

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi, karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama jalannya organisasi. Organisasi tidak dapat berjalan secara optimal apabila karyawan kurang mendapatkan dukungan dan dorongan-dorongan dari organisasi itu sendiri. Organisasi juga berjalan kurang optimal apabila masih terdapat karyawan yang kurang berkompeten dalam pekerjaannya. Kompetensi sumber daya manusia hal yang penting dalam mendukung capaian dan sasaran organisasi dalam menghadapi derasnya perkembangan teknologi. Peran pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi adalah segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia dan dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan serta tujuan baik dalam organisasi. Apabila di dalam organisasi sudah memiliki teknologi canggih, sumber daya alam yang melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tidak akan dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga peran sumber daya manusia sangat diperlukan dan sangat berpengaruh di dalam organisasi.

Menurut Handoko (2008) dalam (K. Wirawan, I. Bagja, 2019) Kinerja Karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi, untuk itu agar dapat memenangkan persaingan perusahaan arus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sendiri berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Informasi yang dikutip langsung dari berita *online* Liputan 6 disampaikan langsung oleh Bapak Supranawa (2019) menyampaikan bahwasannya yang terjadi di lapangan berbeda dengan apa yang seharusnya dilakukan. Menurut Bapak Supranawa (2019) Di lapangan masih banyak oknum Pegawai Negeri Sipil yang bekerja kurang profesional terhadap *jobdesk* yang diembannya, seperti masih banyak komplain dari masyarakat, *stakeholder*, atau pimpinan instansi. Mulai dari pelayanan yang kurang baik kepada masyarakat, ketidakseimbangan keahlian Pegawai Negeri Sipil antara tingkat pelatihan dan pengembangan dengan keahlian yang dibutuhkan oleh negara, dan ketidakseimbangan juga antara kehidupan pribadi dengan dunia kerja.

Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan konsep keseimbangan dalam bekerja dengan kehidupan pribadi, diantaranya *balancing* waktu, peran, dan kepuasan di tempat kerja dengan peran sebagai individu, keluarga, dan anggota masyarakat di luar tempat kerja (Azdanal, Zamzam dan Rostiati, 2021) dalam (S.

Widiyanto, 2022). Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah bagaimana individu pada saat yang sama menyeimbangkan temporal, emosional, dan tuntutan perilaku untuk pekerjaan yang dibayar dan tanggung jawab terhadap keluarga (Edralin, 2012) dalam (S. Widiyanto, 2022). Menurut (Bataineh, 2019) menyatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Irfan et al., (2021) dalam (Christin et al., 2022) Keseimbangan Kehidupan Kerja berkaitan dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan professional. Suatu prinsip keseimbangan antara pekerjaan dengan individu harus ada di dalam diri seseorang termasuk Pegawai Negeri Sipil. Dengan menjaga keseimbangan tersebut dapat memberikan beragam manfaat salah satunya yaitu kinerja yang lebih baik.

Menurut (Abdullah et al., 2021) hasil penelitian mengungkapkan bahwa kesejahteraan perawat memiliki efek positif pada Kinerja Karyawan. Perusahaan maupun pemerintah dapat mengupayakan kebijakan Kesejahteraan Karyawan guna membangun Kinerja Karyawan agar lebih baik untuk mencapai tujuan. Dengan banyaknya kebijakan Kesejahteraan Karyawan yang dapat bermanfaat bagi karyawan akan bermanfaat juga untuk perusahaan maupun pemerintah. Seperti halnya dengan Pegawai Negeri Sipil. Semakin banyaknya kebijakan kesejahteraan yang diterima, maka juga dapat mendorong kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan kondisi di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil di Surabaya. Hal ini dilakukan untuk melihat apakah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan

kehidupan kerja sudah seimbang, apakah Pegawai Negeri Sipil sudah merasakan kesejahteraan. Dengan ini penulis memilih judul **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Kesejahteraan Karyawan Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kota Surabaya”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di jelaskan di atas, maka berikut beberapa perumusan masalah :

1. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Surabaya ?
2. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Surabaya ?
3. Apakah Kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Surabaya ?
4. Apakah Kesejahteraan Karyawan secara signifikan memediasi pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dibuat, maka terdapat tujuan dari penelitian ini untuk :

1. Untuk menguji atau menganalisis signifikansi pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Surabaya

2. Untuk menguji atau menganalisis signifikansi pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Surabaya
3. Untuk menguji atau menganalisis signifikansi pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Surabaya
4. Untuk menguji atau menganalisis Kesejahteraan Karyawan secara signifikan memediasi pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian ini bagi Perusahaan, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya, bagi Pembaca dan Peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam mengelola karyawan serta membuat rancangan kedepan agar karyawan tetap mempertahankan kinerjanya.

2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan informasi bagi semua mahasiswa Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya yang akan melakukan penelitian.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pembaca dalam mengelola karyawan serta mempertahankan Kinerja Karyawan dalam suatu perusahaan.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam membangun kenyamanan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya serta dapat memberikan pengalaman-pengalaman dari penelitian ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah penulis dalam menyusun proposal skripsi, penulisan ini dapat dibagi menjadi lima bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai latar belakang penelitian mengenai Kinerja Karyawan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesejahteraan Karyawan yang mendukung sehingga membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja. Serta alasan mengapa perlu dilakukan penelitian. Pada bab I berisikan perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II akan membahas tentang penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian-penelitian sekarang dan landasan teori yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti serta kerangka pemikiran dan hipotesis yang digunakan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan membahas metode penelitian yang terdiri dari rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, pengukuran variabel, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas, populasi, sampel, pengumpulan data.

BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Penjelasan tentang populasi dari hasil penelitian serta aspek-aspek sampel penelitian yang akan dianalisis. Pada bab ini terdiri dari gambaran subyek penelitian, analisis data, dan pembahasan

BAB V PENUTUP

Penutup yang berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, serta saran berdasarkan hasil penelitian