

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Teori fungsional kerja juga disebut Teori Efisiensi. Teori ini menyatakan bahwa pekerja yang sepenuhnya puas secara mental dan fisik adalah yang paling efisien. Teori ini menunjukkan bahwa pekerjaan kesejahteraan dapat digunakan sebagai sarana untuk mengamankan, melestarikan dan mengembangkan efisiensi dan produktivitas tenaga kerja (Hasibuan, 2016:33).

Menurut Hary Febriansyah dan Henndy Ginting (2020:35) lingkungan kerja psikososial adalah kondisi tempat kerja yang dapat menyebabkan perubahan mental dalam kehidupan seseorang berdasarkan hubungan sosialnya dengan orang lain di sekitarnya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja psikososial antara lain tuntutan kerja, faktor organisasi kerja dan konten pekerjaan (Ginting & Febriansyah, 2020:36). Menurut Clausen, et.al (2019:157), lingkungan kerja psikososial merupakan prediktor penting kesejahteraan pekerja, termasuk kondisi seperti kesejahteraan sehari-hari individu di tempat kerja dan keberlanjutan kehidupan kerja.

Dalam beberapa tahun terakhir, konsep keseimbangan kehidupan kerja telah menjadi topik penting dalam literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. Menekankan pada manajemen yang efektif dari pekerjaan profesional individu, komitmen keluarga dan aktivitas pribadi lainnya (Keelan, 2015:38).

Globalisasi juga telah mengubah peran kerja individu. Pekerjaan masih dianggap penting, tetapi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan pribadi.

Oleh karena itu, salah satu kekuatan pendorong yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pribadi dan profesional adalah pengenalan kehidupan kerja dan manfaat program dalam organisasi. Sumber daya yang dibutuhkan perusahaan adalah sumber daya manusia berupa karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena dibutuhkan oleh perusahaan atas kemampuan, kualitas dan kuantitasnya untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan.

Sumber daya manusia menjadi perhatian bagi suatu perusahaan, karena sumber daya manusia mempunyai kebutuhan yang dibutuhkan menjadi pendorong yang melakukan pekerjaan dengan baik dengan mengambil peran dan fungsi penting dalam perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kesejahteraan karyawan, keseimbangan dan pengaruh lingkungan kerja (Busro 2018:47).

Menurut Sari (2019:3) *work-life balance* merupakan kemampuan individu mencukupi pekerjaan dan komitmen keluarga, maupun tanggung jawab lainnya selain pekerjaan dan kegiatan lainnya. Pernyataan ini didukung oleh definisi menurut Campo, Avolio, dan Carlier (2021:4) yang mengatakan bahwa keseimbangan hidup merupakan upaya untuk memenuhi kepuasan dalam tiga bidang dasar hidup yaitu pekerjaan, keluarga dan pribadi. Dapat disimpulkan bahwa setiap individu harus memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi untuk mencapai *work-life*

balance. Hal tersebut sesuai dengan definisi dari Yudiani (2017:23) yang mengatakan *work-life balance* merupakan suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seseorang individu adalah sama.

Teori fungsional kerja juga disebut Teori Efisiensi. Teori ini menyatakan bahwa pekerja yang sepenuhnya puas secara mental dan fisik adalah yang paling efisien. Kesejahteraan karyawan adalah sarana untuk menjaga konten pekerja industri sehingga mereka dapat bekerja secara efektif. Dalam teori ini, pekerjaan kesejahteraan digunakan sebagai sarana untuk mengamankan, melestarikan dan mengembangkan efisiensi dan produktivitas tenaga kerja. Teori ini menunjukkan bahwa pekerjaan kesejahteraan dapat digunakan sebagai sarana untuk mengamankan, melestarikan dan mengembangkan efisiensi dan produktivitas tenaga kerja (Hasibuan, 2016:34).

Menurut Mangkunegara (2017:43) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Maka dari itu, dengan adanya karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi perusahaan mampu mencapai target perusahaan dan mempertahankan pasar. Menurut Pareraway, Kojo dan Roring (2018:1829) lingkungan kerja yang dirancang buruk dapat mengakibatkan kerentanan terhadap penyakit akibat kerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan sangat bergantung pada bagaimana keadaan dalam perusahaan tempat ia bekerja. Hal ini dapat dipengaruhi langsung oleh lingkungan fisik dan juga lingkungan non fisik. Dalam lingkungan kerja, perusahaan harus mampu menerka bagaimana cara agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan yang diberikan oleh perusahaan.

