

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Suatu perusahaan atau instansi dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia dengan baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus ada dan relatif lebih penting dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya, karena hampir seluruh kegiatan operasional di dalam perusahaan atau instansi dalam upaya mencapai tujuan memerlukan karyawan yang berkualitas (Rakyat & Kunci, 2022). Pada perusahaan pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Situasi di Indonesia maupun di dunia saat ini tidak dapat diprediksi, hal ini disebabkan karena adanya *Coronavirus Disease-19 (Covid-19)* yang mengancam dunia sejak awal tahun 2020. Kasus yang tercatat di setiap negara khususnya Indonesia masih menunjukkan peningkatan di setiap harinya menjadikan *Covid-19* menghasilkan tantangan baru bagi suatu organisasi maupun karyawan (Noorrahman, 2021). Salah satunya yaitu melalui perubahan pada praktek kerja secara normal di kantor atau *offline* yang kini berubah menjadi rutinitas kerja secara *online*. Perubahan skema tersebut tentu saja dapat memengaruhi sikap karyawan dalam bekerja (Rayan, 2020). JobStreet melakukan survei terhadap lebih dari 5.000 pekerja di Indonesia, hasilnya menunjukkan

bahwa 93% responden merasa bahagia dengan kualitas hidup mereka sebelum pandemi terjadi. Namun kini, jumlah tersebut turun drastis menjadi 38%. Salah satu penyebab penurunan angka kebahagiaan pekerja tersebut adalah dampak pandemi *Covid-19*.

Keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya tergantung dari bagaimana kinerja karyawannya berkualitas atau tidak. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang memahami peran dan tanggungjawabnya terhadap perusahaan, karyawan yang dapat memprioritaskan pekerjaannya, karyawan yang mampu mengelola waktu dengan baik, berorientasi pada target dan memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Karyawan memegang peran penting dalam mencapai sebuah visi, misi dan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dianggap sangat penting. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Afandi, 2018). Dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh, baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diberikan.

Puskesmas Kersana merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-

tingginya di wilayah kerjanya sesuai dengan Permenkes RI No 75, 2014 (Romadhona & Siregar, 2018). Di puskesmas Kersana, karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam membantu pasien. Oleh karena itu, Puskesmas Kersana harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. kinerja yang baik atau optimal dapat dilihat dari kebahagiaan kerja dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara singkat, ditemukan bahwa terdapat fenomena yaitu karyawan Puskesmas Kersana kurang termotivasi untuk berangkat kerja lebih awal, hal ini dikarenakan tidak ada poin tambahan bagi karyawan yang nantinya akan berpengaruh pada gaji yang mereka peroleh apabila berangkat kerja lebih awal. Tidak sedikit karyawan Puskesmas Kersana yang lebih mementingkan urusan pribadi. Akibatnya, Puskesmas Kersana mendapat komplain dari masyarakat yang berkaitan dengan pelayanan dan administrasi. Tingkat motivasi yang rendah ditunjukkan melalui sikap tidak semangat karyawan dengan datang terlambat, meskipun karyawan Puskesmas Kersana merasa bahagia di tempat kerja dan memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Apabila karyawan merasa kurang termotivasi dengan pekerjaannya maka akan memberikan dampak negatif, seperti halnya kinerja karyawan di Puskesmas Kersana menjadi kurang optimal.

Kebahagiaan kerja memiliki kaitan yang erat dengan motivasi. Kebahagiaan karyawan di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh tingginya motivasi yang dimiliki oleh setiap individu. Menurut Pryce-Jones (2010)

