

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan yang ketat berlangsung dari waktu ke waktu pada berbagai organisasi bisnis. Demi menghadapi persaingan ini maka manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang penting agar bisnis dapat berjalan dengan baik. Menurut Rahardjo (2022:8), Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan penggunaan orang yang paling efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan individu. Artinya perusahaan sebagai organisasi bisnis dapat berjalan baik bilamana manajemen sumber daya manusia dikelola dengan baik. Tujuan dari perusahaan dapat tercapai bilamana pengelolaan pada manusia, yaitu karyawan, sebagai penggerak dari perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Manajemen yang mengurus seluruh karyawan ini perlu diperhatikan agar menghasilkan kinerja karyawan (*Job Performance*) yang baik. *Job Performance* secara formal ditetapkan sebagai nilai dari rangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau secara negatif, kepada pencapaian tujuan organisasi (Colquitt *et al.*, 2021:29). *Job Performance* harus dikelola agar setiap karyawan memberikan kontribusi positif kepada kemajuan perusahaan. Penelitian mengenai *Job Performance* di saat ini maupun di banyak kesempatan penting untuk dilakukan karena pengukuran pada kinerja tidak mudah sehingga tidak semua perusahaan melakukan pengukuran kinerja.

PT. Pelindo *Multi Terminal* di Gresik saat ini adalah hasil merger yang baru berlangsung sejak tahun 2021. Semula pelabuhan-pelabuhan yang dikelola BUMN ini terdiri dari beberapa pelabuhan yang lokasi dan manajemennya satu sama lain terpisah, tetapi dengan merger tersebut manajemen dipersatukan dan standardisasi kinerja dan pengawasan dilakukan di bawah satu kesatuan manajemen. Oleh karena itu, penelitian mengenai manajemen dan kinerja pada sumber daya manusia di perusahaan ini menarik untuk dilakukan saat ini. Merger yang diberlakukan pada beberapa anak PT. Pelindo ini membawa dampak bahwa standardisasi kinerja karyawan dapat dilakukan dengan lebih baik.

Saat ini, PT. Pelindo PT. Pelindo *Multi Terminal* menerapkan standardisasi penilaian kinerja yang rinci dan berlaku di semua unit pelabuhan yang dikelolanya. Manager HRD, PT. Pelindo *Multi Terminal Branch Gresik*, menerangkan bahwa kinerja setiap karyawan di lingkungan PT. Pelindo *Multi Terminal* dilaksanakan dengan menerapkan *key performance indicator* (KPI) yang terukur dan jelas. KPI diberlakukan dengan melihat capaian yang obyektif tergantung dari sisi individu karyawan bersangkutan. Karyawan yang mencapai standard tertentu dapat memperoleh tunjangan kinerja bulanan dan bahkan menjadi bonus di akhir tahun. Peningkatan kinerja per karyawan yang diterapkan ini, bilamana mampu dicapai dengan baik pada beberapa periode sekaligus maka nantinya KPI ini dapat mendorong karier karyawan ke jenjang yang lebih tinggi atau dengan kata lain karyawan tersebut dapat memperoleh promosi jabatan lebih tinggi. Dorongan oleh perusahaan, yaitu PT. Pelindo *Multi Terminal* kepada karyawannya dengan penerapan KPI ini, tentunya hal yang menyenangkan bagi

karyawan yang selalu ingin mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja karena membuka peluang pengembangan penghasilan dan karier. Lalu, pencapaian kinerja karyawan ini apakah memiliki hubungan dengan *Work-Life Balance* maupun *Psychological Well-Being*.

Work-Life Balance adalah keseimbangan pada seseorang menyangkut dengan pekerjaan profesional, tanggung jawab keluar dan aktivitas pribadi lainnya (Keelan, 2015 dalam Susanto *et al.*, 2022:3). Artinya, ketika seorang karyawan merasa terjadinya ketidakseimbangan pada *Work-Life Balance* maka hal-hal yang bertentangan dengan kinerja akan dilakukannya. Variabel ini dipilih sebagai salah satu variabel terikat karena pada penelitian yang dilakukan oleh Haider (2018:29), Shahzadi *et al.* (2021:322), dan Susanto *et al.* (2022:1) memperlihatkan hasil bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan kepada *Job Performance*. Artinya, peningkatan pada *Work-Life Balance* akan menyebabkan peningkatan yang signifikan terhadap *Job Performance*. Hasil wawancara yang merasa kurang seimbang pada variabel *Work-Life Balance* menyebabkan karyawan bersangkutan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya menganggap pekerjaan adalah sekedar jalan mendapatkan penghasilan. Karyawan yang terganggu pada *Work-Life Balance* juga merasakan pekerjaan sebagai beban sehingga tidak lagi memikirkan kinerja yang harus dicapainya.

