

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan, semakin maju maka semakin tinggi pula tingkat pekerjaan yang ada di dalamnya. Kondisi ini berarti semakin banyak pula tenaga kerja yang dibutuhkan untuk bekerja, sehingga semakin besar pula peluang terjadinya permasalahan khususnya permasalahan manusia. Kondisi ini berarti semakin tinggi tuntutan di tempat kerja maka akan semakin besar juga tekanan dalam pekerjaan para karyawannya, dimana tekanan kerja ini dapat memicu berbagai permasalahan bagi dirinya, salah satunya adalah stres kerja (Suryani & Maha Yoga, 2018).

Istilah "*job burnout*" menurut Schaufeli (2009) dalam jurnal (Lubbadeh, 2020) menggambarkan masalah sosial yang telah ada sejak lama dan memiliki beberapa ekspresi yang bervariasi sesuai dengan periode, peneliti, lintas negara, dan bahasa. Dalam sebuah lingkungan kerja yang semakin kompleks dan berat maka karyawan akan dihadapkan pada tuntutan yang semakin tinggi untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Di sisi lain, karyawan diharapkan mampu untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres dan kelelahan kerja atau *job burnout* pada karyawan. *Job burnout* yang terjadi pada karyawan merupakan suatu kondisi psikologis yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi

kerja. Perusahaan PT. Solo Murni merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan memiliki karyawan yang bekerja dengan intensitas yang cukup tinggi. Karyawan PT. Solo Murni juga dihadapkan pada tuntutan yang tinggi untuk memenuhi target produksi dan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, *work-family conflict* dapat menjadi masalah yang signifikan bagi karyawan di perusahaan ini.

Setiap organisasi pasti mengharapkan kinerja yang tinggi dari para pegawainya karena memberikan hasil yang optimal bagi organisasi. Seringkali organisasi mempunyai permasalahan pada sumber daya manusianya (Tanjung & Putri, 2021). Konflik-konflik yang muncul dalam kehidupan bisnis jika tidak ditangani dengan serius akan memberikan dampak yang sangat besar terhadap tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan sehingga berdampak pada produktivitas perusahaan (Filatrovi, 2021). Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andriyanti & Supartha (2021) bahwa dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work-family conflict* dan *job burnout* pada karyawan adalah *perceived organizational support* (POS). Dengan penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, perusahaan berharap dapat terus bertahan dalam persaingan yang semakin ketat untuk mencapai hasil terbaik yaitu kesuksesan (Maswar et al., 2020). POS merupakan persepsi karyawan tentang dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan. POS dapat mencakup dukungan dari rekan kerja, atasan, dan organisasi secara keseluruhan.

Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, lebih termotivasi, dan memiliki tingkat *job burnout* yang lebih rendah.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Tanjung & Putri, 2021) menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat memediasi hubungan pekerjaan-keluarga dengan kelelahan karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi untuk mengurangi konflik pekerjaan-keluarga dan kelelahan karyawan.

Dalam penelitian ini, akan dilakukan analisis mengenai *work-family conflict* dan *job burnout* pada karyawan PT. Solo Murni serta peran mediasi dari *perceived organizational support*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* dan *job burnout* pada karyawan di perusahaan manufaktur serta memberikan rekomendasi untuk perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan efektivitas organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Solo Murni dengan judul **“Peran *Perceived Organizational Support* Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Job Burnout* Sebagai Pemediasi Pada Karyawan PT. Solo Murni”**

B. Rumusan Masalah

Dari uraian diatas dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap *perceived organizational support* pada karyawan PT. Solo Murni?
2. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap *job burnout* pada karyawan PT. Solo Murni?
3. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *job burnout* pada karyawan PT. Solo Murni?
4. Apakah peran *perceived organizational support* pada pengaruh *work-family conflict* terhadap *job burnout* pada karyawan PT. Solo Murni?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap *perceived organizational support* pada karyawan PT. Solo Murni.
2. Menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap *job burnout* pada karyawan PT. Solo Murni.
3. Menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job burnout* pada karyawan PT. Solo Murni.
4. Menguji peran *perceived organizational support* pada pengaruh *work-family conflict* terhadap *job burnout* pada karyawan PT. Solo Murni.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sarana untuk melengkapi dan menerapkan serta sebagai sarana pembelajaran untuk mengkombinasikan dan mengaplikasikan berbagai materi dan teori-teori khususnya dalam bidang manajemen SDM yang telah diperoleh selama belajar di Program Studi Manajemen pada kondisi riil dalam dunia kerja. Penelitian ini juga bermanfaat untuk mengasah kemampuan berpikir analitis dari kondisi-kondisi dinamis di lapangan sehingga peneliti dapat memanfaatkannya di lingkungan kerja kemudian dapat menghadapi kondisi yang memerlukan pengambilan keputusan secara cepat, tepat dan analitis

2. Manfaat Praktis

a. Bagi HRD PT. Solo Murni

Menjadi referensi dan masukan tentang faktor *perceived organizational support* yang mempengaruhi *job burnout* pada karyawan, sehingga perusahaan dapat memperkuat faktor-faktor lain untuk mencegah terjadinya *job burnout*. perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang lebih baik dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menghasilkan temuan-temuan yang memberikan kontribusi keilmuan terutama dalam lingkup ilmu manajemen. Hasil penemuan

dari penelitian ini diharapkan mendukung pendapat para pakar dan hasil-hasil penelitian terdahulu atau menjadi pembanding dari pendapat-pendapat tersebut jika dihasilkan sesuatu yang berbeda atau bahkan temuan baru. Menjadi salah satu acuan dalam ilmu Sumber Daya Manusia tentang *work-family conflict* dan *perceived organizational support*.