bahwa kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki individu di setiap waktu kerja, karena individu tersebut mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga mampu memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan bagi dirinya dalam bekerja. Ketika seseorang menganggap bahwa pekerjaan sebagai hal terpenting dan menjaga hubungan baik dengan lingkungan kerja, maka seseorang akan menunjukkan kinerja terbaiknya (Syaifi et al., 2019). Oleh karena itu, kebahagiaan di tempat kerja dijadikan sebagai tolak ukur bagi karyawan untuk memaksimalkan kualitas kerjanya. Ketika karyawan merasa nyaman, senang dan bahagia saat bekerja di perusahaan atau instansi, maka kerjanya akan meningkat (Ronaldo et al., 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Syaifi (2019) menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Samakud (2021) menyatakan bahwa kebahagiaan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Ketika seseorang sudah merasakan kebahagiaan di tempat kerja, maka secara tidak langsung orang tersebut juga berada dalam kondisi psikologis yang baik. Psikologis yang baik akan memotivasi individu untuk melakukan hal-hal yang positif di tempat kerja. Karyawan yang merasa bahagia serta memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja maka karyawan akan merasa lebih nyaman berada di tempat kerja tersebut, sehingga motivasi kerjanya juga meningkat. Berdasarkan penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Agustien & Drahen (2020), ketika timbulnya kebahagiaan yang dirasakan karyawan meningkat, maka motivasi kerjanya juga akan meningkat.

Selain kebahagiaan kerja, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu motivasi. Menurut Robbins, Stephen P., & Judge (2015) motivasi didefinisikan sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Ketika seorang individu menetapkan target dalam hal ini yang dimaksud adalah tujuan, maka individu tersebut akan merasa termotivasi, motivasi disini dilihat dari seberapa sering individu melakukan usaha atau kerja keras untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi sangat penting dalam dunia pekerjaan, karyawan yang termotivasi akan menjalankan pekerjaannya dengan antusias sehingga lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh keinginan yang lahir dalam diri seseorang tersebut, keinginan inilah yang sering disebut sebagai motivasi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan apabila sebuah perusahaan atau instansi menginginkan karyawannya memberikan kontribusi yang positif untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang termotivasi, akan memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sudah dibebankan kepadanya. Tanpa adanya dorongan atau motivasi, karyawan tidak akan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai

dengan target perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan juga bergantung pada pemberian motivasi dari atasan. Motivasi dapat menjadi faktor pendorong karyawan melakukan pekerjaan dengan tujuan mendapatkan hasil terbaik. Karyawan yang termotivasi dengan baik, maka tidak akan cepat putus asa dan tidak mudah menyerah meskipun banyak kendala dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

Pernyataan tersebut diperkuat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purwanto (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Seo (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa tertarik untuk membuktikan adanya keterikatan antar variabel yang sudah dipaparkan tersebut pada Puskesmas Kersana. Variabel-variabel tersebut adalah kebahagiaan kerja, kinerja karyawan dan motivasi sebagai variabel mediasi. Dari pemaparan di atas, peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian ini di Puskesmas Kersana dengan judul **“PENGARUH KEBAHAGIAAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Puskesmas Kersana)”**

Dibawah ini merupakan hasil-hasil penelitian terdahulu mengenai kebahagiaan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1. 1 *Research Gap***

No	Penulis, Tahun	Judul	Hasil	<i>Research Gap</i>
<b>Kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan</b>				
1.	Syaifi (2019)	Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja karyawan KFC di Manado.	Kebahagiaan di tempat kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.	Masih terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian tentang kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan.
2.	Agustien & Drahen (2020)	Pengaruh <i>Organizational Commitment, Happiness at Work</i> dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKKBN.	<i>Work happiness</i> hanya berpengaruh positif terhadap motivasi, namun tidak terhadap kinerja pegawai.	
<b>Motivasi terhadap kinerja karyawan</b>				
3.	Purwanto (2020)	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Cv Putra Mandiri Boyolali.	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Masih terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian tentang Motivasi terhadap kinerja karyawan.
4.	Adha (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	

Pada penelitian sebelumnya atau penelitian yang sudah dilakukan, berdasarkan *research gap* penelitian ini mengenai kebahagiaan kerja, motivasi dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Namun, masih terdapat perbedaan hasil yang ditunjukkan oleh penelitian terdahulu. Variabel kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan perbedaan hasil penelitian dimana penelitian yang dilakukan Syaifi (2019) menunjukkan hubungan yang positif antara kebahagiaan kerja dengan

