

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia penting dan utama pada setiap perusahaan, karena jika perusahaan mengalami peningkatan itu didasari oleh sumber daya manusia yang berkompeten. Sumber daya manusia adalah suatu tindakan dalam penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja dan pengembangan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia pada perusahaan memiliki ciri-ciri yang berbeda dalam kinerjanya, hal tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, latar belakang tiap individu, dan pengalaman yang dicapai tingkat individu berbeda. Dimana perbedaan tersebut akan dikembangkan oleh sumber daya manusianya.

Sistem sumber daya manusia (MSDM) yang strategis harus memungkinkan adaptasi praktik MSDM yaitu pengetahuan serta perilaku pada karyawan atas dasar untuk kebutuhan organisasi. Tetapi disisi lain MSDM harus terus mendorong pengembangan kemampuan organisasi yang dinamis yang nantinya akan menghasilkan suatu respon yang sesuai terhadap kebutuhan strategi organisasi (Ordóñez de Pablos & Lytras, 2008).

*Employee Performance* merupakan kemampuan karyawan yang akan digunakan untuk mencapai syarat dalam bekerja yang nantinya bisa dikerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan yang nantinya hasil yang diperoleh memiliki kualitas yang baik, dimana hal tersebut telah sesuai

dengan visi dan misi pada organisasi. Sehingga karyawan tersebut mendapatkan hasil yang kualitasnya baik (Arya et al., 2018). *Employee Performance* atau bisa disebut dengan kinerja karyawan mengacu pada kegiatan yang telah dilakukan karyawan berjalan efektif dan efisien. Kinerja dapat diukur manajer melalui prosedur yang berbeda (Saleem et al., 2019). Karyawan merupakan aset paling berharga pada organisasi, dengan alasan hanya karyawan yang mampu untuk membuat atau menghancurkan reputasi pada organisasi (Sendawula et al., 2018). Karyawan juga merupakan salah satu faktor organisasi, karena karyawan yang bisa membantu suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan. *Employee Performance* melibatkan kualitas dan kuantitas output, kehadiran saat bekerja dan ketepatan waktu output.

*Training and Development* salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Wiyata & Ayustiana, 2020). Pada suatu organisasi adanya peningkatan kinerja *Training and Development*. Beberapa organisasi menggunakan pelatihan dan pengembangan untuk mempertahankan keunggulan yang kompetitif. Dengan kata lain *Training and Development* merupakan suatu pembelajaran yang direncanakan untuk mengajarkan karyawan bagaimana untuk melakukan pekerjaannya.

*Training and Development* meningkatkan pengetahuan pekerjaan serta untuk membantu dalam pengidentifikasian dalam tujuan organisasi. Oleh karena itu, pembelajaran yang dicapai melalui *Training and Development* itu merupakan sumber daya organisasi untuk dimanfaatkan jika tercapainya

pertumbuhan atau peningkatan dalam organisasi. Kinerja berkontribusi pada pertumbuhan organisasi karena dapat mengimplementasikan kemampuannya melalui *Training and Development* (Tahir et al., 2014).

Selain *Training and Development* yang mempengaruhi *Employee Performance* tetapi *Work Life Balance* juga mempengaruhi *Employee Performance*. Karena *Work Life Balance* merupakan keseimbangan antara dua peran yang berbeda dilakukan oleh seseorang, yaitu mengenai peran pada pekerjaan yang nantinya akan memberi kepuasan pada pemegang peran (Shaffer et al., 2016). Perusahaan seperti salah satu organisasi pada pemerintahan yang menanggapi masalah keseimbangan pada karyawan. Dimana semua pekerjaan menginginkan bahwa *Work Life Balance* pada organisasi, seperti pengaturan pekerjaan yang fleksibel yang nantinya akan dilakukan akomodasi (Smith et al., 2016). *Work Life Balance* pada awalnya digunakan di suatu organisasi luar negeri, karena untuk menggambarkan tren karyawan yang mengalokasikan waktu untuk kegiatan yang berhubungan pada pekerjaan di suatu organisasi. *Work Life Balance* penting bagi masa depan yaitu terkait dengan karir dalam suatu organisasi. Hal tersebut merupakan keyakinan individu pada keseimbangan antara pekerjaannya di suatu organisasi dengan kehidupan yang dicapai tiap individu yang memungkinkan mengelola secara efektif dengan berbagai tanggung jawab di tempat kerja terutama pada suatu organisasi (Padmini, 2017).

*Happiness at Work* merupakan karyawan yang merasa senang saat bekerja yang ditandai dengan emosi positif dengan keyakinan pada diri sendiri untuk mencapai tujuan pada organisasi (Bestari & Prasetyo, 2019). Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh *Happiness at Work* dimana suatu organisasi juga penting memberikan suatu kebahagiaan dalam bekerja. Membuat karyawan merasa bahagia ditempat kerja juga sebagai bentuk yang menjadi faktor utama yang menyebabkan suatu pengakuan jika perusahaan itu terbaik (Bataneh, 2019). Memberikan kebahagiaan kepada karyawan juga tampaknya juga harus memiliki tingkat motivasi yang besar dan menunjukkan lagi keterlibatan dalam pekerjaan dan organisasi dan kesiapan yang besar untuk mencapai harapan pada pertumbuhan organisasi (Joo & Lee, 2017).

PT Dua Kelinci merupakan salah satu perusahaan yang bergerak penyedia makanan terkemuka di Indonesia. Pada perusahaan ini memiliki aspek yang penting yaitu sumber daya manusia yang bisa membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Perusahaan harus membuat strategi yang tepat agar kinerja karyawan meningkat yang akan berdampak pada meningkatnya produktivitas pada perusahaan.

Berdasarkan hasil survei di Perusahaan Dua Kelinci yang menyatakan adanya fenomena yang tidak semua karyawan memiliki keterampilan dasar dibagian produksi, selain itu perusahaan memiliki sistem shift kerja mengakibatkan karyawan yang belum bisa menjaga keseimbangan waktu pada kehidupan pribadi dan pekerjaan, sehingga

karyawan bekerja tidak optimal dan merasa tidak bisa menyelesaikan kinerja yang berakibat pada kinerja mengalami penurunan .

Disamping itu penelitian yang dilakukan oleh (Ampoamah, 2016), menyatakan bahwa *Training and Development* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Performance*. Sedangkan penelitian oleh (Tjeng et al., 2016) yang mengatakan bahwa tidak ada pengaruh antara *Training and development* dengan *Employee Performance*. Penelitian yang dilakukan oleh (Aisyah et al., 2023), menyatakan bahwa work life balance berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Performance*. Sedangkan penelitian oleh (Sopian et al., 2022) yang mengatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Work Life balance dengan *Employee Performance*. Penelitian yang dilakukan oleh (Aminingsih<sup>1</sup> & Widyantoro<sup>2</sup>, 2022) menyatakan bahwa Happiness at Work berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*. Sedangkan penelitian oleh (Agustien dan Soeling, 2020) yang mengatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Performance*.

Berdasarkan fenomena dan hasil riset yang masih simpang siur, peneliti tertarik melakukan penelitian modifikasi (Abugre & Nasere, 2020) dan (Bataineh, 2019) dengan judul pengaruh *Training and Development, Work Life Balance, dan Happiness at Work terhadap Employee Performance*.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah *Training and Development* berpengaruh terhadap *Employee Performance*?
2. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Employee Performance*?
3. Apakah *Happiness at Work* berpengaruh terhadap *Employee Performance*?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *Training and Development* terhadap *Employee Performane*.
2. Menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Performance*.
3. Menganalisis pengaruh *Happiness at Work* terhadap *Employee Performance*.

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

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk mengetahui dan menambahkan hasil riset yang tepat tentang pengaruh *Training and Development, Work Life Balance, Happiness at Work* dan *Employee Performance* pada suatu perusahaan.

##### 2. Bagi Praktis

Untuk bahan pertimbangan dan untuk menjadikan bahan rujukan atau menjadi salah satu sumber informasi pada saat melakukan penelitian dimana penelitian tersebut berhubungan dengan *Training and Development, Work Life Balance, Happiness at Work* dan *Employee Performance*.