

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pengelolaan SDM merupakan salah satu faktor terpenting yang harus ada di setiap perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan. Sebagai penggerak sebuah organisasi, SDM memiliki fungsi untuk mengatur dan juga melaksanakan serangkaian kegiatan organisasi. Menurut (Mathis & Jackson, 2016) SDM berperan sangat besar dalam organisasi untuk mencapai tujuan dan merupakan mesin penggerak utama dalam mencapai tujuan yang dituangkan dalam visi dan misi organisasi. SDM yang dikelola dengan baik di dalam perusahaan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan yang tentunya akan membawa perusahaan mencapai tujuannya serta mampu menghadapi persaingan global yang semakin berubah.

Pemimpin perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. SDM yang baik dapat dilihat pada tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik dan tepat waktu, yang artinya dapat memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mendukung SDM yang berkualitas dan kinerja yang tinggi dapat dimulai dari setiap individu karyawan perusahaan. Agar eksistensi tetap terjaga, setiap individu pasti mengalami adanya kepuasan dalam bekerja, kepuasan kerja yang tinggi dan ditambah dengan kebahagiaan kerja yang tinggi akan menimbulkan

kinerja karyawan yang optimal. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sendiri, perusahaan dapat melakukan berbagai upaya seperti, pemberian kompensasi, *reward*, promosi, menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

PT. BPR Bank Sleman (Perseroda) atau dikenal dengan Bank Sleman merupakan BUMD milik Pemerintah Kabupaten Sleman dengan komposisi kepemilikan saham sebesar 99,54% milik Pemerintah Kabupaten Sleman dan 0,46% milik Koperasi Pegawai Republik Indonesia-Koperasi Pegawai Kabupaten Sleman (KPRI-KP2KS). Sesuai dengan visi dan misi, Bank Sleman menjadi bagian usaha Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman dalam meningkatkan perekonomian daerah melalui sektor pembiayaan UMKM. Bank Sleman merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha jasa perbankan dengan produk utama berupa tabungan, deposito dan kredit. Sebagai perusahaan yang banyak menampung tenaga kerja, kinerja karyawan menjadi perhatian utama, mengingat kinerja karyawan sangat berhubungan erat dengan kualitas perusahaan, termasuk kualitas produk yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan bagian personalia Bank Sleman, diperoleh informasi bahwa beberapa karyawan dalam unit kerja tertentu harus menyelesaikan tugasnya dengan menambah jam kerja, seperti karyawan bagian *funding* yang dituntut untuk mengejar target dalam menghimpun dana dari nasabah seperti pembukaan tabungan, deposito dan *lending* dalam pemberian kredit atau pinjaman kepada nasabah. Kenaikan jabatan atau promosi sulit didapatkan karena terdapat beberapa kriteria yang

perlu dipertimbangkan dalam melakukan promosi, yaitu senioritas atau karyawan yang telah lama masa pengabdianya, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja dan penilaian kinerja.

Kebahagiaan adalah hal yang sangat diinginkan dan diimpikan setiap orang. *Happiness at work* pada individu sangat penting, karena individu yang merasakan *happiness at work* akan memberi pengaruh positif dalam segala aspek yang membuatnya menjadi lebih produktif sehingga dapat menciptakan kualitas SDM yang baik. Menurut (Carr, 2003) kebahagiaan sangat berkaitan dengan tingkat kepuasan seseorang dalam beberapa domain kehidupan seperti keluarga, pekerjaan, pengaturan, dan pengalaman afektif. Seorang individu dikatakan memiliki *happiness at work* apabila menunjukkan kepuasan dan kenyamanan di tempat kerja (Wright & Bonett, 2007).