kinerja karyawan, namun penelitian Agustien & Drahen (2020) menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja hanya berpengaruh positif kepada motivasi, namun tidak terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan perbedaan hasil penelitian dimana penelitian yang dilakukan Purwanto (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan hasil memodifikasi dari jurnal atau penelitian terdahulu mengenai kebahagiaan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan oleh Agustien & Drahen (2020) dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh *Organizational Commitment*, *Happiness at Work*, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BKKBN” dan Penelitian oleh Agustien & Soeling (2020) dengan judul penelitian “*How does Happiness at Work Affect Employee Performance in the Head Office of BKKBN?*”. Pada jurnal Agustien & Drahen (2020) terdapat variabel *Organizational Commitment* sebagai variabel independen yang pada penelitian ini tidak menggunakan variabel tersebut. Pada jurnal Agustien & Soeling (2020) dimana pada penelitian tersebut sama dengan penelitian ini. Memodifikasi jurnal dilakukan dengan cara mengumpulkan beberapa jurnal yang memiliki sudut pandang yang sejalan dengan hipotesis, kemudian mengurangi atau menambah variabelnya dengan variabel yang akan diambil oleh peneliti. Setelah itu menggabungkan fenomena yang terjadi pada objek penelitian

yang berbeda dari penelitian sebelumnya dan berdasarkan pada opini dari peneliti. Selain itu, peneliti ingin membuktikan bahwa adanya pengaruh kebahagiaan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang dapat disusun berdasarkan uraian latar belakang diatas adalah:

1. Seorang karyawan pada suatu perusahaan atau instansi yang merasakan bahagia saat berada di tempat kerja tentunya akan bekerja dengan nyaman dan terdorong untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah dibebankan kepadanya, karena secara tidak langsung karyawan yang bahagia akan termotivasi dalam menyelesaikan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, rumusan masalah yang dapat diperoleh yaitu **Apakah kebahagiaan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi?**
2. Ketika seorang karyawan menetapkan sebuah tujuan sebagai target yang harus dicapai, maka karyawan tersebut akan melakukan berbagai hal untuk dapat mencapai target tersebut. Seberapa sering seorang karyawan melakukan upaya dalam mencapai target tersebut inilah yang dikenal dengan istilah motivasi. Faktor yang dapat membuat karyawan termotivasi, misalnya dengan pemberian penghargaan atas keberhasilan yang sudah dicapai. Untuk itu karyawan yang merasa termotivasi maka kinerjanya juga akan meningkat secara bersamaan, sehingga

menimbulkan dampak positif bagi suatu perusahaan atau instansi. Oleh karena itu, rumusan masalah yang dapat diperoleh yaitu **Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?**

3. Kebahagiaan di tempat kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan. Jika merasa nyaman dan bahagia di tempat kerja karyawan akan bekerja dengan semaksimal mungkin. Ketika karyawan merasa bahagia di tempat kerja, maka secara tidak langsung akan mengembangkan potensi yang ada pada dirinya dengan leluasa dan tanpa adanya paksaan. Karyawan akan bekerja lebih optimal, sehingga meningkatkan kinerjanya. Hal ini tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan atau instansi. Oleh karena itu, rumusan masalah yang dapat diperoleh yaitu **Apakah kebahagiaan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?**

4. Kebanyakan dari perusahaan atau instansi akan berupaya sebaik mungkin untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar kinerja yang diperoleh juga meningkat. Motivasi juga dianggap dapat dijadikan sebagai mediasi antara kebahagiaan kerja dengan kinerja karyawan. Apabila karyawan merasa nyaman dan bahagia saat berada di tempat kerja, maka akan mendorong karyawan untuk merasa termotivasi dan memberikan kontribusi pada perusahaan atau instansi semaksimal mungkin. Oleh karena itu, rumusan masalah yang dapat diperoleh yaitu **Apakah kebahagiaan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi?**

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap motivasi.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan, adapun manfaat yang dapat diperoleh sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Bagi instansi atau perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai dampak positif kebahagiaan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik secara individu maupun berkelompok.
- b. Bagi pihak akademik, sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat menambah kepustakaan atau referensi bacaan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

## **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi instansi atau perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bentuk pertimbangan dan bahan evaluasi mengenai kebahagiaan kerja, motivasi dan kinerja karyawan dalam instansi atau perusahaan.
- b. Bagi pihak luar, diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.