

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sesuai dengan tujuan perusahaan yang ada supaya dapat memberi kontribusi yang efektif untuk perusahaan. Kontribusi dari SDM ini adalah komponen utama untuk melakukan kegiatan operasional perusahaan. Tentu saja dalam kegiatan ini memerlukan pengelolaan sumber daya manusia untuk menciptakan karyawan yang berkompetensi hingga meningkatkan kinerja karyawan (Mardiani & Widiyanto, 2021).

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan mengupayakan adanya Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kebahagiaan Di Tempat Kerja, dan Keterikatan Kerja yang tinggi (Destry & Ramdhani, 2021, Waani, Mangantar dan Uhing, 2022, dan Rantung, Dotulong, dan Lumintang, 2021). Perusahaan perlu memperhatikan salah satu faktor penting yakni Keseimbangan Kehidupan Kerja dalam membuat kebijakan supaya produktivitas kerja tetap terjaga. Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah keseimbangan kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja. Dalam sudut pandang karyawan Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah sebuah pilihan untuk mengelola kewajiban kerja dan pribadi, atau tanggung jawab keluarga. Namun pada sudut pandang perusahaan Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah sebuah tantangan untuk dapat menghasilkan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaannya (Mardiani & Widiyanto, 2021).

Keseimbangan Kehidupan Kerja yaitu situasi saat seorang karyawan mampu mengelola waktu dan energi yang dimilikinya seimbang antara dunia pekerjaan, pribadi, keluarga dan rekreasi. Adanya ketidakseimbangan aspek aspek tersebut maka akan menimbulkan sebuah masalah baru. Maka dari itu, pentingnya keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan akan menimbulkan perasaan puas dalam diri nya terhadap pekerjaan yang dilakukan, memotivasi diri sendiri, antusias kerja yang tinggi dan tanggung jawab.

Perkembangan teknologi yang pesat ini membawa pengaruh ke dalam aspek kehidupan. Aktivitas yang dilakukan menjadi lebih mudah dan praktis karena terbantu dengan adanya kemajuan teknologi. Masyarakat dipermudah dalam mengakses berbagai hal seperti untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih efisien dan efektif karena dapat bekerja tanpa harus datang ke kantor. Sekarang sangat memungkinkan menyelesaikan urusan pekerjaan dimanapun dan kapanpun melalui laptop atau *smarthphone*. Tetapi dengan adanya kecanggihan teknologi ini seperti kemudahan dalam akses antar manusia dapat menimbulkan batas yang samar antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Waktu kerja terkesan menjadi tidak dibatasi, membuat urusan pekerjaan mungkin muncul dimanapun berada dan kapan saja, bahkan ketika seseorang sedang menikmati waktunya dengan keluarga. Padahal salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dari seorang karyawan saat bekerja adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi atau biasa disebut Keseimbangan Kehidupan Kerja. Seorang karyawan yang

tidak mempunyai Keseimbangan Kehidupan Kerja maka akan merasa kehilangan antusias untuk melakukan pekerjaannya, kehidupan sosial yang berantakan dan mungkin dapat berdampak pada kesehatan mentalnya. Sedangkan jika seorang karyawan memiliki Keseimbangan Kehidupan Kerja maka akan merasakan banyak manfaat untuk kehidupannya dan organisasi tempat bekerja (Nurmillah, 2021).

Keseimbangan Kehidupan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Luthfiyani, 2019). Karyawan yang memiliki Keseimbangan Kehidupan Kerja yakni karyawan yang telah memiliki keseimbangan antara dunia kerja ataupun dunia pribadi dan aktivitas yang lain. Jika Keseimbangan Kehidupan Kerja tidak dapat diraih oleh karyawan, hal tersebut akan berdampak pada karyawan tidak dapat mengatur waktu dengan baik, tidak dapat fokus dengan pekerjaan dan berdampak pada kinerja yang menurun dan sekaligus terganggunya kehidupan pribadi karyawan tersebut.

Sebagian besar bukti empiris, menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Luthfiyani, 2019, Poluan, 2018, Bataineh, 2019, Hikmah & Lukito, 2021, Wolor, Solikhah, Fidhyallah, dan Lestari, 2020). Namun dalam penelitian lain, yaitu Saifullah (2020), Keseimbangan Kehidupan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bukti-bukti empiris tersebut menunjukkan masih adanya celah / gap dari penelitian-penelitian sebelumnya yang mana pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Kinerja Karyawan belum sepenuhnya terbukti.

Keseimbangan Kehidupan Kerja juga memiliki pengaruh terhadap Keterikatan Kerja (Rostiana, 2019, Khoiriyah, Sari, dan Widiana, 2020, Wijaya & Edwina, 2021). Seorang karyawan yang mempunyai kesempatan lebih besar untuk dapat menyelaraskan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan akan memiliki lebih banyak sumber daya pribadi untuk mencapai keterikatan yang lebih kuat atau tinggi (Barkhowa, Widodo, dan Fahlefi, 2021).

Keterikatan Kerja adalah situasi dimana psikologis yang baik, memuaskan dan berkaitan dengan sebuah pekerjaan yang memiliki karakteristik *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Simanullang & Ratnaningsih, 2018). Berdasarkan beberapa hasil penelitian Rostiana (2019), Khoiriyah, Sari, dan Widiana (2020), dan Wijaya dan Edwina (2021), ditemukan bukti empiris bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja.

Sama halnya dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterikatan Kerja juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Keterikatan Kerja mempunyai peran sangat penting bagi karyawan untuk menghasilkan hasil yang maksimal terhadap perusahaan. Jika tidak ada Keterikatan Kerja pada karyawan maka akan menghasilkan kinerja yang tidak optimal seperti produktivitas yang rendah sehingga dapat berdampak pada ruginya perusahaan (Syarifi, Lengkong, dan Saerang, 2019). Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan juga telah dibuktikan banyak penelitian (Qodariah, 2019, Kustya & Nugraheni, 2020). Penelitian - penelitian tersebut menyimpulkan bahwa Keterikatan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Selain tiga variabel di atas, penulis juga tertarik meneliti Kebahagiaan Di Tempat Kerja. Karyawan yang memiliki perasaan bahagia di lingkungan tempat kerja maka akan berdampak positif terhadap perusahaan. Literatur menunjukkan saat karyawan dalam sebuah perusahaan bahagia di tempat kerjanya maka produktivitas dari perusahaan tersebut juga akan meningkat (Peiró, Kozusznik, dan Soriano, 2019). Karyawan yang menyukai pekerjaannya maka akan merasa bahagia dalam setiap hal yang dilakukan dalam pekerjaannya, melaksanakan pekerjaan dengan sepenuh hati dan menomorduakan imbalan materi. Hal tersebut akan berdampak pada karyawan yang akan bekerja sepenuh hati tanpa merasa lelah dan Kinerja Karyawan menjadi lebih baik (Syarif dkk., 2019). Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Sumakud dan Trang (2021), Yasa, Rahmayanti, Sugianingrat, Dharmanegara dan Suharto (2021), Bataneh, 2019) menjelaskan Kebahagiaan Di Tempat Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kebahagiaan Di Tempat Kerja juga mempunyai pengaruh terhadap Keterikatan Kerja. Karyawan yang mempunyai Kebahagiaan Di Tempat Kerja maka akan melakukan pekerjaan dengan senang hati sehingga akan menimbulkan Keterikatan Kerja yang tinggi. Hubungan antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja dengan Keterikatan Kerja yaitu ketika Kebahagiaan Di Tempat Kerja tinggi maka Keterikatan Kerja juga akan tinggi. Karyawan akan semakin terlibat, memiliki antusias yang tinggi dan semangat saat melakukan pekerjaan. Sebaliknya jika karyawan Kebahagiaan Di Tempat Kerjanya rendah maka akan mengakibatkan karyawan menjadi tidak aktif atau kurang aktif terlibat dalam

perusahaannya (Karundeng, Matulesy, dan Rini., 2021, Stefani & Santoso, 2020)

Berdasarkan uraian diatas dan dilatar belakangi oleh *research gap* pada hasil studi terdahulu, penelitian ini memiliki tujuan untuk membuktikan pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan melibatkan Keterikatan Kerja sebagai variabel intervening. Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja.
2. Apakah Kebahagiaan Di Tempat Kerja berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja.
3. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
4. Apakah Kebahagiaan Di Tempat Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
5. Apakah Keterikatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
6. Apakah Keterikatan Kerja memediasi pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

7. Apakah Keterikatan Kerja memediasi pengaruh Kebahagiaan Di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja.
2. Menganalisis pengaruh Kebahagiaan Di Tempat Kerja terhadap Keterikatan Kerja.
3. Menganalisis pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Menganalisis pengaruh Kebahagiaan Di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
5. Menganalisis pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
6. Menganalisis peranan Keterikatan Kerja sebagai pemediasi pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
7. Menganalisis peranan Keterikatan Kerja sebagai pemediasi pengaruh Kebahagiaan Di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian ini bisa menambah pengetahuan, informasi dan manfaat yang berhubungan dengan hal hal tentang Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kebahagiaan Di Tempat Kerja, Keterikatan Kerja dan Kinerja Karyawan serta bisa dijadikan referensi untuk penelitian berikutnya.

2. Manfaat praktis

Diharapkan dari hasil penelitian ini bisa menjadi acuan untuk memberikan masukan kepada pihak pihak yang memiliki hubungan untuk menyarankan pengambilan keputusan bagi manajemen perusahaan dan memperhatikan kinerja dan untuk perusahaan yang berhubungan dapat mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik lagi.