

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling penting dari semua sumber daya yang menopang suatu perusahaan. Ajabar (2020) sumber daya manusia adalah kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Fenomena kepuasan kerja karyawan telah menjadi salah satu fenomena yang sering menjadi pusat perhatian dalam manajemen sumber daya manusia pada zaman sekarang. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada sumber daya manusia (SDM) di PT. Pegadaian Cabang Palembang beberapa karyawan memiliki beban kerja yang lebih besar daripada yang seharusnya dan waktu kerja yang berlebih dikarenakan mengejar target dan tugas sehingga mengakibatkan kelelahan dalam bekerja dan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut bergantung pada seberapa baik karyawan memenuhi tugas dan tanggung jawab. Ini dapat mengarah pada penurunan kepuasan kerja terhadap pekerjaan mereka

Sinambela (2019) kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditimbulkan oleh usahanya sendiri dan hasil kerja orang itu sendiri. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Karyawan yang menyukai pekerjaannya biasanya adalah karyawan yang puas akan pekerjaannya.

Adapun salah satu masalah dalam mencapai kepuasan kerja adalah kelelahan dalam bekerja atau bisa disebut *burnout*. *Burnout* seringkali muncul sebagai akibat dari tekanan yang berkepanjangan dan tidak terkendali yang dialami oleh karyawan. Priansa (2017) *burnout* adalah reaksi psikologis yang disebabkan oleh stres dan ketidaknyamanan yang dialami oleh seseorang atau karyawan ketika mereka menurunkan keterlibatan mereka dalam melakukan tugas mereka yang tidak berjalan dengan baik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tekni, et al. (2021) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan yang berarti jika karyawan mengalami kelelahan dalam bekerja itu akan berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan tersebut.

Banyak orang menghadapi tekanan untuk tetap terhubung dengan pekerjaan mereka di luar jam kerja, baik melalui email, pesan instan, atau tuntutan lainnya yang tidak terduga. Hal ini menyebabkan batasan antara waktu kerja dan waktu pribadi semakin tidak ada, mengakibatkan stres dan kelelahan yang berkelanjutan. Di sisi lain, adanya perubahan dalam dinamika keluarga dan gaya hidup telah menciptakan tantangan baru dalam mencapai keseimbangan yang sehat antara karier dan kehidupan pribadi. Beban kerja yang meningkat dan kurangnya dukungan dari atasan atau perusahaan dapat membuat individu merasa terjebak dalam siklus yang tidak seimbang, dengan dampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental mereka. Globler (2019) *work-life balance* merupakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, atau kehidupan di luar pekerjaan. Pendapat karyawan tentang apakah

kehidupan di luar pekerjaan mereka bertentangan dengan pekerjaan mereka atau sebaliknya harus dipertimbangkan dan dipenuhi. Dengan kata lain, keadaan yang harus seimbang antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan mereka harus dipertimbangkan dan dipenuhi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shabrina dan Ratnaningsih (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan yang berarti semakin tinggi *work-life balance*, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Adapula penelitian yang dilakukan oleh Ganapathi I.M.D (2018) *work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT. Pegadaian Cabang Palembang adalah salah satu cabang dari BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang memiliki peran penting dalam memberikan layanan jasa pembiayaan dan penjaminan kepada masyarakat. Sebagai bagian dari Pegadaian, cabang ini berfokus pada pemberian gadai untuk berbagai jenis aset, termasuk perhiasan, logam mulia, serta barang berharga lainnya. Dalam rangka menciptakan *work-life balance* yang baik di PT. Pegadaian Cabang Palembang, perusahaan dapat mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang mendukung fleksibilitas waktu kerja, memberikan cuti yang memadai, dan memberikan sumber daya untuk membantu karyawan mengatasi stres dan tekanan pekerjaan. Dukungan manajemen yang baik dan komunikasi terbuka juga merupakan kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan meminimalkan risiko *burnout*. Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi dalam konteks kesejahteraan karyawan dan produktivitas

perusahaan. *Work-life balance* menjadi aspek penting karena dapat memberikan gambaran sejauh mana karyawan dapat menyelaraskan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Dengan mengevaluasi *work-life balance*, penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang apakah kebijakan di Perusahaan tersebut mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kepuasan mereka.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian lanjutan dengan judul **“Pengaruh *Work-life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah pada bagian sebelumnya, adapun rumusan masalah pada penelitian ini meliputi:

1. Adakah Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang?
2. Adakah Pengaruh *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang?
3. Adakah Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dalam rumusan masalah yang telah dijelaskan maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palembang
2. Untuk mengetahui Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palembang
3. Untuk mengetahui Adakah Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout*, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1. Untuk Universitas PGRI Palembang**

Bagi universitas, penelitian ini dapat meningkatkan reputasi dan kontribusi akademik lembaga. Hasil penelitian yang relevan dan berkualitas dapat menjadi landasan untuk publikasi ilmiah, peningkatan citra universitas, dan meningkatkan daya tarik bagi calon mahasiswa dan peneliti.

#### **2. Untuk PT Pegadaian Cabang Palembang**

Bagi PT Pegadaian Cabang Palembang, penelitian ini memberikan wawasan yang berharga dan informasi yang dapat digunakan untuk merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.