

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu asset yang penting untuk dimiliki dan dikembangkan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu untuk mengoptimalkan SDM yang berkualitas dan memiliki kapasitas yang baik. Pelaksanaan sumber daya manusia yang optimal diperlukan karyawan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan dan memiliki kemampuan yang baik di bidangnya. Strategi pengelolaan SDM yang tepat akan menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawan dan perusahaan (Setyawan, 2023).

Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan yang terjadi seperti target/sasaran atau kriteria tertentu yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan juga telah disepakati antara seorang karyawan dan perusahaan (Rivai, 2020). Pengelolaan kinerja karyawan sangat dibutuhkan sebagai kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan dan juga menggambarkan seberapa berperannya seorang karyawan terhadap pencapaian perusahaan, kinerja karyawan dapat berkontribusi secara signifikan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja pegawai dapat didukung dan ditingkatkan melalui manajemen SDM yang baik (Agustien & Soeling, 2020). Ada banyak faktor dalam kinerja seorang karyawan salah satunya yaitu dapat menyeimbangkan antara kehidupan dan pekerjaannya (*Work Life Balance*) dengan cukup baik. Jika hal tersebut

bisa dilakukan karyawan bisa fokus dalam bekerja maka kemudian dampaknya juga terhadap kinerja yang meningkat. *Work Life Balance* merupakan keadaan dimana seorang karyawan mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan pribadi, dan kehidupan keluarga mereka serta tanggung jawab yang lainnya sehingga tidak menimbulkan konflik di kehidupannya (Mardiani & Widiyanto, 2021).

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan individu atau *Work Life Balance* tidak hanya mendorong kepuasan kerja dan kinerja karyawan, tetapi juga kepuasan kehidupan dan keluarga. *Work life balance* juga bisa mengurangi dampak yang berhubungan dengan stress, kelelahan emosional dan depresi (Gragnano et al., 2020). Kehidupan karyawan yang tidak baik-baik saja juga menjadi timbulnya masalah, yang dimana jika seorang karyawan itu saat bekerja kepikiran dengan kehidupannya kemudian tidak fokus dalam bekerja karena gangguan hal tersebut maka dampaknya akan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan sudah terbukti secara empiris. Beberapa peneliti yang membuktikan hal tersebut diantaranya adalah Asari (2022), Wulandari (2021) dan Putri (2023). Tetapi terdapat **kontradiksi** pada penelitian yang dilakukan oleh Setyawan (2023), Saifullah (2020), Mundung et al (2022), dan Foanto et al (2020) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara *Work Life Balance* dengan kinerja karyawan. Walaupun karyawan mempunyai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan tetapi hal tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat riset gap antara pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja karyawan

Selain *Work Life Balance* yang menjadi penyebab baik buruknya kinerja seorang karyawan ada *happiness at work*. *Happiness at Work* merupakan berbagai sikap atau perasaan yang berbeda melibatkan kesenangan dan pemenuhan dalam pekerjaan (Salas-Vallina et al., 2020). Perasaan antusias, bahagia dan bersemangat yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya dapat memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan performa mereka dalam bekerja. *Happiness at Work* menjadi salah satu hal yang akan menimbulkan perilaku positif dalam bekerja dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif lagi. Rasa aman dan lingkungan kerja yang nyaman dimana karyawan selalu merasa senang dan mampu menikmati pekerjaannya (Tjiabrata et al., 2021). Karyawan yang memiliki perasaan yang bahagia di tempat kerja akan lebih memiliki kinerja yang baik dan juga akan memilih untuk tetap berkerja di perusahaan dalam jangka waktu yang lebih lama (Syaifi et al., 2019).

Kebahagiaan di tempat kerja merupakan hal yang penting bagi organisasi (Feitor et al., 2023). Karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja bisa lebih fokus dan konsentrasi terhadap tugas yang diberikan oleh atasan mereka. Mereka akan lebih bisa untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas mereka dengan tepat waktu dan tentunya dengan kualitas yang baik juga, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki kebahagiaan di tempat kerja biasanya akan memiliki hubungan dan komunikasi yang baik terhadap rekan kerja maupun atasan mereka, sehingga karyawan dapat bekerja dalam tim, bekerjasama untuk menyelesaikan proyek-proyek perusahaan.

