

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumberdaya manusia didalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia, sebagai salah satu dana dalam sebuah organisasi, memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kinerja pegawai merupakan hasil kualitas dan kuantitan kerja yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikanfungsinya. Kinerja pegawai merupakan hasil kualitas dan kuantitan kerja yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Amrin, 2019).

Untuk memfasilitasi optimalisasi produktivitas, sangat penting bahwa organisasi yang berkelanjutan memiliki strategi yang efektif untuk mengelola aset manusia mereka yang paling berharga dengan cara yang benar. Untuk itu masyarakat dan organisasi yang berkelanjutan harus fokus untuk memastikan keseimbangan yang baik antara pekerjaan karyawan dan peran kehidupan. Topik ini memiliki arti penting terutama dalam konteks

dunia bisnis modern yang ditandai dengan praktik bisnis yang sangat kompetitif. Praktek *work-life balance* (WLB) adalah inisiatif organisasi yang disengaja yang dirancang untuk meminimalkan konflik pekerjaan-kehidupan karyawan dan memungkinkan mereka menjadi lebih efektif di tempat kerja dan dalam peran lain. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan semakin menyadari kebutuhan untuk merangkul konsep keseimbangan kehidupan kerja sebagai alat penting untuk memfasilitasi sumber daya manusia yang berkelanjutan, yang dianggap sangat penting untuk menarik dan mempertahankan talenta.

Salah satu metode di mana produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dan ditingkatkan secara signifikan adalah dengan mempromosikan fleksibilitas di tempat kerja. Peningkatan jumlah karyawan melanjutkan pendidikan mereka sambil bekerja pada pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting bagi pengusaha untuk memastikan bahwa kehidupan kerja dan tujuan karir karyawan mereka seimbang dengan 'kehidupan' mereka (kesenangan, kesehatan, pengembangan spiritual, dan keluarga). Tidak adanya keseimbangan seperti itu akan menyebabkan konflik pekerjaan-kehidupan dan akan mengakibatkan karyawan stres dengan kelelahan emosional yang pada gilirannya menyebabkan lebih banyak kesalahan dan ketidakefektifan (Behery, 2015).

Selain keseimbangan kerja yang dapat menyebabkan salah satu

konflik, factor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah modal psikologis (*PcyCap*) (Ngwenya & Pelser, 2020). Modal psikologis dipandang sebagai sumber daya yang melampaui modal manusia (pengalaman, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan) dan modal social (hubungan dan jaringan), serta merupakan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif untuk peningkatan kinerja di tempat kerja (Nafei, 2015).

Keterikatan kerja (*Work Engagement*) juga merupakan factor yang berpengaruh terhadap kinerja (Ismail, Iqbal, & Nasr, 2019). Individu yang dicirikan memiliki keterikatan kerja tinggi, seiring waktu akan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik daripada individu yang dicirikan dengan tingkat keterikatan kerja yang rendah. Ini karena peningkatan keterikatan kerja menandakan peningkatan sumber daya yang diinvestasikan di tempat kerja (Alessandri, 2018). Keterikatan kerja yang lebih besar dan upaya yang dihabiskan untuk pekerjaan, pada gilirannya cenderung memprediksi peningkatan kinerja pekerjaan (Chaudhry, Jariko, Mushtaque, Mahesar, & Ghani, 2017).

Dalam penelitian ini dilakukan dalam lingkup perusahaan konsultan di Yogyakarta. Sama halnya dengan kantor konsultan SDM yang lain sempat dilakukan sistem WFH dikarenakan ada pandemi, namun sistem tersebut tidak efektif bagi para karyawan terlebih karyawan wanita, di karenakan mereka

tidak bisa bekerja secara profesional di rumah. Karwayan wanita lebih cenderung akan melakukan bekerja secara ganda apabila di lakukan di rumah yaitu dengan mengurus keluarga dan otomastis akan mengganggu pekerjaannya. Dari situ karyawan wanita harus mampu menyeimbangkan antara pekerjaan kantor dan keluarganya. Kendala melaksanakan pekerjaan secara WFH khususnya secara psikis bagi karyawan wanita adalah banyaknya gangguan yang terjadi, mengingat mereka bekerja dari rumah/*workfromhome* (WFH).

Dari beberapa wawancara pendahuluan kepada karyawan – karyawan yang bekerja pada PT FGM, ringkasnya mereka kesulitan untuk focus dan menyeimbangkan antara harus bekerja dan harus mengurus kehidupan di rumah. Kegiatan dirumah menggangufokusnya melaksanakan kewajiban bekerja pada kantor dan kegiatan bekerja mengganggu kegiatan-kegiatan dirumah. Tidak jarang karena tuntutan pekerjaan, mereka terbawa emosi yang berdampak ke kehidupan rumah, ataupun sebaliknya karena mengurus kehidupan rumah emosinya membuat susah berkonsentrasi kepekerjaan. Sehingga kinerja mengajar mereka menjadi tidak efektif dan efisien. Atau mengalami penurunan, jika dibandingkan saat melakukan pekerjaan secara langsung dengan datang ke kantor seperti sebelumnya. Untuk melibatkan karyawan dalam pekerjaan, perusahaan harus secara aktif menyeimbangkan tuntutan pada karyawan dengan peluang untuk pembaruan yang sesuai dari masa stres. Kehidupan kerja bagi karyawan sangat penting bagi organisasi.

Ketidakseimbangan yang dirasakan dari kehidupan kerja terjadi ketika karyawan percaya bahwa beban kerja di luar kemampuan mereka atau tidak mampu menangani atau perlu menyelesaikan tugas yang diberikan dalam waktu yang terbatas ditambah sumber daya yang terbatas (Dinh, 2019). Berdasarkan apa yang telah diuraikan diatas, penulis merasa perlu dilakukan penelitian lebih mendalam tentang “Pengaruh *Work Life Balance*, *Psychological Capital* Terhadap *Performance Employee* Dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediator”.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian fenomena pada latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*?
2. Apakah *Psychological Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*?
3. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Performance Employee*?
4. Apakah *Psychological Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Performance Employee*?
5. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Performance Employee*?

6. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Performance Employee* dengan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi?
7. Apakah *Psychological Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Performance Employee* dengan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dalam penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement*.
2. Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Employee Engagement*.
3. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Performance Employee*.
4. Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Performance Employee*.
5. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Performance Employee*.
6. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Performance Employee* dengan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi.
7. Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Performance Employee* dengan *Employee Engagements* sebagai variabel mediasi.

D. Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat teoritis
 - a. Bagi Akademis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan, wawasan dan informasi terkait Pengaruh *Work Life Balance*, *Psychological Capital* terhadap *Performance Employee* dengan *Work Engagement* sebagai Variabel Mediator.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bisa menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti factor - faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang memberikan gagasan dan kesempatan bagi karyawan dalam memberikan ide dan motivasi sehingga dapat bekerja semaksimal mungkin dengan mengeksplor seluruh pengetahuan, skill, dan berbagai perilaku positif lainnya, khususnya di ruang lingkup perusahaan.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan bagi karyawan bermanfaat dalam upaya kemampuan pribadi dalam berbagai pengetahuan dan ide-ide baru demi menciptakan suatu gagasan baru, membantu meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan kontribusi yang lebih bagi perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan salah satu acuan dalam mengembangkan skill karyawan yang dapat tercapai secara optimal, mampu meningkatkan kinerjakaryawan, dan menghasilkan kinerja karyawan terbaik, sehingga dapat meningkatkan hasil pencapaian pelatihan pada perusahaan.

E. Orisinalitas Penelitian

Dalam Penelitian ini peneliti memaparkan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang keterikatan kerja (*employee engagement*) dan kinerja karyawan (*employee performance*). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung *Work Life Balance* dan Modal Psikologis terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Kerja sebagai mediator pada karyawan konsultan di wilayah Yogyakarta.

Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian Ngwenya & Pelsler (2020) dan Alkahtaniet al. (2020). Perbedaannya dengan penelitian ini terletak pada indikator-indikator penyusun variabel endogen (kinerja karyawan), indikator-indikator penyusun variabel eksogen (*work life balanced* dan modal psikologis), dan indikator-indikator penyusun variable mediasi (keterikatan kerja).
2. Obyek penelitian yang berbeda. Dalam penelitian ini dilakukan dalam lingkup perusahaan consultant yaitu PT Fresh Galang Mandiri, PT Patrarijaya Utama, PT Media Edutama Indonesia, PT Samudra Karya Mustika, PT IT Training Center di Yogyakarta, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada perusahaan manufaktur Zimbabwe dan berbagai demografi di Arab.
3. Karakter individu yang berbeda. Penelitian ini dilakukan di

Yogyakarta yaitu karyawan konsultan. Dimana karakter para karyawan konsultan tersebut berbeda dengan karyawan biasa maupun manufaktur daerah lain atau di beberapa Negara lain.

4. Variabel endogen dan variabel eksogen yang sama, tetapi variabel mediasi yang berbedayaitu hanya menggunakan variabel keterlibatan karyawan.
5. Adanya hasil penelitian yang berbeda-beda. Misalnya work life balance berhubungan negatif dengan kinerja penelitian dari Balaji, (2014).