Psychological Well-Being adalah suatu respon langsung dari emosi positif yang dimiliki oleh seseorang (Fredrickson, 2001 dalam Haider, 2018:30). Pada penelitian yang dilakukan saat ini, variabel *Psychological Well-Being* dijadikan salah satu variabel bebas dikarenakan hasil penelitian Haider (2018:34) maupun

penelitian Shahzadi *et al* (2021:329) menunjukkan hasil bahwa *Psychological Well-Being* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*. Hasil wawancara pendahuluan pada karyawan yang mengalami *Psychological Well-Being* yang baik menunjukkan bahwa karyawan merasa beruntung bekerja di perusahaan sehingga bekerja lebih sungguh-sungguh. Karyawan yang mengalami *Psychological Well-Being* yang memadai juga bekerja lebih semangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik agar mampu mencapai masa depan yang lebih baik.

Haider (2018:30) menerangkan bahwa munculnya emosi positif yang berupa *Psychological Well-Being* adalah akibat dari dorongan *Work-Life Balance* sehingga hasil akhirnya mampu meningkatkan *Job Performance*. Dengan kalimat lain dapat dinyatakan bahwa *Work-Life Balance* pada dasarnya memiliki pengaruh yang signifikan kepada *Psychological Well-Being* dan ketika *Psychological Well-Being* terdorong sehingga secara signifikan mempengaruhi *Job Performance* maka dapat dikatakan bahwa *Psychological Well-Being* menjadi pemediasi hubungan di antara keduanya. Peran mediasi *Psychological Well-Being* pada hubungan antara *Work-Life Balance* dengan *Job Performance* terbukti pada penelitian yang dilakukan oleh Haider (2018:34) maupun pada penelitian Shahzadi *et al* (2021:329).

Berdasarkan fenomena serta latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka pada kesempatan saat ini peneliti tertarik menyusun penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Psychological Well-*

Being, Terhadap *Job Performance* di PT. Pelindo *Multi Terminal-Branch* di Gresik”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang penelitian yang telah diulas sebelumnya, maka permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* pada PT. Pelindo *Multi Terminal-Branch* di Gresik?
2. Apakah *Psychological Well-Being* positif dan berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* pada PT. Pelindo *Multi Terminal-Branch* di Gresik?
3. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Well-Being* pada karyawan PT. Pelindo *Multi Terminal-Branch* di Gresik?
4. Apakah *Psychological Well-Being* memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Performance* pada PT. Pelindo *Multi Terminal-Branch* di Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan latar belakang serta perumusan masalah yang telah diungkapkan, maka tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* yang positif dan signifikan terhadap *Job Performance* pada PT. Pelindo *Multi Terminal-Branch* di Gresik.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Psychological Well-Being* yang positif dan signifikan terhadap *Job Performance* pada PT. Pelindo *Multi Terminal-Branch* di Gresik.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* yang positif dan signifikan terhadap *Psychological Well-Being* pada karyawan PT. Pelindo *Multi Terminal-Branch* di Gresik.
4. Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi variabel *Psychological Well-Being* pada hubungan antara *Work-Life Balance* dengan *Job Performance* pada PT. Pelindo *Multi Terminal-Branch* di Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang dapat diperoleh yaitu manfaat umum dan khusus bagi peneliti selanjutnya, masyarakat pada umumnya serta Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji tentang *Job Performance*.

2. Bagi Masyarakat

Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi serta pengetahuan baru tentang pentingnya *Job Performance* dengan mendorong munculnya *Work-Life Balance*, *Psychological Well-Being* pada karyawan.

3. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan rujukan para peneliti selanjutnya, menambah ilmu bagi para pembaca yang ada di lingkungan

Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya, serta menambah koleksi penelitian yang diterbitkan di dalam lingkungan Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya.

1.5 Sistematika Penulisan

Skripsi ini dibuat secara sistematis dengan membagi naskah menjadi beberapa bab dan terdiri dari sub bab-sub bab yang dijelaskan sebagai berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dibahas penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini, landasan teoritis yang mengkaji variabel-variabel penelitian serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas tentang rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, pengukuran variabel, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, instrumen penelitian, data dan metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi uraian tentang deskripsi responden dan tanggapan kuesioner, dilanjutkan dengan analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi uraian tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran berdasarkan hasil penelitian.