Apabila perusahaan gagal menciptakan lingkungan yang kondusif, maka hal ini akan sangat mengganggu konsentrasi kerja karyawan dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan itu sendiri.

PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) adalah salah satu Anak Perusahaan dari PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) yang didirikan pada tanggal 9 Januari 2002 dan lahir dari hasil *Spin Off* (Pemisahan) Divisi Usaha Terminal PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak. Fokus utama PT BJTI pada saat ini adalah menangani Jasa Kepelabuhanan termasuk didalamnya Kegiatan Bongkar Muat Petikemas Domestik di Terminal Berlian Tanjung Perak Surabaya, selain itu PT BJTI juga menangani kegiatan penunjang lain yang berhubungan dengan jasa kepelabuhanan seperti pelayanan gudang konsolidasi impor dan jasa layanan *plug* untuk *reefer container*. Sejak berdiri, PT BJTI telah bertransformasi menjadi salah satu perusahaan jasa kepelabuhanan yang andal dan terpercaya, terbukti dengan dikukuhkannya PT BJTI sebagai Badan Usaha Pelabuhan (BUP) oleh Menteri Perhubungan melalui Keputusan Menteri Perhubungan RI Nomor : KP. 410 Tahun 2010 pada tanggal 27 September 2010.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yeni bagian SDM di PT. BJTI, keseimbangan kehidupan kerja karyawan di perusahaan tidak baik, dimana para pegawai tidak dapat mengatur dan membagi waktunya terkait dengan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan keluarga. Karyawan diharuskan untuk bekerja lembur pada hari libur. dan diharuskan menyelesaikan pekerjaan yang sebelumnya tertunda karena adanya PSBB di masa pandemi. Karyawan tidak diperbolehkan untuk menyelesaikan pekerjaannya di rumah, sehingga mereka harus datang ke

perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja para pegawai karena tidak dapat memberikan hasil kerja yang maksimal dan terdapat banyak kesalahan dalam hasil kerja karena karyawan juga tidak mendapatkan istirahat yang cukup. Selain itu juga, kesejahteraan karyawan yang menurun karena adanya pandemi yang memaksa pimpinan untuk menerapkan kebijakan bekerja di rumah membuat para karyawan tidak memperoleh bonus tambahan sehingga pendapatan gaji dan tunjangan karyawan menurun. Sedangkan lingkungan kerja pada PT. BJTI berubah drastis karena penerapan kebijakan yang harus mengikuti protokol kesehatan dan meminimalisir adanya komunikasi antar karyawan. Hal ini mempengaruhi kenyamanan para karyawan dalam bekerja, sehingga kehidupan kerja karyawan tidak seimbang.

Dari uraian dari latar belakang diatas yang telah dipaparkan dan adanya riset oleh penelitian terdahulu, maka penelitian ini penting untuk dilakukan dengan menggunakan judul "*Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kesejahteraan Karyawan Yang Dimoderasi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating di PT BJTI Surabaya*".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, berikut adalah beberapa rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini :

1. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan Karyawan ?

3. Apakah lingkungan kerja secara signifikan memoderasi pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Menganalisis signifikansi pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2. Menganalisis signifikansi pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan
3. Menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja dalam memoderasi Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan solusi bagi perusahaan agar dapat memperhatikan kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja di perusahaan.

2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi mahasiswa yang membutuhkan penelitian untuk mendukung teori dalam ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk dapat menambah wawasan mengenai pengelolaan dalam sumber daya manusia.

4. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan serta dapat memberikan bukti nyata mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah penulis dalam menyusun skripsi, dari skripsi penelitian ini dibagi dalam lima bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi uraian tentang latar belakang mengenai kinerja karyawan. Dengan menggunakan faktor yang dapat mempengaruhinya seperti kesejahteraan karyawan, kreativitas karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada bab I ini berisikan rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian sekarang dan landasan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti serta kerangka pemikiran serta hipotesis yang digunakan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang penjelasan metode penelitian yang digunakan meliputi pengukuran *variable*, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan serta keterkaitannya dengan penelitian terdahulu

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan