

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting baik bagi organisasi ataupun perusahaan (Aqilah et al., 2023). Sumber daya manusia sendiri merupakan faktor utama yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai visi dan misi yang sudah ditetapkan organisasi maupun perusahaan. Pada perusahaan besar, sumber daya manusia masuk di dalam bagian menentukan strategi dan proses pengembangan sehingga akan banyak mengambil peran didalam menjalankan bisnis tersebut dan tentunya akan berdampak langsung kepada kualitas produk atau jasa perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan karena sumber daya manusia tidak hanya sekedar tenaga kerja, tetapi juga aset strategis (Sella et al., 2024). Di dalam perannya, sumber daya manusia dimulai dari perekrutan karyawan, pelatihan karyawan, hingga perencanaan perusahaan di masa mendatang. Perusahaan tentunya mengharapkan karyawan yang kompeten untuk menjalankan setiap strategi perusahaan. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang kompeten untuk memainkan peran di dalam budaya organisasi yang akan tercipta didalam perusahaan sehingga menghasilkan karyawan yang unggul untuk mencapai tujuan-tujuan strategis perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan dituntut untuk dapat beradaptasi dan menyesuaikan dengan segala kondisi yang sedang terjadi atau yang akan terjadi. Dengan pengelolaan kinerja yang tepat, perusahaan akan mampu mencapai hasil yang baik didalam mengembangkan setiap karyawan melalui peran sumber daya manusia sehingga mampu menciptakan tenaga kerja yang adaptif dan kompeten. Pesatnya perkembangan persaingan di era globalisasi membuat karyawan diharuskan untuk bekerja lebih ekstra untuk mencapai tujuan perusahaan dan untuk menempatkan perusahaan didalam posisi yang dapat bersaing.

Rumah sakit sebagai salah satu jenis fasilitas kesehatan memegang peranan krusial dalam mempercepat peningkatan kesehatan masyarakat di Indonesia. Keberhasilan dalam pelaksanaan fungsi rumah sakit terlihat dari adanya peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan. Beberapa faktor memengaruhi mutu pelayanan yang disediakan oleh rumah sakit. Di antara faktor-faktor tersebut, sumber daya manusia merupakan yang paling berpengaruh (Riandini et al., 2024).

Keperawatan adalah salah satu pemegang peran penting di rumah sakit. Perawat memiliki peranan yang krusial di rumah sakit dalam upaya memelihara standar kualitas layanan kesehatan. Standar yang berkaitan dengan penilaian dan pengelolaan mutu mengungkapkan bahwa perawatan keperawatan memastikan tersedianya layanan yang berkualitas tinggi dengan selalu berpartisipasi dalam program pengawasan kualitas di rumah sakit. Dalam profesi ini, perawat berinteraksi secara langsung dengan

berbagai pasien yang memiliki diagnosis penyakit yang berbeda-beda dengan respon yang bervariasi. Tanggung jawab yang diemban perawat bukanlah hal yang mudah. Di satu sisi, perawat harus mengelola tugas fisik dan administratif dari lembaga tempat mereka bernaung, sementara di sisi lain, mereka harus menghadapi kecemasan, keluhan, dan mekanisme pertahanan diri pasien yang timbul akibat sakit yang diderita. Selain itu, mereka juga harus menghadapi ketegangan dan kejenuhan saat berhadapan dengan pasien yang berada dalam kondisi kritis atau terminal. Untuk itu, perawat dituntut untuk selalu tampil sebagai sosok profesional yang diharapkan oleh pasien. Beragam situasi dan tuntutan pekerjaan yang dihadapi dapat menjadi sumber stres yang signifikan (Riandini et al., 2024).

Dalam konteks ini, penting untuk mempertimbangkan bagaimana perawat dapat menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. *Work-life balance* adalah salah satu aspek penting. Fenomena persaingan dalam era globalisasi ini menuntut karyawan untuk lebih giat dalam menunjukkan kinerja mereka dalam melakukan setiap tugas yang ada. Menurut Bataineh (2019) mengemukakan bahwa bagi mayoritas orang, pekerjaan yang berada di lingkup pekerjaan harus diselesaikan oleh individu pada saat jam bekerja. *Work-life balance* juga memiliki fokus baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan, hal ini disebabkan karena menyeimbangkan *work-life balance* dapat meminimalkan konflik di masa mendatang (Fapohunda, 2014). *Work-life balance* adalah bagaimana seseorang dapat menyeimbangkan antara

tuntutan pekerjaan mereka dengan kehidupan pribadinya. *Work-life balance* merupakan fase yang dialami seseorang yang sudah dewasa dan harus menempatkan diri di mana ada banyak pilihan yang berat, baik itu pilihan yang ada didalam pekerjaan mereka maupun dalam lingkungan keluarga mereka dan tentunya setiap keputusan yang diambil akan memiliki dampak masing-masing. Konflik pekerjaan sering terjadi ketika mereka tidak bisa menempatkan posisi prioritas, contohnya ketika seseorang lebih mengutamakan kehidupan pekerjaan mereka dibanding dengan keluarga. Konflik keluarga juga bisa di karenakan masalah yang terjadi di tempat kerja sehingga berdampak pada keluarga.

