

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi yang harus diakui dan diterima oleh manajemen, peningkatan produktivitas hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Manusia merupakan sumber daya yang paling berarti dan ilmu pengetahuan menyediakan berbagai teknik dan program yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam memanfaatkan sumber daya manusia lebih efektif. Peran sumber daya manusia dalam suatu sistem operasional perusahaan atau instansi pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang sehingga produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan.

Keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada sebuah perusahaan dapat diketahui apabila perusahaan menilai kinerja yang telah dilakukan. Kinerja dapat dikatakan sebagai besarnya hasil yang telah dicapai atau yang diberikan kepada seorang karyawan terhadap kemajuan serta perkembangan perusahaan. Adanya keselarasan dalam menjalankan tuntutan dalam kehidupannya, karyawan juga harus mampu mengatur banyaknya peran sehingga dalam kehidupan karyawan terjadi keharmonisan dan minimnya konflik yang terjadi.

Tidak dapat dipungkiri bahwa dunia kerja saat ini dipenuhi dengan karyawan-karyawna yang berasal dari kaum milenial (generasi muda yang terlahir

antara tahun 1980-an hingga tahun 200). Generasi ini dikenal dengan generasi yang cukup individual dimana mereka lebih mementingkan kepentingan mereka sendiri dari pada kepentingan kelompok. Generasi ini juga cenderung dikenal lebih peduli pada hal-hal yang berbau materialistis, serta tertarik dengan tantangan. Hal ini dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan milenial dimana mereka menuntut suatu hal seperti fleksibilitas jam kerja, keseimbangan waktu kerja dan non-kerja, gaji, dan lainnya.

Fenomena yang telah terjadi terkait kesejahteraan yakni Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinaker) Kota Surabaya telah menerima pengaduan mengenai masalah pembayaran tunjangan hari raya oleh perusahaan menjelang lebaran 2022. Dimana mereka mengadu yang biasanya dibayar satu kali gaji oleh perusahaan, namun dibayar setengahnya. Tidak kesesuaian pemberian tunjangan hari raya ini dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan yang mana mereka merasa tidak mendapatkan fasilitas yang harusnya mereka terima. (Abdul Karim 2022)

Studi penelitian sebelumnya telah menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah penyelesaian harapan terkait peran yang dinegosiasikan dan dibagikan antara individu dan mitra terkait peran mereka dalam pekerjaan dan keluarga mereka (Oscar Dousin 2019). Adanya keseimbangan kehidupan kerja yang mumpuni maka akan terciptanya kesejahteraan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika waktu pekerjaan mereka dengan waktu diluar pekerjaan seimbang dengan seperti itu kesejahteraan karyawan tercipta.

Oleh sebab itu pembahasan topik ini menarik untuk menjadi bahan pembahasan karena akan bermanfaat untuk meneliti keseimbangan kehidupan kerja, kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Industri Keuangan di Surabaya”** yang nantinya akan meneliti seberapa pengaruhnya keseimbangan kehidupan kerja, kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja yang memiliki kinerja yang baik melalui strategi yang diterapkan oleh industry keuangan.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut ini:

1. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan karyawan milenial Industri Keuangan di Surabaya?
2. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan milenial Industri Keuangan di Surabaya?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan karyawan milenial Industri Keuangan di Surabaya?
4. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan dengan di mediasi kepuasan kerja karyawan milenial Industri Keuangan di Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pemaparan pada permasalahan maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kesejahteraan karyawan millennial Industri Keuangan di Surabaya.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan millennial Industri Keuangan di Surabaya.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan karyawan millennial Industri Keuangan di Surabaya.
4. Menguji dan menganalisis signifikansi peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kesejahteraan karyawan millennial Industri Keuangan di Surabaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dirasakan oleh empat pihak, yaitu bagi perusahaan, bagi kampus, bagi pembaca, bagi penulis. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian ini dapat diharapkan menjadi bahan masukan dan informasi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dari karyawan milenial industri keuangan yang di uji untuk masa yang akan datang.
2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas

Hasil penelitian ini dijadikan koleksi tambahan di perpustakaan UHW Perbanas terutama pada jurusan Manajemen SDM dan dapat dijadikan bahan pembanding penelitian baru yang akan mengambil jurusan Manajemen SDM.

### 3. Bagi Penulis

Penulis dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman untuk menerapkan teori dan praktik yang telah dipelajari diperkuliahan dalam studi kasus yang lebih spesifik, serta sebagai syarat kelulusan mata kuliah skripsi.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini berisi rincian tentang urutan penulisan dari setiap bab dalam penelitian ini yang dibagi menjadi beberapa bab:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

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

Bab ini menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, landasan teori yang akan digunakan, kerangka pemikiran, serta pengembangan hipotesis penelitian.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini akan menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian yang meliputi rancangan penelitian, batasan penelitian,

identifikasi variabel, defines operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, serta analisis data.

#### **BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISI DATA**

Bab ini akan menguraikan mengenai gambaran subyek-subyek yang diteliti beserta analisis data dan pembahasan yang didasarkan pada permasalahan. Hasil dari oengujian data yang telah dilakukan akan digunakan untuk menjawab pemecahan masalah dari subyek penelitian.

#### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan yang didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap rumusan masalah, keterbatasan penelitian yang ditemukan pada saat penelitian dilakukan serta saran dari peneliti.