

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah suatu kumpulan individu yang produktif dan bekerja dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia di sebuah perusahaan bertujuan untuk memberikan manajemen talenta yang berkualitas. Untuk mencapai tujuan dan mendukung keberhasilan, peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangat di perlukan karena dengan potensi sumber daya manusia yang baik dapat membantu secara individu maupun bersama dalam perusahaan. Kesejahteraan karyawan di suatu perusahaan atau organisasi penting untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berprestasi agar tetap menjadi aset perusahaan. Agar karyawan dapat bertahan perusahaan dapat memberikan fasilitas kesejahteraan karyawan.

Menghadapi persaingan perusahaan lokal maupun internasional perkembangan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Indonesia saat ini semakin meningkat. Peningkatan UMKM dalam dunia bisnis memperlihatkan bahwa usaha ini mampu mempertahankan bisnisnya dalam persaingan usaha. UMKM memiliki keterbatasan dalam berbagai hal, diantaranya keterbatasan mengakses informasi pasar, keterbatasan jangkauan pasar, keterbatasan jejaring kerja, dan keterbatasan mengakses lokasi usaha yang strategis dengan inilah salah satu startup yang menerapkan sistem B2B yaitu ULA Indonesia menjawab seluruh keterbatasan yang dirasakan oleh beberapa UMKM.

Sesuai dengan visi ULA Indonesia mewujudkan *e-commerce* grosir yang membantu pemilik toko untuk menyimpan inventaris yang di butuhkan, sekaligus memberi modal kerja. Namun dalam menjalankan visi tersebut masih terdapat sebuah permasalahan yang mana permasalahan ini akan memberikan pengaruh besar pada visi ULA Indonesia Cabang Surabaya. Permasalahan yang terjadi pada ULA Indonesia Cabang Surabaya yaitu tentang kesejahteraan karyawan yang menurun akibat jam kerja yang melebihi batas atau sering lembur sehingga karyawan merasa tidak bisa menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan kerja (Isa Rendi, 2022). Penyebabnya adalah adanya kesenjangan manfaat kesejahteraan karyawan dengan tingkat penghasilan tertentu. Maka dari permasalahan tersebut, peneliti menguji dengan menggunakan beberapa variable. Variabel pertama yaitu tentang kesejahteraan karyawan.

Kehidupan kerja karyawan yang seimbang juga akan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Banyak hal yang dapat menjadi indikator penyebab karyawan sejahtera diantara lain, fasilitas di dalam kantor seperti peralatan kantor yang lengkap, adanya kantin yang menyediakan cemilan atau air minum yang dapat di ambil diselaah bekerja, dan lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik dan sosial dalam perusahaan yang bisa menjadi pengaruh untuk kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman di perusahaan dapat membuat karyawan meningkatkan level produktivitas. Ruangan kerja yang ditata dengan baik adanya meja yang stabil dan kursi kantor yang nyaman dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Terdapat permasalahan umum yang sering ditemui di setiap perusahaan adalah

sakit punggung akibat duduk dalam waktu yang lama, perusahaan dapat mengatasi masalah ini dengan mengganti kursi yang berkualitas agar karyawan lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Kesejahteraan karyawan adalah subjek psikologi positif yang berarti kebahagiaan. Individu dengan kesejahteraan yang tinggi akan memiliki lebih sedikit emosi negatif. Peri Cignitas & Antonio Torrents Arevalo, (2022). Keuntungan yang didapat contohnya tunjangan dan program kesejahteraan karyawan diberikan tidak atas dasar kinerja karyawan, tetapi berdasarkan keanggotaan selaku karyawan perusahaan. Tujuannya sama yaitu untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhannya untuk meningkatkan komitmen pada perusahaan, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi konflik kerja (Hariandja, 2009: 279).

Di era modern, stres terkait pekerjaan telah sangat diperburuk oleh kondisi kerja psikososial yang berlawanan. Merupakan tanggung jawab organisasi untuk menjaga kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan Gulzar et al., (2020). Menurut Kossek et al., (2014) Kesejahteraan Karyawan, keseimbangan kehidupan kerja, dan lingkungan kerja akan mengungkapkan penjelasan perusahaan harus membuat kebijakan yang membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja. Karyawan akan senang jika diberi waktu kerja yang fleksibel dan adanya keseimbangan antara jam kerja dan beban kerja (Haddon, 2018). Perusahaan fokus kepada jam kerja yang fleksibel untuk karyawan agar bekerja dengan nyaman dan dapat meminimalkan tekanan mental pada karyawan. Kesejahteraan karyawan juga dikaitkan dengan usia. Warr 2003 (dalam Gulzar et

al., 2020) dan Zacher et al. 2004 (dalam Gulzar et al., 2020) telah menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan akan berkurang seiring dengan bertambahnya usia. Ditemukan penelitian yang memberikan pendapat berbeda yaitu, peran lingkungan kerja terhadap kesehatan mental karyawan. Nielsen (2017) berpendapat bahwa jika karyawan dibayar dengan gaji besar untuk bekerja, kita tidak perlu memikirkan kondisi kerja karyawan. Beberapa studi tentang lingkungan kerja menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Beberapa contoh antara lain hubungan yang sehat dengan rekan kerja dan beban kerja yang tidak berat.

Petrou et al., 2012 (dalam Gulzar et al., 2020) menekankan bahwa individu yang diberikan kesempatan keseimbangan kehidupan kerja memiliki sikap yang lebih puas dan berkomitmen di tempat kerja. Menurut temuan penelitian, menemukan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan karyawan memiliki hubungan yang positif. Pada saat pandemi seperti ini perusahaan memiliki kebijakan baru untuk karyawannya. Lingkungan kerja yang semula di kantor harus beralih dengan kerja jarak jauh atau work from home. Dampak yang terjadi adalah sulitnya karyawan memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menghadapi stress kerja karena beban kerja yang meningkat, jam kerja yang lebih lama, dan waktu istirahat menjadi berkurang. Semua tekanan kebiasaan kerja yang baru ini mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Perusahaan harus menambah proteksi bagi karyawan seperti protokol dalam kantor dan memberikan vitamin atau booster untuk karyawan. Menurut De-La-Calle-Durán & Rodríguez-Sánchez (2021) untuk mengelola sumber daya manusia di

perusahaan dalam krisis pandemi sekarang adalah dengan memperhatikan komunikasi dan kerja sama tim. Memberikan pelatihan bagi karyawan yang tidak dapat mengoperasikan fitur zoom/video conference dan memperhatikan peralatan yang mendukung proses kerja jarak jauh.

Berdasarkan pemaparan dan penjelasan paragraf diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan dengan Moderasi Lingkungan Kerja dan Mediasi Kepuasan Kerja”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan karyawan ULA Indonesia?
2. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan ULA Indonesia?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan karyawan ULA Indonesia?
4. Apakah Keseimbangan Kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan karyawan dengan moderasi Lingkungan kerja karyawan ULA Indonesia?
5. Apakah Keseimbangan Kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan karyawan melalui mediasi Kepuasan kerja pada Karyawan ULA Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kesejahteraan karyawan ULA Indonesia
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh Keseimbangan kehidupan terhadap Kepuasan kerja karyawan ULA Indonesia
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kesejahteraan karyawan ULA Indonesia
4. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja terhadap Kesejahteraan karyawan melalui moderasi Lingkungan kerja karyawan ULA Indonesia
5. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh Keseimbangan Kehidupan kerja terhadap Kesejahteraan melalui mediasi Kepuasan kerja karyawan ULA Indonesia

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan untuk dapat digunakan sebagai bahan informasi bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat didukung oleh lingkungan kerja dan kepuasana kerja dengan berbagai cara agar kesejahteraan karyawan ULA Indonesia.
2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan koleksi di perpustakaan

kampus untuk membantu mahasiswa tingkat bawah mencari referensi bahan bacaan.

3. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi tambahan dalam melakukan penelitian selanjutnya. Juga memberi informasi bahwa pentingnya keseimbangan kehidupan kerja agar karyawan juga sejahtera dalam bekerja.

4. Bagi Peneliti

Penulis dapat menambah wawasan untuk menerapkan teori dan praktik yang sudah didapatkan ketika perkuliahan dalam studi kasus yang lebih spesifik, serta penelitian ini sebagai syarat kelulusan mata kuliah skripsi.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dari penyusunan ini secara umum mengikuti aturan dari panduan yang tercantum dalam buku pedoman yang dibagi menjadi lima bab utama yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan tentang latar belakang dari masalah penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan dari penyusunan proposal penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan mengenai ringkasan dari penelitian terdahulu yang disertai dengan landasan teori yang berhubungan dengan topik

penelitian saat ini. Beragam teori dari peneliti terdahulu akan dijelaskan secara sistematis dan memudahkan peneliti untuk menyusun kerangka penelitian yang nantinya akan digunakan untuk pengambilan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai hal-hal yang akan diulas oleh peneliti. Adapun sub bab pada bab ini diantaranya adalah rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, instrument penelitian, sumber data dan metode pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas serta teknik analisis data yang akan digunakan oleh peneliti untuk memberikan kesimpulan dari hasil penelitian.

BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini diuraikan mengenai gambaran subyek-subyek yang diteliti beserta analisis data dan pembahasan yang didasarkan pada permasalahan. Hasil dari pengujian 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 tersebut dilakukanserta saran dari peneliti.