

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) diakui sebagai salah satu faktor terpenting yang menentukan kesuksesan perusahaan. Tolak ukur keberhasilan SDM pada perusahaan dapat dilihat dari kinerja para karyawan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Wartono (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Kinerja akan menunjukkan apakah karyawan berhasil menjalankan tugas dan mencapai tujuan yang diharapkan atau tidak. Oleh karena itu hal ini penting dilakukan agar dapat menjaga kestabilan dari kinerja dalam perusahaan. Adapun cara agar bisa menaikkan tingkat kinerja yaitu dengan memperhatikan iklim organisasi (Mukhtar & Asmawiyah 2020).

Perusahaan berperan penting dalam menciptakan situasi kerja yang baik. Iklim organisasi mengakibatkan pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus kerja yang berimbas pada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga, perusahaan seharusnya membangun *organizational climate* yang mendukung. Iklim organisasi menurut Triastuti (2018) adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) terhadap lingkungan kerja dan mereka secara kontinyu berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi adalah lingkungan manusiawi dalam struktur yang mana karyawan-karyawan organisasi melaksanakan pekerjaan mereka. Kita tidak dapat merasakannya, tetapi nyata adanya. Seperti udara di sebuah ruangan, iklim organisasi mempengaruhi semua yang terjadi di dalam asosiasi (Mukhtar & Asmawiyah 2020). Selain itu dalam bekerja juga dibutuhkan kesadaran untuk menyeimbangkan antara dunia pekerjaan dan urusan pribadi.

Menurut Dina (2018) *work-life balance* umumnya merupakan hubungan antara keseimbangan jumlah waktu dan usaha yang dikhususkan untuk pekerjaan dan aktivitas

pribadi, untuk menjaga keseluruhan harmoni dalam kehidupan. Hal tersebut harus disadari oleh karyawan untuk bisa mengatur fokusnya antara pekerjaan dan urusan diluar pekerjaan. Dengan diterapkannya *work-life balance*, bisa menghindarkan konflik antara urusan pribadi dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tenang dan enjoy selama bekerja apabila kehidupan pribadinya tidak mempengaruhi pekerjaannya. Selain itu, karyawan dapat lebih produktif dan dapat lebih kreatif karena memiliki energi lebih untuk melakukan hal yang disenangi tanpa beban dan perasaan bahagia. Semakin karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan bahagia, akan menambah keuntungan dan nilai untuk perusahaannya. Sebaliknya, apabila tidak menerapkan *work-life balance* performa dalam bekerja cenderung menurun. Maka dari itu kebahagiaan di tempat kerja juga penting untuk diterapkan.

Kebahagiaan bisa menjadi faktor penentu kinerja karyawan. Seorang individu dikatakan memiliki kebahagiaan di tempat kerja apabila menunjukkan kepuasan dan kenyamanan di tempat kerja (Syarifi & Saerang 2019). Dalam Azizah (2018) menjelaskan bahwa kepuasan (kebahagian) di tempat kerja dapat dipahami sebagai memiliki pandangan yang energik dalam bekerja, bersemangat untuk bekerja, memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja, menunjukkan kepercayaan dengan orang lain, memiliki eksekusi yang hebat dalam bekerja, memiliki pilihan untuk hidup berdampingan dengan individu yang berbeda, pergi bekerja jika diperlukan sebagai ganti ketika rekan berhalangan hadir, melakukan beberapa pekerjaan dengan tujuan meningkatkan tempat kerja, item dan administrasinya untuk pekerjaan. Kebahagiaan membawa dampak positif yang signifikan (Wijayanto 2017). Sementara untuk karyawan yang tidak bahagia, akan terlihat bekerja secara fisik namun produktivitas mereka menurun karena kondisi mental yang dialami (Salindri 2021). Hal itu juga bisa membuat karyawan resign dari pekerjaan dan menyebabkan *turn-over* yang tinggi pada perusahaan. Hal-hal tersebut jelas merugikan perusahaan, pendapatan pun akan turun drastis. Para karyawan yang melakukan *resign* akan membuat perusahaan mempekerjakan karyawan baru. Sedangkan itu akan menghabiskan biaya lebih banyak daripada mempertahankan karyawan yang bahagia. Maka dari itu, kebahagiaan karyawan merupakan hal yang sangat penting. Kebahagiaan juga dapat menjadi hal penentu yang positif terhadap kesuksesan seseorang di tempat dia bekerja.

Fenomena yang muncul terkait hubungan antara iklim organisasi terhadap *happiness at work*, iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, dan *happiness at work* terhadap kinerja karyawan oleh Wijayanto (2017) hasil survei pendahuluan dengan mengajukan beberapa pertanyaan tentang perasaan bekerja mereka kepada beberapa karyawan ternyata ada perasaan tenang, nyaman, dan bahagia dalam bekerja karena harapan dan persepsinya kepada lingkungan kerja positif, walaupun penghasilan yang didapatkan masih belum sesuai keinginannya. Sedangkan fenomena yang disampaikan oleh Pradinsyah (2012) yang mengungkapkan kenyataan di lapangan bahwa banyak karyawan melihat pekerjaan hanya sebagai tumpukan tugas dan komitmen bukan sebagai sesuatu yang mencerahkan apalagi ceria, yang dialami oleh sebagian besar organisasi saat ini, adalah kurangnya motivasi dan mengapa mereka tidak dapat mengkomunikasikan keunggulannya dalam bekerja sehingga mempengaruhi pelaksanaan yang tidak ideal. Fenomena lain ditunjukkan oleh penelitian Saina (2016) yang menyatakan hasil bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut hasil dari penelitian Sidik (2019) menyatakan bahwa hasil pengujian signifikan parsial atau uji t, diperoleh bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim.

Berdasarkan fenomena yang ada dan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa masih terdapat research gap atau adanya ketidakkonsistenan dan perbedaan pada hasil penelitian serta perbedaan pandangan fenomena pada penelitian terdahulu terdahulu yang telah dilakukan. Hal terpenting yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dengan menambah variabel mediasi yaitu *happiness at work*. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Organizational Climate* dan *Work-life Balance* terhadap *Employee Performance* dan *Happiness at Work* Sebagai Variabel Mediasi”.

B. Rumusan Masalah

Studi tentang kinerja organisasi dipengaruhi oleh *organizational climate*, *happiness at work*, *work-life balance* maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *organizational climate* berpengaruh terhadap *employee performance*?
2. Apakah *organizational climate* berpengaruh terhadap *happiness at work*?

3. Apakah *happiness at work* berpengaruh terhadap *employee performance*?
4. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *employee performance*?
5. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *happiness at work*?
6. Apakah *happiness at work* memediasi pengaruh antara *organizational climate* dengan *employee performance*?
7. Apakah *happiness at work* memediasi pengaruh antara *work-life balance* terhadap *employee performance*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah mengetahui:

1. Untuk menganalisis pengaruh *organizational climate* terhadap *employee performance*
2. Untuk menganalisis pengaruh *organizational climate* terhadap *happiness at work*
3. Untuk menganalisis pengaruh *happiness at work* terhadap *employee performance*
4. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *happiness at work*
5. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *employee performance*
6. Untuk menganalisis dan menjelaskan *happiness at work* memediasi pengaruh antara *organizational climate* terhadap *employee performance*
7. Untuk menganalisis dan menjelaskan *happiness at work* memediasi pengaruh antara *work-life balance* terhadap *employee performance*

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa:

1. Bagi Teoritis

Dapat menambah bukti empiris bagi para peneliti tentang pengaruh *work-life balance* dan *organizational climate* terhadap *employee performance* dan *happiness at work* sebagai variable mediasi

2. Bagi Praktiksi

Bagi instansi terkait dapat memberikan manfaat untuk mengetahui apa saja yang dipengaruhi oleh *employee performance* terutama *organizational climate* dan *work-life balance*