

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting baik bagi organisasi besar maupun kecil karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam mencapai visi, misi, dan tujuan strategis perusahaan. Jika di dalam perusahaan besar sumber daya manusia termasuk di dalam bagian yang menentukan strategi dan proses pengembangan bisnis sehingga peran sumber daya manusia di dalam perusahaan akan memiliki dampak langsung kepada kualitas produk ataupun jasa perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting di dalam perusahaan karena dalam perkembangannya peran departemen sumber daya manusia mulai dari perekrutan karyawan, pelatihan karyawan, hingga perencanaan perusahaan di masa mendatang. Peran departemen sumber daya manusia memiliki tujuan strategis bagi perusahaan oleh karena itu departemen sumber daya manusia harus dijaga dan dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan-tujuan strategis perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan dituntut untuk dapat menyesuaikan dengan segala perusahaan yang ada. Penyesuaian terhadap kondisi-kondisi ini sesuai dengan peran departemen sumber daya manusia untuk membuat dan menentukan strategi hingga kebijakan perusahaan. Penyesuaian yang dilakukan

oleh departemen sumber daya manusia ini memiliki tujuan agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

*Work-life balance* memiliki fokus yang baik dalam pekerjaan dan juga di luar pekerjaan, hal ini disebabkan karena dengan menyeimbangkan *work-life balance* dapat meminimalkan adanya konflik di masa mendatang (Fapohunda & Tinuke, 2014). *Work-life balance* adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. *Work-life balance* merupakan suatu kondisi di mana seseorang telah masuk pada masa dewasa dan harus menempatkan kondisi di mana banyak pilihan-pilihan yang sangat berat serta akan berakibat ke depannya, hal ini meliputi dilema di dalam kehidupan berkeluarga hingga dilema ketika sedang bekerja. Seseorang harus menempatkan posisi, situasi, dan kondisi baik ketika berada di dalam lingkungan keluarga maupun dalam lingkungan pekerjaannya. Permasalahan seringkali ditemukan ketika seseorang menempatkan pekerjaan sebagai prioritas daripada keluarga sehingga muncullah konflik dalam pekerjaan dan keluarga. Konflik pekerjaan dan keluarga dapat ditimbulkan akibat adanya tekanan dalam lingkungan kerja. Selain itu, *work-life balance* merupakan penilaian subjektif individu terhadap keselarasan aktivitas pekerjaan dan non-pekerjaan serta kehidupan secara umum (Brough et al., 2014).

*Happiness at work* atau kebahagiaan di tempat kerja diartikan sebagai perasaan bahagia terhadap suatu pekerjaan yang dilakukannya, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, memiliki semangat yang tinggi di dalam bekerja, hingga adanya rasa saling ketergantungan dengan rekan kerja baik di dalam satu

bidang maupun di bidang lain di dalam perusahaan. Keberadaan *happiness at work* di perusahaan ini dirasa perlu karena menurut hasil penelitian Joo & Lee (2017) semakin tinggi *happiness at work* otomatis juga meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang bekerja dengan rasa bahagia dapat bekerja secara optimal hal ini disebabkan ketika bekerja dengan rasa bahagia beban pekerjaan yang ada bukan menjadi suatu hal yang berat serta karena adanya semangat positif ketika bekerja.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016). Sementara itu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Fahmi, 2017). Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja karyawan tidak hanya menjadi tolok ukur untuk dilakukannya promosi hingga kenaikan gaji, hingga bonus namun juga sebagai cara perusahaan untuk mengembangkan rencana jangka panjang perusahaan serta suatu sarana bagi perusahaan untuk menghindari karyawan yang tidak produktif maupun tidak bekerja secara efisien. Karyawan yang tidak memiliki rasa puas terhadap kinerjanya dan dirinya sendiri akan menimbulkan sikap pesimis dalam dirinya.

Penelitian ini membahas pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan berkaitan dengan bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. *Happiness at work* atau situasi di tempat kerja ketika seorang karyawan merasa bahagia saat bekerja dan tidak merasa seperti bekerja, efisien dan mencapai sasaran yang ditargetkan, baik di tingkat personalia maupun organisasi. Kinerja karyawan yang merupakan usaha yang dikeluarkan oleh karyawan untuk melakukan tugas-tugas dalam pekerjaannya. Topik ini sangat penting baik dari sudut pandang karyawan sendiri maupun perusahaan dalam rangka mengembangkan perusahaan untuk lebih baik di masa mendatang.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Salas-Vallina et al. (2017) hubungan yang erat antara keterikatan karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasional afektif dan menemukan konstituen utama dari *happiness at work*. Pemahaman ini dapat membantu terciptanya kebahagiaan bagi individu dan masyarakat (Salas-Vallina et al., 2017). *Happiness at work* lebih dari sekedar memiliki rasa senang, pengalaman afektif positif, perasaan dan kenikmatan yang baik karena itu juga berarti memiliki kehidupan kerja yang bermakna. Karyawan yang bahagia cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih besar, menghasilkan ide-ide segar dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya, menggunakan metode inovatif yang berbeda untuk meningkatkan efektivitas dan mengurangi waktu yang dihabiskan (Saenghiran, 2014).

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka peneliti menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta?
2. Apakah ada pengaruh *happiness at work* (keterikatan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen afektif organisasi) terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta?

## 1.3. Batasan Penelitian

Agar dapat lebih fokus di dalam melakukan penelitian ini, peneliti membuat batasan sebagai berikut:

1. *Work-life balance* merupakan pengaruh pemberian layanan dari organisasi yang ditetapkan untuk memberikan bantuan kepada karyawan terkait dengan konflik yang terjadi antara pekerjaan dan kehidupan keluarganya. *Work-life balance* merupakan salah satu aspek utama yang harus ditangani oleh organisasi sebagai salah satu cara di dalam mempertahankan dan melestarikan sumber daya manusia di dalam perusahaan (Au & Ahmed, 2014).
2. *Happiness at work* dalam penelitian ini memiliki tiga variabel utama yaitu keterikatan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional afektif. Keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif yang berhubungan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja, dan ini seperti yang dikemukakan oleh Fisher

(2020) keterikatan karyawan menunjukkan rasa ketekunan, kewaspadaan, energi, semangat, dedikasi, penyerapan, antusiasme, serta rasa kebanggaan. Kepuasan kerja harus memiliki perasaan positif terhadap karyawan dalam hal pekerjaannya (Canan & Oksay, 2015). Komitmen afektif mencakup keterikatan emosional yang dirasakan oleh karyawan. Ikatan yang dibangun oleh karyawan dan organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan pekerjaan yang dilakukan (Obeidat, 2014). *Happiness at work* merupakan bagaimana seseorang mengalami dan menilai hidup secara total hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu karya Salas-Vallina et al. (2017) menjelaskan keterikatan karyawan, kepuasan kerja dan komitmen afektif organisasional digunakan sebagai konstituen utama dari *happiness at work*. Pemahaman ini dapat membantu terciptanya kebahagiaan bagi individu dan masyarakat. *Happiness at work* lebih dari sekedar memiliki rasa senang, pengalaman afektif positif, perasaan dan kenikmatan yang baik karena itu juga berarti memiliki kehidupan kerja yang bermakna.

3. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi karena berkontribusi pada perbaikan dan kemajuan keseluruhan proses organisasi. Kinerja karyawan memiliki keterkaitan dengan aktivitas dan tugas yang dilakukan karyawan secara efektif dan efisien, dan juga menentukan seberapa besar kontribusi karyawan terhadap organisasi dan di antara kontribusi karyawan adalah kuantitas output, kehadiran kerja, dan sikap akomodatif (Abualoush et al., 2018).

#### **1.4. Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *happiness at work* (keterikatan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional afektif) terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta.

#### **1.5. Manfaat penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi pihak-pihak yang membutuhkannya, manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan ketika dilakukan pengambilan keputusan dan sebagai pedoman serta wawasan terkait pengaruh *work-life balance* dan *happiness at work* terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi baik bagi perusahaan hingga kepada peneliti lain yang ingin melakukan penelitian yang berfokus pada bidang sumber daya manusia khususnya terkait dengan pengaruh *work-life balance* dan *happiness at work* terhadap kinerja karyawan.

## **1.6. Sistematika Laporan**

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab I ini peneliti menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab II ini peneliti menjelaskan teori-teori dari para ahli dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini dan digunakan sebagai acuan. Pada bab ini juga peneliti menjelaskan mengenai masing-masing variabel yang berpengaruh pada kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis.

### **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab III peneliti akan menjelaskan mengenai lokasi penelitian, data penelitian, model penelitian, populasi dan sampel, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

### **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**



Pada bab IV ini berisi karakteristik responden, hasil pengujian instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilitas, hasil dari analisis data (statistik deskriptif, statistik linier berganda, uji F, dan uji t), serta diakhiri dengan pembahasan.

#### BAB V: PENUTUP

Pada bab V ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