Happiness at work juga salah satu faktor yang berperan penting dalam mencapai keseimbangan ini. *Happiness at work* dapat diartikan sebagai perasaan bahagia di dalam melakukan pekerjaan, hubungan yang baik dengan rekan kerja, semangat yang tinggi dalam bekerja, sehingga menghasilkan rasa saling ketergantungan dengan rekan kerja di dalam perusahaan. *Happiness at work* sangat diperlukan untuk diterapkan oleh perusahaan karena penelitian yang dilakukan oleh Joo & Lee (2017) mengatakan bahwa karyawan yang bahagia akan menjadi karyawan yang produktif. Ketika karyawan merasa bahagia ketika menjalankan pekerjaan mereka, hubungan antara rekan kerja juga baik maka tingkat produktifitas juga akan meningkat, sehingga akan mudah dalam mencapai target perusahaan dengan strategi-strategi yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Salas-Vallina et al., (2017) mengungkapkan bahwa ada kaitan yang kuat antara keterikatan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional afektif dan ini merupakan unsur utama dari *happiness at work*. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Erdogan et al., (2012), dalam Joo & Lee, (2017) bahwa kebahagiaan itu bergantung pada kepuasan terhadap lingkungan, kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, dan kekesuaian terhadap orang dan lingkungan. Kebahagiaan di tempat kerja dipandang sebagai penggunaan sumber daya manusia secara bijaksana dalam menangani setiap tantangan (Edmunds & Pryce-Jones, 2008, dalam Bataineh 2019).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti menentukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh *work-life balance* terhadap *employee performance*, studi pada perawat di RSPupuk Kaltim, Sangatta Utara?
2. Apakah ada pengaruh *happiness at work* (keterikatan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen afektif organisasi) terhadap *employee performance*, studi pada perawat di RSPupuk Kaltim, Sangatta Utara?

1.3 Batasan Penelitian

Agar dapat lebih fokus dalam melakukan penelitian ini, peneliti membuat batasan sebagai berikut :

1. *Work-life balance* adalah upaya atau layanan yang diberikan dari perusahaan atau organisasi yang ditetapkan untuk memberikan bantuan kepada karyawan terkait dengan konflik yang terjadi antara pekerjaan dan kehidupan keluarganya. Ada kaitan antara keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dan peningkatan produktifitas di tempat kerja (Prasad & Pateriya, 2023). Selain itu karyawan yang merasakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga memiliki tingkat absensi dan *turnover* yang lebih rendah, serta memiliki tingkat dedikasi dan keterlibatan yang tinggi dan pada akhirnya dapat meningkatkan hasil bisnis (Kossek & Ozeki, 1998, dalam Prasad & Pateriya, 2023).
2. *Happiness at work* dalam penelitian ini memiliki tiga variabel utama yaitu keterikatan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional afektif. Keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif antara pekerjaan dan lingkungan kerja seperti yang dikemukakan oleh Fisher, 2010, dalam Apriadi et al., 2022; Bataineh, 2019) keterikatan menunjukkan rasa kegigihan, kewaspadaan, energi, semangat, dedikasi, penyerapan, antusiasme, serta kebanggan. Kepuasan kerja dipandang sebagai gambaran dari respon terhadap pekerjaan, sehingga dapat dikatakan karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan karyawan dianggap sebagai salah satu penentu keberhasilan dan pertumbuhan organisasi (Prajogo & Cooper, 2017, dalam Al-dalahmeh et al., 2018). Komitmen organisasional afektif mencakup keterikatan emosional yang dirasakan karyawan. *Happiness at work* adalah

bagaimana seseorang mengalami, mengelola, dan menilai setiap proses kehidupan hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Salas-Vallina et al., (2017) dimana keterikatan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional afektif merupakan unsur utama *happiness at work*.

3. *Employee performance* berkontribusi pada perbaikan seluruh proses organisasi khususnya dalam proses efisiensi dan produktifitas dan juga menentukan seberapa besar kontribusi karyawan terhadap organisasi dan di antara kontribusi karyawan adalah kuantitas *output*, kehadiran kerja, dan sikap akomodatif (Abualoush et al., 2018)

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *Employee performance* di RSPupuk Kaltim, Sangatta Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *happiness at work* (keterikatan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional afektif) terhadap *employee performance* di RSPupuk Kaltim, Sangatta Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi pihak-pihak yang membutuhkannya. Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat diperhitungkan saat membuat keputusan, sekaligus sebagai pedoman dan sumber informasi terkait pengaruh *work-life balance* dan *happiness at work* terhadap *employee performance*.

2. Manfaat Praktis

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi perusahaan hingga peneliti lain yang ingin melakukan penelitian terkait *work-life balance* dan *happiness at work* terhadap *employee performance*.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab I ini peneliti menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab II ini peneliti menjelaskan teori-teori para ahli dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel yang diteliti dan ini digunakan sebagai acuan. Pada bab ini juga peneliti menjelaskan mengenai masing-masing variabel yang berpengaruh pada *employee performance*, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab III peneliti akan menjelaskan mengenai lokasi penelitian, data penelitian, model penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV berisi karakteristik responden, hasil pengujian instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas, hasil dari analisis data (statistik deskriptif, statistik linier berganda, uji F, dan uji t) dan diakhiri dengan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab V berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran