

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di masa pandemi saat ini tentunya terjadi perubahan yang signifikan di berbagai bidang. Hampir seluruh perusahaan melakukan perubahan dalam aktivitasnya. Salah satu aktivitas perusahaan dalam menyikapi pandemi ini yaitu dengan melakukan *Work From Home* (WFH), pengurangan jumlah karyawan, dan pemotongan gaji akibat turunnya penjualan.

Dikutip dari CNN Indonesia (09 September 2020) pandemi Covid – 19 sangat mempengaruhi kualitas hidup dan kebahagiaan para pekerja di Indonesia. Setelah dilakukan survei kepada lebih dari 5 ribu pekerja dan juga para pencari kerja di Indonesia, hasilnya menunjukkan bahwa selama pandemi kualitas hidup mereka turun secara signifikan dari 92% menjadi 38%. Sebelum pandemi, ada 90% pekerja yang bahagia dengan pekerjaan mereka, sebanyak 62% sangat bahagia dan 28% bahagia, dan hanya 4% tidak bahagia. **Sedangkan saat pandemi, ada 49% menyatakan bahagia, 20% sangat bahagia, 29% bahagia, dan 33% tidak bahagia.** Data di atas menunjukkan adanya gap fenomena yaitu menurunnya kebahagiaan di tempat kerja, khususnya selama pandemi Covid–19. Atas dasar gap fenomena tersebut di atas, peneliti melakukan studi dengan memfokuskan pada isu kebahagiaan di tempat kerja dan pengaruhnya pada sikap dan perilaku kerja lainnya.

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).

Work life balance dapat dicapai oleh seorang karyawan ketika mereka bahagia, sehat dan sukses (Nugraha, Alim, dan Sholahudin, 2020). *Work-life balance* yaitu suatu kondisi di mana seorang karyawan dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga serta tanggung jawab lainnya (Perdana, 2021). 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. Kehidupan pribadi seorang karyawan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dapat mengganggu psikologis karyawan yang mengakibatkan pengurangan konsentrasi dan penurunan kinerja dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam hal ini, keseimbangan tercapai ketika ada keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan (Bataneh, 2019).

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). *Work life balance* merupakan suatu cara untuk karyawan memiliki gaya hidup sehat dan bermanfaat, sehingga hal tersebut dapat memengaruhi peningkatan kinerja mereka (Larasati et al., 2019).

Dengan diberlakukannya WFH, karyawan mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Menurut Swarnalatha dan Lalitha (2020), dalam situasi pandemi Covid – 19 saat ini, karyawan perempuan mengalami kesulitan yang lebih besar dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan rumah tangga. Hal ini disebabkan karyawan perempuan menghabiskan banyak waktu untuk menangani pekerjaan rumah tangga, tanggung jawab pengasuhan anak dan pekerjaan kantor juga. Mustajab, et al. (2020), juga berpendapat bahwa beberapa responden perempuan yang melakukan kerja jarak jauh, terutama yang sudah berkeluarga dan memiliki anak menyatakan kesulitan dalam membagi tugas rumah tangga dengan suami seperti mengurus anak-anak, memasak dan tugas lainnya karena suami tidak bisa melakukan tugas rumah tangga tersebut. Sehingga pada akhirnya mereka melakukan rangkap peran meski pada akhirnya berdampak pada beban kerja dan menghasilkan stres kerja yang tinggi bagi mereka. Lebih lanjut, Mustajab, et al. (2020) melalui wawancara via telepon, *facetime*, *whatsapp*, dan *Zoom Cloud Meeting* (ZCM) di beberapa lokasi di Indonesia menemukan bukti bahwa aspek gender mempengaruhi produktivitas karyawan yang bekerja di rumah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan laki-laki lebih produktif jika dibandingkan dengan karyawan perempuan. Karyawan pria lebih minim mengalami gangguan ketika melakukan WFH jika dibandingkan dengan karyawan wanita, seperti peran yang mereka lakukan sebagai ibu dan sebagai seorang istri (Mustajab, et al., 2020).

Data yang peneliti dapatkan menunjukkan adanya **gap fenomena** yang terjadi

di masa pandemi Covid – 19 ini, yaitu adanya penurunan tingkat kebahagiaan karyawan dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja karyawan dengan kehidupan pribadinya atau yang disebut dengan *work life balance* yang disebabkan adanya pandemi Covid – 19. Peneliti tertarik untuk meneliti kedua isu ini dengan mengkaitkan kedua isu dengan kinerja karyawan. Meskipun beberapa penelitian menyoroti isu yang sama dengan fokus pada pekerja perempuan, namun dalam penelitian ini tidak akan membedakan jenis kelamin mengingat sikap dan perilaku kerja yang diteliti dapat dialami oleh karyawan perempuan maupun laki-laki.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mendis (2017), Intan (2016), Diah (2018), Intan (2016), dan Ischevell (2016) dapat diperoleh hasil bahwa *Work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan dapat menyeimbangkan hidupnya antara pekerjaan dan dunia pribadinya, maka karyawan tersebut dapat lebih produktif dalam bekerja, dapat termotivasi dalam melaksanakan tanggungjawabnya di perusahaan, dan dapat mengurangi stress dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Saina (2016) mengemukakan bahwa *work-life balance* merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan. dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kinerja kerja terhadap suatu pekerjaan.

Penelitian Mangowal, Trang, dan Lumintang (2020) menunjukkan bahwa *work happiness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh *work happiness*. Penelitian Sumakud dan Trang (2021) juga menyatakan hal yang sama bahwa *work happiness* berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini memiliki arti semakin tinggi tingkat kebahagiaan karyawan dalam bekerja semakin tinggi juga peningkatan kinerja

karyawan tersebut.

Penelitian ini akan menganalisis hubungan antara ketiga variabel tersebut dengan menempatkan variabel *work-life balance* sebagai variabel mediasi mengingat *work-life balance* dipengaruhi oleh *work happiness* dan mempengaruhi kinerja. Judul penelitian yang diusulkan adalah *Pengaruh Work Happiness Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid - 19 Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi*.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *work happiness* berpengaruh terhadap *work-life balance* selama pandemi?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan selama pandemi?
3. Apakah *work happiness* berpengaruh terhadap kinerja karyawan selama pandemi?
4. Apakah *work-life balance* memediasi pengaruh *work happiness* terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *work happiness* terhadap *work life balance* selama pandemi
2. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan selama pandemi
3. Untuk mengetahui pengaruh *work happiness* terhadap kinerja karyawan selama pandemi
4. Untuk mengetahui apakah *work life balance* memediasi pengaruh *work happiness* terhadap kinerja karyawan?

D. Manfaat Penelitian

Adapaun 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 *work happiness*

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pimpinan perusahaan tentang gambaran *work-life balance* terhadap kinerja dan kebahagiaan karyawan selama pandemi Covid – 19.