## BAB I PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam sebuah perusahaan atau organisasi, terutama dalam hal mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, perlu menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif berkaitan erat dengan konsep manajemen secara umum. Manajemen sendiri merupakan seni dan ilmu dalam mengatur serta mengelola individu yang digunakan untuk menggambarkan karyawan yang bekerja oleh perusahaan atau institusi., dengan tujuan agar mereka dapat berfungsi secara efektif dan mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, sumber daya manusia dianggap sebagai aset penting bagi perusahaan, karena mereka berperan dalam menjalankan operasi dan produksi serta memastikan kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan (Kurniawan, n.d. 2023:24).

Peran karyawan dalam sebuah perusahaan sangat penting, karena mereka merupakan komponen penting dalam kelangsungan hidup dan kemakmuran organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan. Tanpa mereka, pencapaian tujuan bisnis akan menjadi sulit dan hasil yang diinginkan mungkin tidak tercapai. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan yang dirasakan oleh seorang karyawan, termasuk perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, serta rasa puas atau tidak puas terhadap aspek tertentu (Handoko, 2020: 193).

Tingkat kepuasan kerja bergantung pada cara karyawan mengevaluasi lingkungan kerja mereka. Mereka yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih tertarik pada pekerjaan mereka dan lebih baik dalam menyelesaikan tugas. Faktor-faktor seperti mendapatkan pujian, perlakuan yang baik, penempatan yang tepat, dan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja muncul ketika karyawan merasa dihargai dan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan

mereka. Ada hubungan antara kondisi psikologis karyawan dan respons mereka terhadap lingkungan kerja yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja sering kali terkait dengan bagaimana karyawan menggambarkan pengalaman kerja mereka saat ini dan di masa lalu dibandingkan dengan harapan di masa depan (Munandar, 2020: 350).

Untuk meningkatkan kepuasan karyawan di tempat kerja, banyak perusahaan telah memulai program kebijakan yang berpusat pada konsep keseimbangan kehidupan kerja. Konsep ini, yang dikenal sebagai keseimbangan kehidupan kerja, menggarisbawahi pentingnya memiliki waktu dan energi yang cukup untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan, seperti bersosialisasi dengan teman dan keluarga, mengejar hobi, berolahraga, dan perawatan diri. Sudah diterima secara luas bahwa menjaga keseimbangan kehidupan kerja sangat penting untuk mengurangi stres, meningkatkan kesehatan fisik dan mental, serta meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan secara keseluruhan. Disebut juga work-life balance, hal ini merujuk pada kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan kegiatan kerja dengan kewajiban keluarga dan komitmen lain di luar pekerjaan. Work-life balance tidak hanya berhubungan dengan fungsi pekerjaan dan keluarga, tetapi juga melibatkan berbagai aspek kehidupan lainnya (Delecta, 2011).

Perusahaan bertujuan untuk membantu karyawan yang menghadapi masalah dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka melalui penerapan program ini. Ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tercapai dengan baik, karyawan cenderung menunjukkan antusiasme kerja yang tinggi dan merasakan kepuasan yang lebih dalam pekerjaan mereka. Bagi mereka yang menganggap pekerjaan sebagai pusat dari kehidupan mereka, pekerjaan sering kali menjadi fokus utama. Sebaliknya, bagi mereka yang memiliki waktu terbatas, penting untuk terlibat dalam berbagai aktivitas di luar pekerjaan. Ketika kehidupan pribadi seorang karyawan tercampur dengan pekerjaan mereka, hal ini dapat mempengaruhi keseimbangan hidup mereka secara keseluruhan.

Dalam laporan resminya, “Memahami Gen Z: Preferensi Tempat Kerja,” aplikasi survei online Jakpat 2024, yang dirilis pada bulan Februari lalu, berusaha menjelaskan preferensi, perilaku, dan aspirasi karier Generasi Z di tempat kerja. Salah satu pertanyaan yang diajukan kepada anggota Generasi Z, yang berusia antara 12 hingga 27 tahun, adalah untuk mengetahui alasan mengapa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi penting bagi mereka.

