

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dan mempunyai pengaruh besar terhadap perkembangan sebuah perusahaan. Semua perusahaan pasti mempunyai keinginan agar karyawan bekerja dengan profesional dan sungguh-sungguh sesuai dengan *skill* yang karyawan miliki. (Borman & Motowidlo, 1993) dalam (Puri & Mehta, 2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan ialah suatu sikap karyawan secara positif atau negatif yang mengarah kepada tujuan perusahaan. Tanpa kinerja baik dari seluruh karyawan, maka sebuah perusahaan akan kesulitan meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut (Faiza & Nazir, 2015) dalam (Siska et al., 2022) Kinerja karyawan pada dasarnya meliputi perilaku, sikap dan mental karyawan yang memiliki sudut pandang bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini harus memiliki kualitas yang lebih baik daripada pekerjaan yang dilakukan di masa lalu. Karyawan tentu akan memiliki rasa kebanggaan dan kepuasan terhadap prestasi yang diraih berdasarkan kinerjanya yang baik serta mampu memberikan yang terbaik untuk perusahaan tempat karyawan bekerja.

Fenomena dalam penelitian ini dilatarbelakangi ketika peneliti menemukan adanya pengaruh *work life balance*, kecerdasan emosional, *mindfulness* terhadap kinerja karyawan perbankan. Berikut merupakan fenomena tersebut: Perihal *work life balance* berdasarkan (Sumber: Ayocirebon.com) diungkapkan salah satu perbankan badan usaha milik negara menerapkan jam kerja yang tidak wajar

terhadap karyawannya. Dalam informasi tersebut karyawan menyampaikan bahkan pernah bekerja selama 15 jam perhari serta hari sabtu dan minggu tetap bekerja. Karyawan merasa tertekan akibat jam kerja yang tidak wajar dan kekurangan waktu bersama keluarga sehingga membuat performa karyawan menurun akibat stress dan tertekan saat bekerja.

Perihal kecerdasan emosional berdasarkan (Sumber: Infonesia) diungkapkan salah satu karyawan perbankan badan usaha milik negara tidak cerdas secara emosional dan berdampak buruk pada kinerjanya. Dalam berita tersebut diungkapkan terjadi keributan antara karyawan bank dan nasabah. Karyawan terlibat perdebatan dengan nasabah yang akan melunasi hutang, karyawan juga melakukan tindakan fisik akibat tidak dapat mengendalikan emosi saat berdebat dengan nasabah yang akan melunasi hutangnya.

Perihal *mindfulness* berdasarkan (Sumber: CNN Indonesia) diungkapkan salah satu karyawan perbankan swasta tidak fokus saat bekerja dan berdampak buruk pada kinerjanya. Dalam berita tersebut diungkapkan karyawan melakukan kesalahan transfer uang sebesar 51juta rupiah akibat tidak fokus bekerja. Hal tersebut mengakibatkan nasabah merasa dirugikan dan cenderung merusak nama baik perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah *work life balance*, (Yantje et al., 2019) menjelaskan *work-life balance* merupakan keadaan ketika seorang karyawan mampu mengelola dan menyeimbangkan antara perihal pekerjaan dan perihal pribadi. (Setyanti et al., 2022) berpendapat karyawan yang tidak *work-life balance* besar kemungkinan akan kurang termotivasi dalam

menyelesaikan pekerjaan, kehidupan pribadinya menjadi terganggu dan dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan. Karyawan yang *work life balance* pada akhirnya memiliki keseimbangan pada kehidupan pribadi dan kerjanya, hal tersebut dapat menjadi faktor pemicu karyawan untuk tampil performa saat bekerja. Hal tersebut selaras dengan penelitian (Bataineh, 2019), yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang *work life balance* cenderung memiliki performa yang baik ketika bekerja karena seimbang antara kebutuhan pribadi dan kerjanya.

Karyawan perbankan dalam bekerja tentunya menghadapi berbagai macam tantangan yang dapat memicu sebuah emosi, maka dari itu karyawan perlu kecerdasan emosional saat bekerja. (Salovey & Mayer, 1997) dalam (Zhongwuli & Yapenglin, 2021) menjelaskan kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan seseorang dalam mengelola dan mengevaluasi berbagai dorongan emosi yang muncul. Kecerdasan emosional merupakan hal yang penting saat karyawan bekerja, sebab karyawan dapat mengelola emosi saat bekerja dengan tim yang memiliki sifat dan karakter yang berbeda-beda. Karyawan yang tidak cerdas secara emosional pada akhirnya berdampak negatif pada kerjanya, seperti karyawan mudah tepancing emosi saat bekerja, mudah berselisih paham dengan rekan kerjanya, melakukan tindakan tidak rasional saat bekerja serta pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja karyawan. Karyawan yang cerdas secara emosional cenderung mudah dalam membangun relasi, komunikasi dan rasa hormat dengan tim kerjanya (Papoutsis et al., 2019). Hal tersebut mampu menciptakan kolaborasi yang baik sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang suportif, mampu

