

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

(Bintoro & Daryanto, 2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merujuk pada suatu disiplin ilmu atau metode yang bertujuan mengelola interaksi dan kontribusi individu sebagai tenaga kerja secara efisien dan efektif, sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai kesuksesan bersama bagi perusahaan dan karyawan. Tenaga kerja dalam suatu organisasi memegang peranan sentral dalam menentukan arah dan visi perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, perusahaan harus memastikan bahwa mereka memiliki tim yang berkualitas tinggi serta kemampuan manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Perkembangan revolusi industri 4.0, yang mencakup perubahan digital secara menyeluruh, telah memberikan dampak signifikan di Indonesia maupun seluruh dunia. Persaingan bisnis semakin ketat, seiring dengan munculnya banyak *startup* yang sedang berkembang di Indonesia saat ini.

Menurut *Startup Ranking*, Indonesia menempati posisi keenam di antara negara-negara dengan jumlah *startup* terbanyak di dunia, dengan total 2.497 *startup*, di mana sekitar 50% dari jumlah tersebut berlokasi di Jakarta dan sekitarnya. Hal ini diperkuat oleh hasil survei yang dilakukan Temasek, Google dan Bain & Company pada akhir tahun 2019, yang melaporkan bahwa pertumbuhan ekonomi digital di Indonesia merupakan salah satu yang terbesar di Asia Tenggara, dengan mencapai angka USD 40 miliar atau mencapai Rp 566,28 triliun (Alpha JWC Ventures, n.d.). Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa *startup* di Indonesia saat ini sedang mengalami perkembangan yang signifikan dan memiliki potensi pasar yang besar.

Tabel 1.1. *Data Peringkat Tertinggi Jumlah Startup di Dunia*

Negara	Jumlah Startup
Amerika Serikat	77.047
India	16.922
Inggris	6.989
Kanada	3.875
Australia	2.870
Indonesia	2.497

Sumber: startupranking.com/countries (Data Diolah).

Menurut Paul Graham (2018), *startup* seringkali terkait dengan teknologi, dan istilah “*high-tech-startup*” umum digunakan oleh banyak orang. Ini dapat dilihat dari bagaimana perusahaan *startup* menawarkan layanan atau produk secara daring. Oleh karena itu, salah satu ciri khas dalam sumber daya manusia perusahaan *startup* adalah generasi milenial, yang umumnya merupakan generasi muda.

Penting untuk mencatat bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya terlihat dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka, tetapi juga melibatkan aspek lain seperti hubungan dengan rekan kerja, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, dan lingkungan kerja. Evaluasi kepuasan kerja merupakan cara untuk menggambarkan perasaan seseorang senang atau tidak senang dalam bekerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wicaksana, Suryadi, & Aisyah, 2020) telah mengkaji pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menjelaskan bahwa generasi milenial yang menghadapi masalah pribadi yang belum terpecahkan cenderung akan mengalami gangguan dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Hidayatulloh, 2019) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana *work-life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada generasi milenial.

Menurut (Qodrizana & Musadieg, 2018) *work-life balance* mengacu pada kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan dan tetap berkomitmen terhadap keluarga serta tanggung jawab di luar pekerjaan. Selain itu, tantangan lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah *burnout*. (Staten, 2018) *burnout* dijelaskan sebagai suatu kondisi yang melemahkan individu akibat

tingkat stress yang sangat tinggi. *Burnout* merupakan bentuk kelelahan emosional, mental, dan fisik yang berlangsung secara kronis di tempat kerja, yang dapat memperburuk kondisi fisik dan mental karyawan.

Nakama.id merupakan platform *listing* yang mempertemukan para *startup* dengan investor yang berkolaborasi, membantu mengembangkan bisnis. Nakama.id juga merupakan salah satu *startup* yang memiliki karyawan muda seperti generasi milenial yang lebih dominan. Pengelolaan sumber daya manusia di Nakama.id merupakan faktor keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan, Nakama.id perlu meningkatkan *work-life balance* dan mencegah terjadinya *burnout*.

