjanya dari faktor lingkungan kerja terasa nyaman dan kondusif. Hubungan rekan kerja pada Bank **bjb** Syariah Cabang Tasikmalaya saling mendukung, dengan menumbuhkan rasa kekeluargaan, dapat memberikan

dukungan sosial, serta selalu bekerja sama sebagai *team work* yang handal dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan. Pimpinan Bank **bjb** Syariah Cabang Tasikmalaya selalu membantu bawahannya dalam pencapaian kepuasan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi bawahannya. Dalam usaha memberikan jaminan kepuasan kerja para karyawan, pihak bank juga memberikan peralatan kerja yang menunjang dalam melaksanakan pekerjaan, dan fasilitas yang memadai untuk memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Memperhatikan latar belakang di atas, penulis bermaksud melihat sejauh mana pengaruh dari *work life balance*, *burnout*, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dengan mengadakan penelitian yang berjudul "**Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**"(Sensus pada Karyawan **BJB** Syariah Cabang Tasikmalaya).

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *work life balance*, *burnout*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan di sektor perbankan **bjb** Syariah Cabang Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan di sektor perbankan **bjb** Syariah Cabang Tasikmalaya.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi diatas maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui *work life balance*, *burnout*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan di sektor perbankan **bjb** Syariah Cabang Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan *work life balance*, *burnout*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan di sektor perbankan **bjb** Syariah Cabang Tasikmalaya.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap agar hasil penelitian yang disajikan untuk tujuan penyusunan karya tulis ini dapat memberi manfaat :

a. Bagi Penulis

Sebagai pengetahuan bagaimana besar *work life balance*, *burnout*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan di sektor perbankan bjb Syariah. melalui penyusunan hasil penelitian serta dapat dijadikan perbandingan dalam penelitian selanjutnya.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk mengelola *work life balance*, *burnout*, lingkungan kerja, sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan dapat dijadikan bahan perbandingan bagi yang membutuhkan. Di samping itu penelitian ini dapat menjadi salah satu acuan untuk penelitian selanjutnya dengan masalah yang sama sehingga segala kekurangan dapat diperbaiki dan dapat dijadikan perbandingan antara satu objek dengan objek yang lain.

## 1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan pada perusahaan perusahaan di sektor perbankan

**bjb** Syariah

### 1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 14 (empat belas) bulan terhitung mulai bulan Mei 2022 sampai dengan bulan Juli 2023.

**Tabel 1.1**  
**Jadwal Penelitian**

No	Nama Kegiatan	Bulan						
		Mei 2022	Juni 2022	Juli s.d Nov 2022	Des 2022	Jan 2023	Feb s.d Juni 2023	Juli 2023
1	Pengajuan judul tesis	■						
2	Penyusunan usulan penelitian	■	■	■	■	■	■	■
3	Bimbingan dan Revisi UP			■				
4	Seminar UP			■	■	■	■	■
5	Pengajuan Kuesioner dan Pengumpulan Data				■	■	■	■
6	Pengolahan Data dan Penulisan Tesis				■	■	■	■
7	Bimbingan dan Revisi Tesis						■	■
8	Sidang Tesis						■	■