Menurut *The Great Place to Work Institute*, *happiness at work* dipengaruhi oleh beberapa aspek, yaitu kepercayaan di lingkungan kerja, penghargaan diri di tempat kerja serta kenyamanan di tempat kerja (Fisher, 2010). *Happiness at work* dapat berasal dari dua faktor, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seperti kesesuaian antara harapan pekerjaan dengan kemampuan diri dan faktor yang berasal dari luar yaitu beban kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang tidak nyaman (Chinanti & Siswati, 2018). Jika faktor yang berasal dari dalam diri terpenuhi, karyawan akan menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya. Selain itu, dalam islam Allah SWT telah mengatur sedemikian rupa terkait bekerja bukanlah semata-mata untuk mencari

penghidupan dunia, tetapi apakah kita akan mendapatkan kebahagiaan di akhirat atau tidak. Hal ini telah diterangkan dalam Al-Quran :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

*Artinya : “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu 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)*

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Anggraini, 2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja karyawan PT. Pos Indonesia Pekanbaru dan penelitian oleh (Toisuta, 2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja guru dengan kebahagiaan guru pendidikan agama sekolah menengah di kota Ambon.

Kinerja umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, karena menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

*Happiness at work* menjadi sangat penting bagi karyawan karena karyawan yang bahagia di tempat kerja memiliki perasaan positif pada kepuasan hidup, produktif dalam bekerja, dan mengurangi pergantian sehingga dapat membangun sumber daya manusia yang berkualitas (Ningsih, 2013). Saat karyawan merasakan *happiness at work* maka karyawan akan memiliki kinerja yang lebih baik. Semakin tinggi kebahagiaan yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, sebaliknya apabila kebahagiaan yang dirasakan rendah, maka kinerja karyawan juga semakin rendah. Karyawan yang merasakan *happiness at work* cenderung akan memilih untuk bertahan di perusahaan tersebut karena merasa dirinya sudah sesuai, nyaman dengan lingkungan kerjanya, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja serta pengorbanan yang sudah dilakukan membuatnya enggan untuk meninggalkan lingkungan kerjanya saat ini.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Mogatama, 2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja karyawan Gojek cabang Solo dan penelitian oleh (Hidayat, 2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kebahagiaan dengan kinerja pegawai di kota Malang.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Seorang individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap kerja yang positif sehingga dapat meningkatkan kehadiran, kedisiplinan, produktivitas, dan mengurangi pergantian. Sementara karyawan yang tidak

memperoleh kepuasan kerja maka akan menunjukkan sikap kerja yang negatif yang berujung pada munculnya frustrasi sehingga memungkinkan karyawan untuk mengundurkan diri. Kepuasan kerja secara sederhana merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja karena dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti (Afandi, 2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerjaan yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Ketika karyawan puas terhadap pekerjaannya ia akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerjanya tinggi, sebaliknya jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerjanya rendah. Ketika karyawan dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan tidak optimal. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Makarim, 2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BRI Sleman dan penelitian oleh (Aftoni, 2017)

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan dengan kinerja karyawan PT Madubaru.

Meskipun hasil-hasil penelitian terdahulu yang sudah dilakukan memperoleh hasil yang relatif sama, namun masih terdapat perbedaan hasil penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1 Research Gap**

No	Penulis	Hasil	Research Gap
<b>Variabel Kepuasan Kerja dan Kebahagiaan Kerja</b>			
1	(Nordenmark, 2018)	Tingkat kepuasan dalam kehidupan keluarga tampak lebih penting untuk tingkat kebahagiaan secara umum daripada tingkat kepuasan kerja.	Masih terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kebahagiaan kerja.
2	(Hwang, 2019)	Kepuasan kerja berbasis otonomi memberikan efek terbesar, kebahagiaan perawat rumah sakit LTC tidak tinggi	
<b>Variabel Happiness At Work dan Kinerja Karyawan</b>			
1	(Agustien & Drahen, 2020)	<i>Organizational commitment</i> dan <i>happiness at work</i> hanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, namun tidak terhadap kinerja pegawai.	Masih terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian tentang pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan.
2	(Javanmardnejad et al., 2021)	Perawat yang bekerja di unit gawat darurat tidak merasa bahagia. Kebahagiaan mereka terkait dengan status ekonomi mereka, dan penutupan tugas mereka.	
<b>Variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan</b>			
1	(Arda, 2017)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Masih terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2	(Hanifah, 2016)	Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	
3	(Bataineh, 2019)	Kepuasan kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan.	