Hasil survei yang melibatkan 655 orang dari Generasi Z, baik yang sudah bekerja maupun yang berencana untuk bekerja, menunjukkan bahwa mayoritas Gen Z menganggap pentingnya menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi. Selain itu, 68% peserta menyebutkan bahwa keseimbangan tersebut dapat "menurunkan stres" dan "meningkatkan kinerja pekerjaan". Dengan kata lain, 68 dari setiap 100 orang yang menjawab survei percaya bahwa keseimbangan kerja-hidup penting untuk mengurangi stres dan meningkatkan kinerja. Selain itu, 57% responden menilai bahwa keseimbangan ini penting untuk meningkatkan kesehatan fisik, sementara 53% menganggapnya penting untuk memperbaiki hubungan sosial pribadi, dan 36% menganggapnya penting untuk mengejar hobi (Survei Jakpat App, 2024).

Data menunjukkan bahwa para pencari kerja dari berbagai generasi menunjukkan kepedulian yang tinggi terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan tujuan untuk mendapatkan kesenangan dari kehidupan pribadi mereka tanpa terlalu disibukkan dengan tanggung jawab profesional mereka. Hasil survei menunjukkan bahwa menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan perhatian yang signifikan bagi para pekerja. Ketika keseimbangan ini tercapai, maka akan terjadi peningkatan afek positif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tingkat keterlibatan karyawan merupakan faktor tambahan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kondisi mental yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan, yang ditandai dengan penyerapan, semangat, dan dedikasi, disebut "keterlibatan karyawan" (Bakker dan Schaufeli, 2015).

Organisasi yang memprioritaskan keterlibatan karyawan cenderung menunjukkan peningkatan retensi karyawan, kinerja yang lebih baik, dan budaya kerja yang lebih konstruktif. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mendapatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan dan keterlibatan karyawan mereka.

Keterlibatan karyawan merujuk pada sejauh mana karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka di perusahaan, yang mempengaruhi kondisi psikologis, kepercayaan diri, dan sikap positif mereka, serta berkontribusi pada kepuasan kerja. Keterlibatan ini tidak hanya mencakup keterlibatan dalam tugas-tugas individu, tetapi juga partisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan ide-ide untuk mendukung pertumbuhan dan kemajuan perusahaan. Engagement karyawan juga dapat diartikan sebagai tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan mereka dan keinginan yang lebih besar untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi mereka (Suhery, 2020). Karyawan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka jika mereka memiliki tingkat keterikatan yang stabil dan tinggi. Setiap perusahaan perlu mempertimbangkan jenis pekerja yang dimilikinya untuk memastikan adanya keterikatan kerja yang kuat, yang memberikan manfaat bagi baik pekerja maupun perusahaan (Nafiudin, 2020). Keterlibatan karyawan sangat penting, dan tingkat kepuasan karyawan sering kali bergantung pada tingkat keterlibatan mereka. Keterlibatan ini dapat dipengaruhi oleh apakah atasan mendorong karyawan untuk menyampaikan aspirasi mereka. Keterlibatan karyawan juga dapat meningkat melalui dukungan dari atasan dan rekan kerja,

yang pada gilirannya berdampak pada tingkat kepuasan kerja.

Burnout merupakan tantangan tambahan dalam mencapai kepuasan kerja. Setiap pekerjaan memiliki potensi menyebabkan kelelahan. Sebagaimana dijelaskan oleh Hariyadi (2006), kelelahan adalah kondisi emosional di mana seseorang merasa lelah dan jenuh secara fisik, mental, dan emosional sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan yang terus meningkat. Bukti empiris menunjukkan bahwa kelelahan kerja dapat menimbulkan kerugian signifikan bagi karyawan dan organisasi.

Sebaliknya, pekerjaan yang kurang menarik,

menantang, atau memotivasi dapat meningkatkan tingkat stres terkait pekerjaan.