Di Kawasan BSD, umumnya karyawan yang bekerja di kantor memiliki jam kerja mulai pukul 09.00 hingga 17.00. namun pada perusahaan *startup*, fakta yang ditemukan akan berbeda. Berdasarkan informasi dari Bapak Handri selaku Co CEO di perusahaan *startup* Nakama.id, beliau berkata bahwa jam kerja di Nakama.id mulai pukul 09.00 hingga 18.00. Selain itu, karyawan Nakama.id terkadang menghabiskan waktu hingga 19.00 atau 19.30 untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya di hari tersebut yang mengakibatkan durasi kerja yang tidak semestinya (*overtime*).

Ada faktor lain juga yang menjadi penyebab kesulitan bagi karyawan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadinya. Hal ini berlaku juga untuk karyawan yang masih muda, seperti generasi milenial. Generasi ini dikenal memiliki semangat kerja yang tinggi, tetapi terdapat momen di mana para pekerja generasi milenial ini menghadapi kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Selain itu, perusahaan *startup* yang bergerak dengan cepat, dinamis, dan sering mengalami perubahan juga memaksa karyawan untuk beradaptasi dengan cepat. Beban kerja yang melebihi tuntutan pekerjaan yang seharusnya juga menjadi salah satu factor yang membuat karyawan perusahaan *startup* menghadapi kesulitan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja mereka.

Membuat dan menjaga kepuasan kerja karyawan merupakan factor penting bagi keberlanjutan bisnis perusahaan. Karyawan yang merasa puas akan berdampak positif pada perusahaan, seperti peningkatan efisiensi dan produktivitas.

Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan disarankan untuk memperkenalkan program *work-life balance*, karena penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan menghadapi peran dan masalah dalam pekerjaan.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya tentang pengaruh *work-life balance* dengan kepuasan kerja yang telah dilakukan oleh (Pratama & Iwan, 2021) peneliti menjelaskan bahwa *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja bagi sebagian besar generasi milenial yang bekerja di perusahaan *Startup* di Jakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan penelitian sebelumnya yang telah meneliti tentang hubungan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga mencakup variabel tambahan yang berbeda, yaitu *job burnout*, dengan alasan tertentu, seperti keingintahuan penulis mengenai *work-life balance* dan *job burnout* dalam konteks perusahaan *startup*, bagaimana kedua faktor tersebut mempengaruhi kepuasan kerja, terutama pada generasi milenial, dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji topik ini dengan judul **“PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN KERJA Studi Kasus Pada Karyawan *Startup* Nakama.id”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1. Apakah *work-life balance* dan *job burnout* secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Nakama.id?
- 1.2.2. Apakah *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Nakama.id?
- 1.2.3. Apakah *job burnout* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Nakama.id?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

- 1.3.1. Mengidentifikasi pengaruh *work-life balance* dan *burnout* secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Nakama.id
- 1.3.2. Mengidentifikasi pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Nakama.id.
- 1.3.3. Mengidentifikasi pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan Nakama.id.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sumber pengetahuan yang berkontribusi pada pengembangan dan pemikiran dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), terutama dalam konteks *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja), *job burnout* (kelelahan kerja), dan kepuasan kerja di dalam perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi masalah, menganalisis, serta mencari dan menentukan solusi yang tepat. Selain itu, peneliti juga mendapatkan tambahan wawasan dan pengetahuan yang membantu dalam mengintegrasikan teori yang dipelajari selama perkuliahan dengan realitas di lapangan, khususnya dalam konteks *work-life balance*, *burnout* dan kepuasan kerja.

1.4.2. Manfaat Praktis

- 1.4.2.1. Bagi Akademi, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan penerapan ilmu pengetahuan bagi para pengembang serta berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam hal *work-life balance*, *job burnout* dan kepuasan kerja di perusahaan, yang diperoleh dari pendidikan formal di Universitas Pembangunan Jaya.

- 1.4.2.2. Bagi Perusahaan, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan atau rekomendasi bagi para pimpinan perusahaan *startup* di Nakama.id terkait *work-life balance*, *job burnout* dan kepuasan kerja karyawan mereka.
- 1.4.2.3. Bagi Peneliti, tujuan penelitian ini adalah untuk membandingkan pengetahuan teoritis dengan praktik, terutama dalam konteks *work-life balance*, *job burnout* dan kepuasan kerja di perusahaan *startup*. Hal ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan pengalaman dalam menghubungkan teori dengan realitas di lapangan.