Hal ini menjadikan peneliti berminat untuk memodifikasi jurnal penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan mengurangi maupun menambah variabel. Modifikasi jurnal tersebut dilakukan dengan cara mengumpulkan beberapa jurnal terdahulu yang memiliki sudut pandang yang sejalan dengan logika dan hipotesis yang telah disusun. Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang dimaksud antara lain penelitian dari (Mardanadi, 2018) yang

berjudul “Analisis Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja, dan *Happiness At Work* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Generasi Millennial di JABODETABEK” dan penelitian dari (Hidayat, 2017) yang berjudul “Hubungan Kebahagiaan (*Happiness*) Dengan Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kota Malang”.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan konfirmasi melalui sebuah penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Happiness At Work* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT. BPR Bank Sleman (Perseroda))**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki *happiness at work* apabila menunjukkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja tersebut dapat diukur oleh beberapa indikator yaitu kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan sikap atasan maupun rekan kerja. Jadi dapat dikatakan bahwa adanya kepuasan kerja yang tinggi, seorang karyawan akan menunjukkan sikap kerja yang positif. Apabila karyawan menunjukkan sikap kerja yang positif, maka karyawan akan memiliki keterikatan yang tinggi dengan pekerjaannya seperti kontribusi, keyakinan, buaya, komitmen dan kepercayaan yang mencerminkan *happiness at work*, sehingga rumusan masalah yang diperoleh berdasarkan pemaparan

diatas adalah **Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *happiness at work*?**

Setiap manusia ingin merasakan kehidupan yang bahagia. Pekerjaan merupakan salah satu domain kehidupan untuk mendapatkan kebahagiaan. Apabila karyawan menunjukkan sikap kerja yang bahagia, maka karyawan akan memiliki keterikatan yang tinggi dengan pekerjaannya seperti kontribusi, keyakinan, budaya, komitmen, dan kepercayaan. Seorang individu yang merasakan *happiness at work* cenderung akan merasa nyaman dan terdorong untuk memberikan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kehadiran yang terbaik bagi perusahaan yang tentunya dapat meningkatkan kinerja individu, sehingga rumusan masalah yang diperoleh berdasarkan pemaparan diatas adalah **Apakah *happiness at work* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?**

Kepuasan kerja sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk meningkatkan kinerja individu agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu aspek kinerja karyawan dapat dilihat pada tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, mendapatkan pengawasan, pendapatan yang sesuai, kesempatan promosi, dan rekan kerja yang baik mencerminkan kepuasan kerja yang tinggi. Ketika karyawan menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya, mereka akan cenderung terdorong untuk memberikan kualitas, kuantitas, waktu, efektivitas pekerjaan dan kehadiran mereka pada organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu memperhatikan aspek-

aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, sehingga rumusan masalah yang diperoleh berdasarkan pemaparan diatas adalah

**Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?**

Saat ini banyak organisasi yang berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. *Happiness at work* dapat dijadikan sebagai mediator antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Apabila karyawan merasakan kepuasan kerja dan *happiness at work* yang tinggi, maka karyawan akan termotivasi dan terdorong untuk memberikan kontribusi yang optimal pada perusahaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sehingga rumusan masalah yang diperoleh berdasarkan pemaparan diatas adalah **Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui *happiness at work*?**

### **C. Tujuan Penelitian**

Bedasarkan latar belakang yang penulis kemukakan di atas, maka dapat dilihat maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi serta untuk membandingkan antara teori yang telah dipelajari dengan kenyataan yang ada di lapangan. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap *happiness at work*.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh positif antara *happiness at work* terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk mengidentifikasi pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *happiness at work*.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan memperkaya wawasan tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *happiness at work* sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam hal manajemen pengelolaan SDM di PT. BPR Bank Sleman (Perseroda).

- b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya dan sebagai referensi bagi peneliti dengan objek penelitian yang sama.