

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia ialah aspek utama pada sebuah perusahaan. Hal ini didasari dengan tujuan untuk melakukan kegiatan manajemen dapat berlangsung secara baik, instansi wajib mempunyai pegawai yang berwawasan serta berkecakapan tinggi dan upaya untuk pengelolaan instansi semaksimal mungkin hingga performa kerja pegawai meningkat. SDM ialah sebuah modal pokok pada sebuah perusahaan, yang mana bisa mengasih peranan yang tidak ternilai pada strategi menggapai impian perusahaan (Purnama, 2015). Contohnya seperti pentingnya kontribusi SDM pada suatu instansi dapat di lihat dari prosedur produksi. Yang mana saat organisasi itu telah mempunyai financial yang kuat, bahan baku yang tercukupi, serta teknologi paling baru tetapi tak terdapat SDM yang bagus, jadi prosedur produksi tidak akan berlangsung secara lancar.

Kinerja karyawan ialah bagian yang sangat utama serta menarik dikarenakan terbukti sangat penting kemanfaatannya (Masram & Mu'ah, 2017). Sehingga usaha-usaha untuk menaikan kinerja karyawan ialah tantangan manajemen yang terserius dikarenakan kesuksesan untuk menggapain tujuan serta keberlangsungan hidup instansi bergantung kepada mutu Kinerja karyawan yang tersedia di perusahaan (Falabiba et al., 2014).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja. Hal ini

tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga dan dirasakan atau hal ini tidak dapat dinyatakan tetapi akan tercermin dalam sikap pegawai (Anggraini, 2018).

Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan Pegawai; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh Pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah terbukti secara empiris. Penelitian Syahrial (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas medan” menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil yang sama ditunjukkan dalam penelitian Siagian (2017), Khair (2018), Susanto (2019), dan Yulianthini (2016).

Selain berdasarkan aspek kepuasan kerja, aspek lainnya ialah motivasi karyawan. Menurut Adnyani (2016), motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi.

Dalam penelitian Rozzaid et al., (2015) ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa semakin baik motivasi karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Demikian sebaliknya, apabila pemberian motivasi tidak dilakukan maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Hasil yang sama ditunjukkan dalam penelitian *Rosmaini (2019)*, *Juniantara (2016)*, *Wahyudi (2019)* dan *Ratnasari (2020)*.

Penelitian Ahmed et al. (2020) pada 420 orang guru dari 20 Sekolah Dasar di Daerah Pasir Gudang menemukan bahwa kebahagiaan di tempat kerja adalah faktor yang mampu berpengaruh pada peningkatan motivasi kerja guru.

Motivasi dapat bersumber dari pengaruh work family enrichment dalam bekerja. Keluarga dan pekerjaan merupakan dua faktor yang sangat penting. Terutama sebagai karyawan, keputusan yang diambil seorang wanita yang telah menikah untuk bekerja membuat wanita mempunyai dua peran penting yang saling berkaitan dalam pemenuhan peran yaitu dalam pekerjaan dan keluarga. Peran ganda yang dimiliki wanita menurut Herdiansyah (2016) disebutkan sebagai beban ganda (double burden) yaitu beban peran karena tugas domestik (keluarga) harus diutamakan seorang wanita di samping tugas publik (pekerjaan). Keputusan tersebut bukan merupakan keputusan yang salah namun hal terpenting yaitu kemampuan wanita untuk dapat menyeimbangkan kedua peran yang diembannya.

Penelitian (Krisnia Ken Tantri, 2020) ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap work family enrichment Ini berarti bahwa semakin baik motivasi karyawan maka semakin tinggi pula work family enrichment. Hasil yang sama ditunjukkan dalam penelitian Louhenapessy (2020), Louhenapessy (2017), dan Amritha (2020)

PT. Busana Remaja Agracipta di Bantul merupakan perusahaan yang berfokus pada pabrik pembuatan pakaian dalam wanita. PT Busana Remaja Agracipta (BRA), diketahui menjadi pemain 10 besar dunia serta nomor 2 paling besar di Indonesia pada produksi pakaian dalam. Perusahaan yang lokasinya ada di Tangerang dan Bantul (Yogyakarta) ini sangat dipercayai memproduksi pakaian dalam kelas dunia, terutama untuk pasar menengah atas. Merek-merek dunia misalnya H&M memesan ke BRA Produk BRA telah diekspor ke 39

negara dengan 30 merek dengan revenue berkisar Rp 680 miliar tahun lalu. pekerja (97%) ialah wanita. 15% produksinya di Tangerang serta 85% di Bantul.

Perusahaan ini memiliki banyak karyawan sesuai dengan besarnya produksi yang di hasilkan oleh pabrik ini per tahunnya. Memiliki karyawan yang banyak tentu membuat pengelola harus lebih perhatikan karyawannya dalam masa bekerja seperti kompensasi yang diberikan, dan juga kenyamanan karyawan saat bekerja. Namun ada beberapa kendala yang ada di perusahaan tersebut.

Dari hasil pra survey yang peneliti lakukan, terdapat beberapa masalah yang diindikasikan dapat mengganggu kinerja karyawan PT. Busana Remaja Agracipta Bantul. Salah satu masalah yang berhasil peneliti identifikasi adalah terkait kebahagiaan karyawan di tempat kerja tersebut. Seiring dengan target produksi yang tinggi menyebabkan karyawan harus melakukan sistem lembur hingga malam hari dan memaksa karyawan harus berada di tempat kerja dari pagi hingga larut. Kondisi tersebut membuat mereka merasa tidak bahagia ketika melakukannya.

Dari uraian diatas, terlihat ada fenomena yang terjadi pada PT. Busana Remaja Agracipta di Bantul yaitu perasaan tidak bahagia ketika di tempat kerja. Berdasar gap fenomena tersebut di atas, peneliti melakukan studi lebih lanjut yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, work family enrichment dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Busana Remaja Agracipta Bantul.

## **B. Rumusan Masalah**

Penelitian sesuai masalah itu jadi dirumuskan sebuah pertanyaan penelitian seperti berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh kepada work family enrichment?
2. Apakah motivasi berpengaruh kepada workplace happiness?
3. Apakah workplace happiness mempengaruhi kepuasan kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh work family enrichment sebagai mediasi antara motivasi dengan kepuasan kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penilitan yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap work family enrichment.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap workplace happiness.
3. Untuk menganalisis pengaruh workplace happiness terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh work family enrichment sebagai mediasi antara motivasi dengan kepuasan kerja.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian tersebut didefinisikan jadi manfaat teoritis serta praktis, berikut penjabarannya.

1. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Peneliti

Sebagai refrensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada PT. Busana Remaja Agracipta di Bantul.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan bisa dipakai menjad sumber informasi yang berhubungan pada pendidikan atau refrensi serta ilmu untuk pengamat yang menjalankan pengembangan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini bisa dipakai menjadi bahan pertimbangan sebuah instansi atau organiasi pada menentukan keputusan motivasi, work family enrichment, workplace happiness dan kepuasan kerja pada perusahaan atau organisasi.