Faktor lain yang yang perlu mendapat perhatian perusahaan atau organisasi terkait dengan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Rindi et al (2019) kepuasan kerja merupakan apa yang membuat seseorang karyawan itu merasa bahagia dan puas dalam pekerjaannya. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan memiliki tanggung jawab dan dedikasi terhadap perusahaan (Memon et al., 2023). Kepuasan kerja tentunya muncul dengan sendirinya jika seorang karyawan itu dapat merasakan apa yang didapatkannya di perusahaan itu melebihi apa yang mereka ekspektasikan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika seorang karyawan itu menunjukkan sikap negatif berarti mereka tidak merasa puas dengan pekerjaannya.

Literatur mencatat banyak bukti-bukti empiris yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Misalnya dalam penelitian Riyanto et al. (2021), Sabuhari et al. (2020), Nurrohmat (2021). Kepuasan kerja yang dapat ditingkatkan akan menimbulkan rasa lebih nyaman, tenang, dan semangat terhadap karyawan, dengan hal tersebut maka bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Peneliti menemukan hasil penelitian yang menarik terkait hubungan *work life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Dalam penelitian Aliya (2020) dan Sukur (2022) ditemukan pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya setiap karyawan yang dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab kehidupannya akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, kepuasan kerja teridentifikasi dapat berperan sebagai penyebab dari kinerja karyawan dan juga faktor yang dipengaruhi oleh *work life balance*. Sementara, seperti yang dijelaskan di atas, *work life balance* juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Dalam hal ini, peneliti menduga kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator antara *work life balance* dan kinerja karyawan. Seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya saat mereka dapat menyeimbangkan pekerjaan dan merasa bahagia di tempat mereka bekerja karena kedua hal tersebut bisa menimbulkan semangat dalam bekerja dan juga dalam mengerjakan tugas tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Seorang karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan merasa nyaman dan rasa nyaman tersebut nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karena sudah merasa puas dengan pekerjaannya (Wahyudi & Tupti, 2019).

Penelitian ini memodifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Bataineh (2019) yang berjudul “Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance” yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang diatas adalah objek dan adanya penambahan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan latar belakang dan riset gap diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *HAPPINESS AT WORK* TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR**”. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit umum Daerah Wonosari karena ingin mengetahui bagaimana *happiness at work* para karyawan. Peneliti juga ingin melihat *work life balance* yang

dirasakan oleh karyawan rumah sakit, karena dengan hari sabtu tetap masuk setengah hari bagi manajerial dan adanya shift bagi tenaga medis apakah hal tersebut menjadi hal yang baik atau tidak. Peneliti juga ingin melihat tingkat kinerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan apakah sesuai dengan harapan setiap karyawan serta kepuasan kerja para karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari.

B. Pertanyaan Penelitian

Dari latar belakang di atas, peneliti mengidentifikasi permasalahan dalam riset yang peneliti identifikasi adalah apakah *work life balance* dan *happiness at work* berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan permasalahan tersebut, rumusan pertanyaan penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *happiness at work* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah *happiness at work* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *happiness at work* terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh *happiness at work* terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja.
5. Menganalisis pengaruh *happiness at work* terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. Menganalisis pengaruh *work life balance* dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kinerja sebagai mediasi.
7. Menganalisis pengaruh *happiness at work* dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja melalui mediasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi objek yang diteliti, diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan pada objek yang diteliti sehingga dapat memahami akibat dari *work life balance* dan *happiness at work*.
2. Bagi pembaca diharapkan peneliti ini dapat menambah pemahaman dan wawasan tentang konsep *work life balance*, *happiness at work*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian berikutnya serta mampu memberikan informasi pihak lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut di masa depan.

4. Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh *work life balance* dan *happiness at work* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.