mendorong karyawan meraih prestasi, meminimalisir ketersinggungan saat bekerja, meminimalisir kelelahan saat bekerja serta dapat berdampak positif terhadap kesehatan mental karyawan. Hal tersebut selaras dengan penelitian (Rajapakshe & Jayaratne, 2021), yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang cerdas secara emosional cenderung produktif bekerja karena mampu mengelola berbagai macam emosi yang muncul.

Karyawan perbankan dalam menjalankan pekerjaan, juga perlu *mindfulness*. (Brown & Ryan, 2003) dalam (Ilyas & Khattak, 2021) mengatakan bahwa karyawan yang *mindfulness* saat bekerja, cenderung tenang dan melatih untuk selalu memiliki pikiran yang positif serta terfokus pada pekerjaan yang sedang dilakukan, faktor tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Tidak dapat dipungkiri dalam lingkungan pekerjaan terdapat bermacam-macam tantangan, hal tersebut menjadi faktor penyebab pikiran karyawan tidak fokus dan membuat kesalahan saat bekerja (Amina & Hadi, 2020). Faktor yang menjadi pemicu karyawan mengalami gagal fokus bermacam-macam, seperti contohnya tumpukan pekerjaan yang diberikan, kiritik pimpinan dan rekan kerja yang kurang berkenan, hingga tenggat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. *Mindfulness* saat bekerja menjadi faktor penting bagi karyawan dalam bekerja, sebab karyawan menjadi fokus, meminimalisir kesalahan saat kerja dan pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut selaras dengan penelitian (Sawlane, 2020), yang menunjukkan bahwa *mindfulness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang *mindfulness* cenderung

fokus dalam bekerja karena mampu mengatasi berbagai macam pikiran yang berusaha mengganggu konsentrasi saat bekerja.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work-life balance*, kecerdasan emosional dan *mindfulness* terhadap kinerja karyawan. *Work-life balance*, kecerdasan emosional, *mindfulness* memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan perbankan. Dengan menelaraskan antara *work-life balance*, kecerdasan emosional dan *mindfulness*, karyawan perbankan merasa lebih bahagia dan bersemangat dalam bekerja. Perasaan bahagia dan semangat yang dialami oleh karyawan mampu membuat karyawan meningkatkan kinerjanya, seperti karyawan menjadi lebih produktif dalam bekerja dan menciptakan hal baru dengan inovasi-inovasi untuk kinerja yang lebih baik.

Atas dasar latar belakang inilah yang menarik perhatian peneliti untuk melakukan studi penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Work life balance*, Kecerdasan Emosional, *Mindfulness* Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Surabaya**”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Surabaya?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Surabaya?

3. Apakah *mindfulness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Surabaya?

1.3. **Tujuan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini memiliki tujuan yaitu

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan perbankan di Surabaya.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan perbankan di Surabaya.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh *mindfulness* terhadap kinerja karyawan perbankan di Surabaya.

1.4. **Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijabarkan di atas, maka studi penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

- a) Bagi Perusahaan

Dapat menjadi rujukan dalam pertimbangan membuat kebijakan perihal meningkatkan kinerja karyawan

- b) Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Dapat menambah wawasan terkait pengelolaan sumber daya manusia terkait pengelolaan karyawan perbankan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c) Bagi Pembaca

Digunakan sebagai bahan informasi dan kajian untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan perbankan

d) Bagi Peneliti

Studi penelitian ini memberikan informasi dan wawasan pengaruh positif karyawan perbankan yang *Work life balance*, Kecerdasan Emosional dan *Mindfulness* memiliki pengaruh positif terhadap kinerjanya.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti ialah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan menjabarkan mengenai Latar Belakang Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka menjabarkan perihal Penelitian Terdahulu, Landasan Teori, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis Penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian menjelaskan tentang Rancangan Penelitian, Batasan Penelitian, Identifikasi Variabel, Definisi Operasional, Pengukuran Variabel, Populasi Sampel dan Teknik Pengambilan

Sampel, Data dan Metode Pengumpulan Data, serta Teknik Analisis Data.

BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini menjelaskan tentang uraian dari hasil penelitian yang meliputi gambar umum subyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian yang terjadi, dan memberi saran terhadap batasan penelitian tersebut.