Temuan penelitian Rizka Satria Dewi (2021) memberikan dukungan terhadap penjelasan ini, menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan karyawan, dan kelelahan secara keseluruhan berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di Kelurahan Kamal, Jakarta Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, semangat kerja, keterikatan individu dengan perusahaan, dan kondisi emosional merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Diharapkan setiap karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal, sehingga mencapai hasil yang memuaskan. Jam operasional perusahaan pada umumnya adalah dari Senin hingga Jumat, dengan jam kerja dari pukul 08.00 hingga 16.00. Namun, jika ada proyek yang mengharuskan karyawan untuk bekerja di luar hari kerja standar, jumlah hari dan jam kerja dapat diperpanjang. Dalam kasus-kasus di mana volume pekerjaan minimal dan jumlah jam kerja cukup banyak, karyawan sering menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keterlibatan yang terlalu lama dalam satu tugas dapat menimbulkan rasa bosan dan kelelahan. Seiring berjalannya waktu, karyawan mungkin mengalami rasa monoton dan kelelahan dalam rutinitas kerja mereka, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Penulis mengamati bahwa Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI), khususnya kanal Sport, terlibat dalam berbagai aktivitas seperti siaran, liputan, penulisan naskah, dan editing. Oleh karena itu, karyawan di perusahaan ini tampak memiliki beban kerja yang tinggi dan harus memenuhi tenggat waktu siaran yang ketat. Akibatnya, mereka kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. TVRI Sport membentuk tim yang terdiri dari kameramen, redaksi, dan reporter untuk menjalankan programnya. Dengan jadwal yang sangat padat dan tekanan siaran yang besar, penulis ingin mengeksplorasi bagaimana para pekerja mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka

(keseimbangan kerja-hidup), bagaimana tingkat keterlibatan mereka, dan apakah mereka mengalami kejenuhan atau burnout selama bekerja.

Penelitian ini dilakukan sebagai pengembangan dari penelitian sebelumnya yang melihat variabel yang sama: work-life balance, employee engagement, dan burnout. Selain itu, penulis belum menemukan penelitian sebelumnya yang menyelidiki apakah kepuasan kinerja pekerja LPP TVRI Sport dipengaruhi oleh variabel ini. Berdasarkan penjelasan di atas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Work-life Balance, Empolyee Engagement Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Stasiun LPP TVRI Sport Jakarta”.**

### Pembatasan Masalah

Skripsi ini membatasi fokus penelitiannya pada pengaruh keseimbangan kerja dan keterlibatan karyawan serta tingkat kejenuhan atau kelelahan yang dialami oleh karyawan selama bekerja, dengan indikator dari Stasiun LPP TVRI Sport Jakarta. Pembatasan ini bertujuan agar penelitian tetap terfokus dan tidak meluas dari topik yang dimaksud.

### Rumusan Masalah

Selsulai delngan masalah yang diangkat pada latar bellakang diatas maka masalah yang dibahas dapat dirulmulskan selbagai belrikult:

* + 1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan pada Stasiun LPP TVRI Sport Jakarta?
		2. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan pada Stasiun LPP TVRI Sport Jakarta?
		3. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan pada Stasiun LPP TVRI Sport Jakarta?
		4. Apakah *work-life balance, employee engagement* dan *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan pada Stasiun LPP TVRI Sport Jakarta?

### Tujuan Penelitian

Studi kasus yang dilakukan pada stasiun LPP TVRI Sport Jakarta digunakan untuk menentukan apakah ada pengaruh antara faktor-faktor

berikut: *Work-life Balance, Empolyee Engagement, Burnout* dan

Kepuasan Kerja Karyawan.

### Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut:

* + 1. Manfaat teoritis

Dalam *work-life balance, employee engagement* dan *burnout* penelitian ini dapat memberi penulis sendiri wawasan dan pengetahuan tambahan tentang teori-teori kepuasan kerja karyawan. Selain itu penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan tentu saja memberi manfaat untuk masyarakat luas.

* + 1. Kegunaan praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan membuat keputusan tentang *work-life balance, employee engagement* dan *burnout* untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan pekerjaan mereka.

* + 1. Kegunaan akademis

Guna menyelesaikan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen strata satu (S1) di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta