

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan, SDM merupakan aset berharga dan faktor terpenting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu pencapaian atau tujuan dari suatu perusahaan adalah mendapatkan keuntungan sebanyak-banyaknya dari usaha yang dilakukan dengan selalu melakukan upaya untuk menjaga dan mempertahankan usaha, juga meningkatkan dan mengembangkan usaha tersebut. Untuk dapat meraih pencapaian dan tujuan tersebut, diperlukan SDM yang berkualitas dan mumpuni sebagai salah satu penggerak dari segala aktivitas yang terjadi dalam perusahaan dan peran dengan keterlibatan tertinggi.

Untuk menciptakan SDM yang berkualitas dengan segala kemampuan yang mumpuni, tentunya terdapat beberapa aspek yang menjadi peran pendorong dan juga tidak terlepas dari aspek yang menjadi hambatan yang harus dihindari. Aspek-aspek tersebut memegang peran penting dimana harus terus diperhatikan dan dikelola dengan baik. Pengelolaan SDM yang baik menjadi tantangan tersendiri yang cenderung sulit bagi perusahaan demi keberhasilan yang bergantung pada kualitas SDM tersebut. Melalui pengelolaan SDM yang baik, maka kinerja para karyawan akan mengalami peningkatan dan terus memberikan hasil yang memuaskan. Terlebih jika tingkat kebahagiaan dapat tercipta dari pengelolaan yang baik tersebut, maka kinerja karyawan juga semakin terdorong menjadi lebih memuaskan dan maksimal.

Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka seringkali perusahaan terlalu menuntut karyawan dengan hasil kerja yang tinggi dan sempurna yang kemudian dapat memberikan tekanan sehingga karyawan

merasa tidak menikmati kehidupan pekerjaannya. Terlebih, melihat keadaan pandemi covid-19 yang masih terus berlanjut sampai saat ini juga memberikan tekanan tersendiri bagi semua orang. Selain tekanan dari tuntutan yang diberikan perusahaan seperti jumlah pekerjaan yang tinggi dengan *deadline* yang sangat singkat dan semacamnya, karyawan juga sudah tertekan dengan keadaan untuk terus melakukan aktivitas pekerjaan di tengah pandemi yang sebagian besarnya menerapkan WFH (*work from home*). Jelas saja tekanan-tekanan tersebut akan memengaruhi dan berdampak pada kehidupan karyawan.

Setiap orang tentunya memiliki kehidupan pribadi selain aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan, terlebih para karyawan yang telah berumah tangga dan memiliki anak. Hal seperti itulah yang akhirnya menyebabkan ketimpangan sehingga memicu terjadinya konflik dalam *work-life balance* karyawan. *Work-life balance* itu sendiri didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani (Fisher dkk, 2009). Sejatinya, karyawan berhak atas kehidupan yang bahagia, sehat, dan sukses yang mana ketiga hal tersebut bisa diraih ketika adanya *work-life balance* (Bataneh, 2019). *Work life balance* juga menjadi faktor penting bagi karyawan yang saat ini aktivitas pekerjaannya sebagian besar dilakukan di rumah (WFH), terlebih mereka yang 100% bekerja di rumah sehingga intensitas bertemu dengan keluarganya lebih tinggi dibanding urusan pekerjaannya. Maka karyawan harus mampu untuk mengatur total waktu untuk urusan pribadi, keluarga, dan pekerjaan. Selain itu, dalam islam Allah telah mengatur sedemikian rupa terkait perkara keseimbangan dalam hidup demi terciptanya keharmonisan serta kenyamanan dalam menjalani kehidupan, yang mana tidak hanya di dunia saja tetapi juga kehidupan setelah meninggal (akhirat) harus diperhatikan. Hal ini telah diterangkan dalam Al-Qur'an:

وَأَبْتَعْ فِيمَا ءَاتٰنَكَ اللّٰهُ الدّٰرَ الْاٰخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللّٰهُ
إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْاَرْضِ ۗ اِنَّ اللّٰهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِيْنَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (QS. Al-Qashash 28:77)

Kebahagiaan juga menjadi peran penting dalam *work-life balance* seorang karyawan. Ketika karyawan mampu menyeimbangkan antara kehidupan dengan pekerjaannya, maka kebahagiaan akan tercipta. Terpenuhinya *work-life balance* karyawan artinya karyawan tersebut telah memiliki kualitas kehidupan-pekerjaan yang baik yang mana akan mendorong tingkat kebahagiaan yang dirasakannya, seperti yang telah disampaikan pada penelitian yang dilakukan oleh Alserhan, dkk (2021) bahwa kualitas dari *work-life* berhubungan positif dengan kebahagiaan karyawan. Hal ini diindikasikan dengan minimnya konflik yang terjadi antara kehidupan atau masalah pribadi dengan kehidupan pekerjaannya. Salah satunya adalah kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan jumlah waktu untuk dirinya sendiri, keluarga, dan pekerjaan atau yang biasa kita ketahui sebagai *time management*. Maka dari itu perusahaan perlu untuk memberikan perhatian terhadap kebahagiaan para karyawannya, seperti yang telah dilaporkan oleh American Psychological Association (2014) bahwa pemberi kerja menganjurkan pentingnya membuat karyawan bahagia, dan kenyataannya para pemberi kerja ini mengintensifkan upaya mereka demi kebahagiaan karyawan mereka.

Work happiness didefinisikan sebagai perasaan positif yang dimiliki individu di setiap waktu kerja, karena individu tersebut mengetahui, mengelola,

dan memengaruhi dunia kerjanya (Prcye-Jones, 2010). Ketika karyawan mengetahui apa yang dikerjakannya dan mampu mengelola serta memengaruhi dunia kerjanya sendiri, maka perasaan positif yang disebut sebagai kebahagiaan itu akan tercipta. Perasaan positif yang timbul juga akan memancing rasa ingin terus bekerja keras dan bekerja dengan maksimal karena karyawan tersebut merasa bersemangat dan senang dalam melakukan pekerjaannya. Kebahagiaan juga menjadi hal penting yang harus diprioritaskan oleh semua orang ditengah pandemi covid-19. Melalui perasaan senang dan bahagia, karyawan dapat meningkatkan imun sehingga dapat terhindar dari infeksi covid-19 dan dapat melakukan aktivitas pekerjaannya dengan tenang juga aman. Maka, dengan membahagiakan karyawan, karyawan akan menikmati kehidupan pekerjaannya dan merasa perlu untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Tetapi, masih banyak perusahaan yang mengabaikan faktor penting ini, mereka menganggap kebahagiaan karyawan bukan menjadi faktor penting dalam membangun perusahaan dan pendorong proses pencapaian tujuan. Sejatinya, melalui terciptanya *work happiness* ini perusahaan ikut membangun kinerja karyawan dan nilai dari perusahaan itu sendiri. Kebahagiaan juga telah Allah atur dalam Al-Qur'an yang mana kebahagiaan dalam islam yaitu ketenangan dalam hati. Ketenangan tidak akan didapat ketika seseorang jauh dari iman, maka dari itu seorang mukmin yang beriman akan mendapatkan ketenangan dalam hati dan terhindar dari segala tergelinciran ke dalam dosa sehingga menciptakan kesengsaraan jiwa. Hal ini diterangkan dalam ayat Al-Qur'an yang berbunyi:

هُوَ الَّذِي أَنْزَلَ السَّكِينَةَ فِي قُلُوبِ الْمُؤْمِنِينَ لِيَزْدَادُوا إِيمَانًا مَعَ إِيمَانِهِمْ

Artinya: “Dialah yang telah menurunkan ketenangan ke dalam hati orang-orang mukmin supaya keimanan mereka bertambah di samping keimanan mereka (yang telah ada).” (QS. Al-Fath 48:4)

Karyawan yang memiliki perasaan positif dari timbulnya *work happiness* akan mendorong kemampuannya dalam bekerja, seperti yang disampaikan oleh Joo dan Lee (2017) bahwa karyawan yang bahagia akan menjadi karyawan yang produktif. Dorongan dari *work happiness* yang dimiliki oleh karyawan tersebut kemudian akan membuat karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan sepenuh hati dan maksimal. Ketika karyawan mengerahkan segala usaha dengan sepenuh hatinya, maka hasil dari pekerjaannya pun akan bagus dan maksimal. Hal ini berarti bahwa perasaan bahagia karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya akan berdampak baik bagi kinerja yang dihasilkan. Hal-hal terkait pekerjaan yang dikerjakan seseorang dan juga kinerja itu sendiri telah Allah jelaskan dalam Al-Qur'an surah An-Nahl ayat 97 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: "Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (QS. An-Nahl 16:97)

Berdasarkan ayat di atas, dalam islam seorang karyawan harus mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan ikhlas, dengan begitu mereka akan mendapatkan balasan pahala dan juga hal baik lainnya yang lebih baik dari apa yang mereka telah kerjakan.

Kinerja itu sendiri dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Tingginya kinerja karyawan akan

memberikan pengaruh yang positif terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Berangkat dari hal tersebut lah, maka kinerja menjadi salah satu tolok ukur berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Work-life balance pada dasarnya berperan penting dalam hal pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Karyawan yang mampu menjalankan kehidupan dan pekerjaannya dengan seimbang akan mendorong kemampuan dirinya dalam melakukan pekerjaannya secara maksimal. Ketika keseimbangan tersebut telah tercapai, maka tidak akan ada hambatan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dimana seringkali tumpang-tindih dengan masalah atau hal kehidupan pribadinya. Begitupun sebaliknya, ketika ada ketidakseimbangan antara usaha dan penghargaan, maka kelelahan, kinerja yang buruk dan kualitas hidup yang menurun dapat terjadi (Johari dkk, 2018). Berdasarkan hal tersebutlah maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pun akan bagus dan memuaskan karena karyawan dapat fokus mengerjakan berbagai peran dengan tanggung jawabnya masing-masing sehingga satu peran tidak memengaruhi peran yang lainnya.

Membahas tentang kualitas hidup karyawan dalam menciptakan *work-life balance*, *job stress* juga menjadi faktor pendorong lainnya yang perlu dicermati. Stres dapat dimaknai sebagai keadaan dimana karyawan dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang diinginkan (Samosir dan Magdalena, 2019). Karyawan yang mengalami stres tentu akan terganggu psikologis dan suasana hatinya ketika melakukan pekerjaan, maka dari itu hasil dari pekerjaan mereka pun tidak akan maksimal. *Job stress* juga menjadi hambatan bagi karyawan untuk terus berkembang dalam hal pekerjaan dan akan menurunkan motivasi diri dari karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres yang berlebihan akibat pekerjaan dapat berdampak negatif juga bagi kesehatan karyawan.

Tingkat stres akibat tekanan dan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat memengaruhi perasaan positif yang dimiliki karyawan. Rendahnya perasaan positif karyawan akibat *job stress* diindikasikan dengan keadaan diri yang selalu merasa terbebani dan tidak bersemangat ketika mengerjakan pekerjaannya. *Job stress* merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakannya, baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan sehingga kondisi stres tersebut dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja (Lukito dan Ariani, 2018). Ketika karyawan merasa tidak puas, maka perasaan negatif akan muncul dan kepercayaan diri akan kemampuannya dalam meng-*handle* pekerjaan akan semakin berkurang yang mana artinya rasa bahagia karyawan dalam hal pekerjaan juga akan menurun dan kemudian timbul perasaan pesimistis terhadap diri sendiri. Hal yang berkaitan dengan stres, tekanan, dan kekhawatiran juga telah Allah atur dalam ayat Al-Qur'an surah Al-Ahqaf ayat 13 yang mana dijelaskan bahwa bagi mereka yang berpegang teguh pada iman dan terus beristiqamah tidak ada ketakutan dan kesedihan atas apa yang mereka tinggalkan dari bagian dunia yang tidak mereka raih. Ayat tersebut berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah,” kemudian mereka tetap istiqamah, tidak ada rasa khawatir pada mereka, dan mereka tidak (pula) bersedih hati.” (QS. Al-Ahqaf 46:13)

Stres dan tekanan kerja maupun efek pandemi yang dialami oleh karyawan akan mengakibatkan turunnya prestasi maupun kinerja dari karyawan itu sendiri. Hal tersebut diakibatkan dari beban berlebihan yang dirasakan oleh karyawan secara terus-menerus, sedangkan setiap orang memiliki *limit* akan kemampuan dan keadaan diri baik fisik maupun psikis. *Job stress* dalam waktu

cukup lama dengan beban yang cukup besar akan menjadi penyebab penurunan kinerja (Samosir dan Magdalena, 2019).

Penelitian ini akan mengambil objek yaitu PT Formcase Industries, dimana perusahaan ini bergerak pada bidang manufaktur furnitur, lebih tepatnya produsen *workplace furniture* dengan pasar manca negara yang bertempat di Cibodas, Tangerang. Untuk observasi awal yang dilakukan di perusahaan ini adalah melakukan pengumpulan informasi melalui wawancara dengan beberapa karyawan dari PT Formcase Industries terkait variabel atau topik yang akan diteliti. Setelah melakukan observasi awal, ditemukan bahwa terdapat fenomena dimana perusahaan ini memberikan jumlah pekerjaan yang banyak dengan waktu yang singkat. Banyak karyawan yang merasa beban pekerjaan yang diberikan terlalu berat sehingga membuat mereka khawatir dan cemas. Hal ini yang membuat karyawan merasa tertekan kemudian menyebabkan *job stress* itu muncul. Selain itu, karyawan juga sering merasa bahwa dirinya lebih cenderung memikirkan pekerjaan setiap saat, dibandingkan memikirkan dirinya sendiri atau kebutuhan pribadi mereka di luar pekerjaan. Mereka seringkali merasakan adanya konflik antara perasaan pribadi mereka dengan keadaan di tempat kerja. Terlebih ketika mereka sedang dihadapkan suatu masalah di rumah lalu mereka harus tetap memenuhi kewajiban mereka untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu. Alhasil, *time management* dari karyawan tersebut terganggu dan *work-life balance* tidak terpenuhi yang mana akan berpengaruh terhadap *performance* mereka di tempat kerja. Fenomena- fenomena tersebut juga menyebabkan karyawan merasa kurang bahkan tidak bahagia ketika melakukan pekerjaannya karena selalu terbayang pada tuntutan kerja yang banyak, cepat, dan sempurna agar nilai mereka tidak kecil akibat adanya *job stress* ditambah dengan terganggunya *time management* dan keseimbangan peran antara kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan mereka.

Secara garis besar, penelitian ini ingin menguji apakah variabel-variabel yang diteliti benar-benar terjadi di objek yang diteliti serta mencari jawaban atas permasalahan dan fenomena yang terjadi di PT Formcase Industries. Permasalahan dan fenomena yang terjadi didapatkan dari hasil observasi awal dengan melakukan wawancara yang ditujukan kepada karyawan perusahaan tersebut. Selain itu, berdasarkan yang telah dipaparkan bahwa penelitian ini juga dimaksudkan untuk membuktikan dan mengonfirmasi bahwa adanya hubungan antar variabel yang terjadi pada perusahaan PT Formcase Industries. Adapun variabel-variabel tersebut yaitu *work-life balance* terhadap *work happiness*, *work happiness* terhadap kinerja, *work-life balance* terhadap kinerja, *job stress* terhadap *work happiness*, dan *job stress* terhadap kinerja sesuai yang telah dipaparkan di atas.

Penelitian ini merupakan gabungan dari beberapa penelitian terdahulu kemudian dilakukannya modifikasi dengan diantaranya mengurangi dan menambah variabel. Modifikasi jurnal dilakukan dengan mengumpulkan jurnal yang sejalan dengan logika dan hipotesis yang telah disusun dengan menggabungkan opini serta sudut pandang pemikiran dari peneliti serta fenomena yang diambil dari objek yang berbeda dari penelitian yang telah dilakukan. Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang dimaksud adalah penelitian yang dilakukan oleh Khaled adnan Bataineh (2019) dengan judul “*Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance*” dimana dalam penelitian tersebut menggunakan *work-life balance* dan *happiness at work* sebagai variabel X dengan *employee performance* sebagai variabel Y yang mana sesuai dengan penelitian ini, namun dalam penelitian ini terdapat variabel X lain seperti *job stress*. Kemudian ada penelitian dari Frenicus Samosir dan Maria Magdalena (2019) dengan judul “*Effect of Work Stress and Work Satisfaction of Employees Performance PT. Primatama Mulia Jaya IV Koto Kinali Kecamatan Kinali Kab. Pasaman Barat*” dimana penelitian tersebut

menggunakan *work stress* dan *employee performace* sebagai variabel yang mana sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan ini, namun dalam penelitian tersebut terdapat juga variabel lain seperti *work satisfaction* sementara pada penelitian ini tidak menggunakan variabel *work satisfaction*. Selain itu untuk variabel mediasi yang akan diteliti, penelitian ini menggunakan penelitian dari Faziatul Jannah dan Irma Suryani (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kebahagiaan yang Dimediasi oleh *Self Esteem* Pada Karyawan Sektor Perbankan Kota Banda Aceh” dimana penelitian tersebut menggunakan *work-life balance* dan Kebahagiaan sebagai variabel yang sama dengan penelitian ini, namun dalam penelitian tersebut terdapat juga variabel *Self Esteem* sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel tersebut. Penelitian selanjutnya yaitu penelitian dari Khalida Naseem (2018) dengan judul penelitian “*Job Stress, Happiness and Life Satisfaction: The Moderating Role of Emotional Intelligence Empirical Study in Telecommunication Sector Pakistan*” dimana penelitian tersebut menggunakan variabel *Job Stress* dan *Happiness* yang sesuai dengan penelitian ini, namun dalam penelitian tersebut menggunakan variabel lain seperti *Life Satisfaction* dan *Emotional Intelligence* yang mana tidak terdapat dalam penelitian ini.

Meskipun variabel-variabel pada penelitian ini sudah banyak dilakukan penelitian, tetapi hasil penelitian masih terdapat kesimpangsiuran sehingga penelitian tentang topik ini masih penting untuk dilakukan. Terlebih fenomena yang digunakan dalam penelitian ini juga dapat menjadi perhatian besar bagi perusahaan-perusahaan bagaimana mengelola keseimbangan hidup-kerja dan menghadapi tingkat stress para karyawan sekaligus menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jannah dan Suryani (2020) bahwa *work-life balance* berpengaruh secara positif terhadap kebahagiaan. Kemudian berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bataineh (2019), *work happiness* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian lain oleh Nugraha (2020) juga menunjukkan bahwa *work happiness* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian dari Agustien dan Soeling (2020) yang mana *work happiness* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bataineh (2019) menunjukkan hasil bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Minarika, Purwanti, dan Muhidin (2020) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidik (2019) bahwa didapatkan hasil bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Toisuta dan Loekmono (2017) yang hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kebahagiaan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Naseem (2018) yang menunjukkan bahwa *job stress* memberikan pengaruh positif terhadap kebahagiaan yang dirasakan oleh karyawan. Kemudian yang terakhir, hasil dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Lukito dan Alriani (2019) dan Dewi, Bagia, Susila (2018) hasilnya menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Samosir dan Magdalena (2019) dimana hasilnya menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan paparan latar belakang diatas, maka penelitian ini mencoba untuk mencari tahu dan memahami serta mengonfirmasi **“PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN JOB STRESS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN WORK HAPPINESS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**.

B. Rumusan Masalah

Segala hal yang dilakukan secara seimbang pasti akan berdampak baik bagi hidup kita, begitupun dengan karyawan. Seorang karyawan yang mampu menjalankan aktivitas pribadi dan aktivitas pekerjaannya dengan seimbang, maka keduanya akan berjalan dengan baik dan lancar. Ketika karyawan sudah mampu menyeimbangkan beberapa peran dan waktu dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan selalu merasakan perasaan positif dan tidak terdapat perasaan negatif yang memengaruhinya. Hal itu dikarenakan karyawan mampu mengatur dan mengontrol atas hidupnya sendiri sehingga semua peran yang dijalankan menjadi seimbang dan tidak berat sebelah yang mana akan mengganggu peran yang lain. Perasaan positif yang muncul tersebut membuat karyawan terus merasa senang dalam menikmati hidup dan menjalankan perannya sebagai karyawan, maka *work happiness* pun tercipta. Alhasil, *work-life balance* yang terpenuhi dapat membuat karyawan merasa senang dan bahagia sehingga *work happiness* juga ikut tercapai. Oleh sebab itu, rumusan masalah pertama yang diajukan adalah:

Apakah *work-life balance* berpengaruh secara positif terhadap *work happiness*?

Seseorang yang bahagia tentu saja lebih bisa menikmati hidupnya dan menjalankan hari-harinya secara positif. Kebahagiaan juga menjadi hal penting bagi seorang karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Karyawan yang bahagia akan memberikan *effort* lebih dalam bekerja karena dirinya merasa menikmati pekerjaannya sehingga pekerjaan yang diselesaikan pun berkualitas. Rasa senang dan bahagia dalam bekerja akan membuat karyawan untuk terus memberikan yang terbaik dalam hal pekerjaannya agar hasilnya dapat sesuai dengan harapan, bahkan bisa lebih dari yang diharapkan. Hasil yang sesuai dengan harapan ini dapat dikatakan sebagai kinerja yang baik. Jika karyawan bisa terus merasakan bahagia, maka kinerja pun dapat terus meningkat. Oleh karena itu, rumusan masalah kedua yang diajukan adalah:

Apakah *work happiness* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan?

Karyawan merupakan penggerak dan aset penting milik perusahaan dalam menjalankan segala aktivitas yang terjadi di perusahaan. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya merupakan salah satu dari keberhasilan karyawan dalam menyeimbangkan peran-peran yang dimilikinya. Karyawan yang tidak memiliki keseimbangan dalam kehidupannya pribadi dan pekerjaan tentu akan berakibat pada aktivitas yang dilakukannya. Salah satu peran yang dijalani akan mengganggu dan memengaruhi peran yang lain sehingga hal-hal yang dilakukan menjadi tidak efektif dan maksimal. Waktu yang dibutuhkan oleh karyawan kemudian juga bercampur dan tumpang tindih sehingga *time management* menjadi berantakan. Keadaan tersebut akhirnya memengaruhi kemampuan karyawan tersebut dalam menyeimbangkan waktu, pikiran, keadaan fisik, dan hal-hal lain antara kehidupan pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya di luar pekerjaan (*work-life balance*). Keadaan ini kemudian akan sangat berdampak pada bagaimana kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut dari pekerjaan yang telah diselesaikannya. Oleh karena itu, rumusan masalah ketiga yang diajukan adalah:

Apakah *work-life balance* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan?

Beban pekerjaan seringkali menyebabkan karyawan menjadi merasa tertekan dan hilang minat dalam mengerjakan pekerjaan dengan sepenuh hati. Tuntutan untuk terus bekerja dengan keras sesuai harapan perusahaan menjadikan karyawan sering mengabaikan kebutuhan psikis diri sendiri. Bekerja dalam tekanan ditambah beban dan tuntutan yang besar membuat karyawan menjadi stres dan tidak semangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Fokus utamanya hanya mengejar *deadline* dan harapan perusahaan tanpa memberikan rasa sepenuh hati dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal ini yang akhirnya membuat semangat karyawan menurun dan perasaan positif dalam dirinya juga

ikut menurun. Sejatinya, karyawan yang keadaan psikisnya baik dan jauh dari stres akan merasakan bahagia karena tidak ada hal negatif yang memengaruhinya. Karyawan dengan tingkat stres yang rendah akan merasa lebih semangat dalam mengerjakan pekerjaannya dengan perasaan senang dan sepenuh hati. Berdasar pada paparan tersebut, maka rumusan masalah keempat yang diajukan adalah:

Apakah *job stress* berpengaruh secara negatif terhadap *work happiness*?

Beratnya tuntutan dengan banyaknya kuantitas dari pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan membuat karyawan merasa terbebani dan kewalahan, belum lagi jika tenggat waktu atau *deadline* yang diberikan sangat singkat. Tentu saja keadaan tersebut akan menimbulkan *job stress*, dimana karyawan memiliki perasaan tertekan yang intens dan kemampuan diri yang tidak dapat menyesuaikan tekanan yang dirasakan tersebut. Ketika karyawan merasa stres, maka karyawan tidak akan dapat menikmati pekerjaannya dan merasa pesimis dengan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan pun tidak maksimal. Pekerjaan yang dilakukan dengan tidak maksimal tentunya juga akan menciptakan kinerja yang kurang baik. Maka dari itu, rumusan masalah kelima yang diajukan adalah

Apakah *job stress* berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan?

Karyawan yang sudah memiliki *work-life balance* dalam menjalankan hidup dan pekerjaannya pasti telah seimbang. Karyawan yang mampu menyeimbangkan baik peran maupun waktu, akan merasa mampu menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawabnya. Jika tugas dan tanggung jawab dapat dikerjakan dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Kinerja karyawan ditandai dengan hasil kerja yang sesuai dengan harapan dan berkualitas. Peningkatan kinerja ini bisa dimaksimalkan dengan adanya *work happiness*, dimana karyawan merasa bahagia akan pekerjaannya. Kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas akibat dari terpenuhinya *work-life*

balance ditambah dengan rasa senang dan bahagia dalam mengerjakannya akan lebih memaksimalkan lagi kinerja yang dihasilkan. Maka, rumusan masalah keenam yang diajukan adalah:

Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *work happiness*?

Stres yang dirasakan karyawan tentunya akan menghambat segala aktivitas yang dilakukannya. Ketika aktivitas yang dilakukan terhambat, maka hasil dari pekerjaan tersebut menjadi kurang maksimal. *Job stress* yang dialami karyawan akan membuat karyawan tersebut menjadi kurang berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga kinerjanya pun menurun. Stres merupakan perasaan negatif yang mana jika terus menerus dirasakan akan terus menurunkan kemampuan dan kualitas karyawan dalam bekerja. Untuk meningkatkan kinerja, dibutuhkan *work happiness* sebagai peran yang dapat menurunkan tingkat stres karyawan. Rasa bahagia akan membuat karyawan menikmati pekerjaannya dan mampu menurunkan tingkat stres sehingga karyawan dapat berkonsentrasi dan terus berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Alhasil, karyawan pun dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Berdasarkan paparan tersebut, maka rumusan masalah yang terakhir adalah:

Apakah *job stress* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *work happiness*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh *work-life balance* terhadap *work happiness*.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh *work happiness* terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk mengidentifikasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh *job stress* terhadap *work happiness*.
5. Untuk mengidentifikasi pengaruh *job stress* terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengidentifikasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui *work happiness*.
7. Untuk mengidentifikasi pengaruh *job stress* terhadap kinerja karyawan melalui *work happiness*.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis, praktis, maupun untuk pengambilan keputusan atau kebijakan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dan dapat memberikan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh *work-life balance* dan *job stress* terhadap kinerja karyawan dengan *work happiness* sebagai variabel *intervening*.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai media penerapan ilmu yang telah dipelajari dan dapat memberikan tambahan ilmu dari hasil penelitian.
- b. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam hal manajemen pengelolaan SDM di PT Formcase Industries.
- c. Bagi pembaca, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bermanfaat dan dapat menjadi referensi-referensi untuk penelitian selanjutnya untuk dikembangkan.

3. Manfaat Pengambilan Keputusan/Kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar maupun tolok ukur dalam pengambilan keputusan bagi perusahaan atau instansi dalam proses manajemen sumber daya manusia, khususnya pada konteks *work-life balance*, *job stress*, *work happiness*, dan kinerja karyawan.