

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Pengembangan karyawan adalah praktik manajemen yang penting bagi perusahaan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sejarah pengembangan karyawan dimulai pada awal abad ke-20 dengan munculnya gerakan manajemen ilmiah yang menekankan pada efisiensi dan peningkatan produktivitas kerja. Salah satu tokoh utama dalam gerakan ini adalah Frederick Winslow Taylor, yang memperkenalkan konsep "tugas terpecah-pecah" atau "tugas berulang" yang bertujuan untuk mempercepat produksi dan mengurangi waktu kerja. Namun, pendekatan Taylor ini sering dianggap terlalu fokus pada efisiensi dan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Pada tahun 1920-an dan 1930-an, muncul gerakan Human Relations yang menekankan pentingnya hubungan antara manajer dan karyawan. Tokoh utama dalam gerakan ini adalah Elton Mayo, yang melakukan penelitian di Hawthorne Works, sebuah pabrik di Chicago, untuk mempelajari bagaimana faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan hubungan antara manajer dan karyawan mempengaruhi produktivitas. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor non-teknis juga mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Pada tahun 1950-an, muncul pendekatan pengembangan karyawan yang menekankan pada pendidikan dan pelatihan sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan. Pendekatan ini diperkenalkan oleh tokoh-tokoh seperti Douglas McGregor, yang mengembangkan teori X dan teori Y tentang motivasi karyawan. Teori X menyatakan bahwa karyawan cenderung malas dan butuh pengawasan ketat, sementara teori Y menyatakan bahwa karyawan memiliki potensi dan butuh dukungan dan peluang untuk berkembang.

Pada tahun 1960-an dan 1970-an, muncul pendekatan pengembangan karyawan yang lebih holistik, yang menekankan pada pengembangan karyawan secara keseluruhan, termasuk aspek fisik, mental, dan emosional. Pendekatan ini juga menekankan pada pentingnya dukungan manajemen dan budaya organisasi yang mendukung pengembangan karyawan. Sejak itu, pengembangan karyawan terus menjadi fokus penting bagi perusahaan di seluruh dunia, dengan berbagai pendekatan dan metode yang terus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang, perusahaan umum daerah ini bergerak pada bidang pelayanan air minum kepada masyarakat di Kota Malang. Dalam hal ini tentu saja menuntut para karyawan agar meningkatkan performa kinerjanya supaya dapat memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini bermula dari permasalahan yang sering dihadapi oleh karyawan di dunia kerja, yaitu sulitnya mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Work-life balance menjadi salah satu isu yang penting diperhatikan karena jika tidak

terpenuhi, dapat menimbulkan berbagai masalah seperti stres, kelelahan, bahkan burnout pada karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, antara lain burnout dan self-efficacy.

Work-Life Balance (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi) telah menjadi isu penting dalam lingkungan kerja modern. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana Work-Life Balance dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Burnout (kelelahan kerja) juga merupakan masalah yang serius di tempat kerja. Burnout dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menyebabkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana Burnout dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Self-efficacy (keyakinan diri) adalah faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tingkat keyakinan diri yang tinggi dapat membantu karyawan merasa lebih efektif dan produktif di tempat kerja, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa studi telah menemukan bahwa work-life balance, burnout, dan self-efficacy memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, karyawan yang mengalami burnout cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang memiliki Self-efficacy yang tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka karena merasa mampu mengatasi tantangan yang dihadapi di tempat

kerja. Chien-Chung Huang dan Li-Fang Lee (International Journal of Environmental Research and Public Health, 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah work-life balance, burnout, dan self-efficacy berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut dapat memberikan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara work-life balance, burnout, dan self-efficacy terhadap kepuasan kerja pada karyawan di suatu organisasi. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi melalui pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk menganalisis antara Work Life Balance yang dihubungkan dengan Burnout dan Self – Efficacy terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui penelitian skripsi. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh antara Work Life Balance, Burnout dan Self – Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang”**.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penelitian ini memiliki perumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi Work Life Balance, Burnout, Self-Efficacy dan kepuasan kerja karyawan ?
2. Apa ada pengaruh Work Life Balance, Burnout, dan Self-Efficacy secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan ?
3. Apa ada pengaruh Work Life Balance terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang?
4. Apa ada pengaruh Burnout terhadap kepuasan kerja pada karyawan ?
5. Apa ada pengaruh Self-Efficacy terhadap kepuasan kerja pada karyawan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Dari rumusan masalah penelitian diatas maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang meliputi :

1. Untuk mendeskripsikan Work life balance, Burnout, Self-Efficacy dan kepuasan kerja pada karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara Work Life Balance, Burnout, dan Self-Efficacy secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh Work Life Balance terhadap kepuasan kerja pada karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh Burnout terhadap kepuasan kerja pada karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh Self-Efficacy terhadap kepuasan kerja pada karyawan

D. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Adapun kegunaan penelitian secara teoritis sebagai berikut :

a. Pemahaman pada Work Life Balance

Studi ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan di sektor air minum. Penelitian ini dapat menghasilkan pemahaman baru tentang strategi yang efektif untuk mencapai work-life balance yang optimal di lingkungan kerja tersebut.

b. Pemahaman pada Burnout

Studi ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh burnout terhadap kepuasan kerja. Dengan memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi burnout dan implikasinya terhadap kepuasan kerja, penelitian ini dapat memberikan wawasan penting untuk mengembangkan strategi pengelolaan stres yang lebih efektif di lingkungan kerja tersebut.

c. Pemahaman pada Self-Efficacy

Studi ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh self efficacy terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang pentingnya memperkuat self efficacy karyawan dalam mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta memberikan wawasan bagi manajemen untuk meningkatkan faktor-faktor yang mendukung perkembangan self efficacy.

2. Manfaat Praktis

Adapun kegunaan penelitian sebagai praktis sebagai berikut

a. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Perumda Air Mineral Tugu Tirta Kota Malang dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar lebih memperhatikan Work Life Balance, Burnout dan Self-Efficacy terhadap Kepuasan Kerja karyawan supaya karyawan memberikan kinerja optimal dalam mewujudkan tujuan organisasi.

b. Bagi mahasiswa dan peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi, sumber pengetahuan, acuan dan evaluasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang.

c. Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan sehubungan pengaruh antara Work Life Balance, Burnout dan Self-Efficacy terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan untuk diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia kedepannya.