

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kebahagiaan di tempat kerja sangat penting bagi karyawan karena karyawan yang bahagia di tempat kerja memiliki perasaan positif. Karyawan yang bahagia dalam melakukan setiap pekerjaan dapat memaksimalkan kinerja (Mayendry, Dunggio, Rahmatika, A'yun, & Mubarak, 2020). Sebaliknya, individu yang merasa tidak bahagia di tempat kerja akan menyebabkan ketidakpuasan sehingga memberikan dampak negatif bagi instansi seperti tingkat kehadiran yang rendah dan *turnover* yang tinggi (Basid, 2019). Karyawan yang bahagia akan mendatangkan keuntungan untuk diri sendiri karena bekerja dengan kemampuan yang berkualitas sehingga memiliki penghasilan yang tinggi dan perusahaan pun akan merasakan dampak positif melalui produktivitas yang meningkat. Kebahagiaan kerja akan memberikan dampak bagi organisasi yakni para pekerja akan merasakan nyaman ketika bekerja sehingga kinerja menjadi maksimal dan dapat meningkatkan produktivitas kerja (Vallina & Alegre, 2018).

PT. Krakatau international port yang merupakan perusahaan BUMN yang mana merupakan pelabuhan hub internasional dan curah terbesar di Indonesia memiliki peranan besar bagi perekonomian Indonesia. Tanggung jawab besar yang dipadankan kepada pegawai membuat peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana tingkat *workplace happiness* yang ada dalam budaya perusahaan tersebut serta pengaruhnya terhadap serta variabel *worklife balance* dan hubungannya dengan kinerja yang akan mereka berikan.

Kinerja pegawai dapat didukung dan ditingkatkan melalui manajemen SDM yang baik. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu

Happiness at Work, happiness at work merupakan perasaan positif yang dimiliki setiap 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 (Pryce-Jones, 2010). *Happiness at Work* yang baik dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebuah studi yang sudah dilakukan oleh Endah Agustien dan Pantius Drahen Soeling (2020) menunjukkan bahwa *Happiness at Work* dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam islam sendiri kita dianjurkan bersungguh-sungguh dalam suatu pekerjaan, berikut ayat suci AL-Quran yang membahas mengenai bersungguh-sungguh dalam suatu pekerjaan, surat at-taubah ayat 105:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ وَالْمُسْلِمُونَ وَالْمُسْلِمَاتُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ وَالْمُسْلِمُونَ وَالْمُسْلِمَاتُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ وَالْمُسْلِمُونَ وَالْمُسْلِمَاتُ

تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيَنْبِئُكُمْ وَالشَّهَادَةِ الْغَيْبِ عَلِيمٍ إِلَى وَسْتُرْدُونَ

Artinya: “Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitulah juga Rasul-nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gain dan yang nyata, lalu diberitakan-nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Ayat suci Al-Quran Hud ayat 6:

وَيَعْلَمُ رِزْقَهَا اللَّهُ عَلَى إِلَّا الْأَرْضِ فِي دَابَّةٍ مِنْ وَمَا

مُبِينٍ كِتَابٍ فِي كُلِّ ۝ وَمُسْتَوْدَعًا مُسْتَقَرًّا هَا

Artinya: “DAN tidak satupun makhluk bergerak (bernyawa) di bumi melainkan semuanya dijamin Allah rejekinya. Dia mengetahui tempat kediamannya dan tempat penyimpanannya. Semua (tertulis) dalam kitab yang nyata”

Menurut Rifadha et al. (2017) *worklife balance* merupakan kapabilitas seorang individu dapat memenuhi tugas dari pekerjaannya serta tuntutan dari luar pekerjaan,

dan hal tersebut membuat individu bahagia. *Work life balance* mengacu pada individu yang memiliki cukup waktu untuk memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti dapat menghabiskan waktu bersama anggota keluarga, mendapatkan waktu luang untuk bersantai, adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Vyas & Shrivastava, 2017). Kinerja yang merupakan pengukuran dari hasil kerja seorang karyawan merupakan suatu aspek penting karena kinerja sendiri merupakan output yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki keseimbangan dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan akan menghasilkan performa yang baik.

Diantara sumber daya yang paling berpengaruh, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan kelanjutan suatu perusahaan, maka dari itu para pimpinan perusahaan diwajibkan untuk bagaimana memelihara sumber daya manusia yang baik. Salah satu yang sering muncul mengenai Sumber Daya Manusia adalah menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor, baik itu faktor dari dalam lingkungan perusahaan sendiri, maupun faktor dari luar perusahaan, dengan menurunnya kinerja karyawan tentu juga mengakibatkan menurunnya hasil serta kualitas produk yang dihasilkan, yang tentunya dapat menjadikan perusahaan tidak mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Penurunan *employee performance* salah satunya disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *Work Life Balance*. Salah satu upaya menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan yang baik adalah dengan system *Work Life Balance*. Hal ini sesuai dengan survey Robert Walters, Lembaga Rekrutmen Profesional Global mengungkapkan ada tiga hal yang diminta pekerja kepada perusahaan agar dapat bekerja dengan baik, salah satunya adalah *Work Life*

Balance. Hal ini harus disadari oleh perusahaan karena karyawan bukan hanya memiliki tanggung jawab pekerjaan namun juga tanggung jawab pribadi diluar pekerjaan seperti keluarga, jadi sebisa mungkin karyawan dapat menyeimbangkan waktu bekerja dan waktu pribadi diluar pekerjaan. Salah satu penelitian yang telah dilakukan oleh Ranti Lukmiati, Acep Samsudin dan Dicky Jhoansyah (2020), pada penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti jabarkan maka judul penelitian yang diusulkan adalah **Pengaruh *Workplace happiness* Terhadap *Employee Performance* *Work Life Balance* Sebagai Variabel Mediasi.**

Urgensi pada penelitian ini yaitu untuk menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan pada perusahaan agar dapat menghasilkan kualitas produk yang baik, yang akan ditindak lanjuti oleh peneliti untuk mengetahui apakah *Workplace Happiness* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *Work Life Balance* sebagai mediasi. Penelitian ini juga akan sekaligus membantu agar tidak terjadinya penurunan kinerja karyawan yang ada di PT. KRAKATAU INTERNATIONAL PORT.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di studi ini mengambil sebuah rumusan masalah hubungan antara variabel seperti berikut ini:

1. Pengaruh *workplace happiness* terhadap *work-life balance*?
2. Pengaruh *work-life balance* terhadap *employee performance*?
3. Pengaruh *workplace happiness* terhadap *employee performance*?
4. Pengaruh *work-life balance* memediasi pengaruh *workplace happiness* terhadap *employee performance*?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *workplace happiness* terhadap *work life balance*
2. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *employee performance*
3. Untuk menganalisis pengaruh *workplace happiness* terhadap *employee performance*
4. Untuk menganalisis apakah *work life balance* memediasi pengaruh *workplace happiness* terhadap *employee performance*?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan terhadap ilmu pengetahuan terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam kajian yang berhubungan dengan *work-life balance*, kinerja karyawan dan *workplace happiness*

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pimpinan perusahaan tentang gambaran *work-life balance* terhadap kinerja dan kebahagiaan karyawan