

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam transformasi industri keuangan yang semakin pesat saat ini, menjadikan tujuan utama perusahaan agar dapat lebih sigap dalam menghadapi pasar yang terus berubah dan berkembang (Winasis & Riyanto, 2020). Dalam proses mencapai tujuan tersebut, peningkatan kinerja organisasi sangat dibutuhkan sebagai fondasi utama dalam menciptakan daya saing perusahaan di pasar. Perusahaan dapat mengimplementasikan strategi transformasi sebagai langkah strategis untuk mengoptimalkan kinerja organisasi dan daya saing secara menyeluruh. Kinerja organisasi bergantung pada kinerja pekerjaan pekerja (Otley, 1999). Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi setiap karyawan secara langsung memengaruhi efektivitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Kinerja pekerjaan pekerja atau karyawan adalah tindakan yang diharapkan terkait pekerjaan yang juga meliputi bagaimana aktivitas diselesaikan (Yang et al., 2024). Hal ini dimaksudkan, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses, kualitas, dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Perusahaan perlu untuk mendapatkan gambaran mengenai keoptimalan kinerja karyawan selama bekerja. Oleh karena itu, keoptimalan kinerja dapat diukur menggunakan penilaian kinerja untuk mengevaluasi apa yang dilakukan karyawan (Lencho, 2020). Adanya penilaian kinerja penting untuk memastikan bahwa setiap individu menjalankan perannya secara optimal demi mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Perusahaan dengan kinerja karyawan yang optimal akan berdampak pada kinerja keuangan lebih baik juga meningkatkan profitabilitas (Yang et al., 2024). Perusahaan dapat sulit dalam berkompetisi jika kinerja karyawan tidak optimal dikarenakan tidak mampu dalam mengelola karyawannya. Tekanan kerja yang berlebihan, beban tugas yang meningkat, serta ekspektasi yang tidak realistis sering kali menjadi pemicu yang menyebabkan stres dan kelelahan kerja (Yang et al., 2024). Kondisi ini menyebabkan karyawan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan pribadi mereka, karena kurangnya perhatian terhadap keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Maka dari itu, perusahaan perlu untuk memahami kebutuhan karyawan.

Kebutuhan karyawan dalam hal *psychological well-being* menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Kundi et al., 2020). Hal ini menunjukkan bahwa kondisi *psychological well-being* setiap karyawan tidak hanya berkontribusi terhadap diri mereka sendiri, tetapi juga berdampak langsung pada efektivitas dan produktivitas kerja. *Psychological well-being* menggambarkan kebahagiaan seseorang, terpenuhinya keinginan, kepuasan, kemampuan, dan penyelesaian tugas (Diener & Ryan, 2008). Maka dari itu, *psychological well-being* mencerminkan kualitas kehidupan mental individu yang seimbang, yang memungkinkan karyawan untuk berfungsi secara optimal dalam lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki kondisi *psychological well-being* yang baik cenderung lebih termotivasi, memiliki tingkat stres yang lebih rendah, serta dapat meningkatkan kinerjanya (Kundi et al., 2020). Hal ini menandakan bahwa perusahaan perlu memperhatikan aspek *psychological well-being* sebagai bagian

dari strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Psychological well-being karyawan tidak bisa langsung mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri (Yang et al., 2024). Meskipun begitu, karyawan berada dalam kondisi psikologis yang baik, belum tentu hal tersebut secara otomatis mendorong peningkatan kinerja. Hal ini disebabkan oleh adanya kepuasan karyawan akan pekerjaan yang dilakukannya, menganggap pekerjaan itu sebagai sesuatu yang bermanfaat (Liona & Yurniardi, 2020). Dengan demikian, pandangan terhadap kepuasan karyawan terhadap pekerjaan menjadi jembatan penting yang menghubungkan *psychological well-being* dengan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah reaksi emosional yang muncul sebagai tanggapan terhadap pekerjaan yang dijalani, termasuk kondisi sosial dan fisik di lingkungan kerja (Lencho, 2020). Hal ini tidak hanya bergantung pada isi pekerjaan itu sendiri, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai aspek lingkungan kerja, seperti hubungan dengan rekan kerja, dukungan atasan, kenyamanan fisik di tempat kerja, serta budaya organisasi. Oleh karena itu, kepuasan kerja berdampak pada kinerja pekerjaan karyawan, dan kinerja pekerjaan karyawan yang lebih baik, pada waktunya, akan semakin membangkitkan kepuasan kerja karyawan (Yang et al., 2024). Dengan kata lain, terdapat hubungan timbal balik yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik, sementara peningkatan kinerja akan memperkuat perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalani.

Penelitian ini, meneliti keterkaitan antara *psychological well-being*, kepuasan kerja, dan kinerja pekerjaan menjadi penting karena saling berhubungan dalam menentukan kinerja dari karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan tidak secara langsung meningkat hanya karena *psychological well-being* yang baik, melainkan memerlukan kepuasan kerja sebagai perantara yang memperkuat hubungan tersebut (Yang et al., 2024). Dengan memahami peran kepuasan kerja sebagai perantara, perusahaan dapat menyusun strategi yang lebih tepat dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *psychological well-being* serta meningkatkan kinerja karyawan (Winasis & Riyanto, 2020). Oleh sebab itu, penelitian ini memberikan kontribusi dalam merancang kebijakan MSDM yang bertujuan untuk mengoptimalkan *psychological well-being* dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Dalam penelitian ini, penulis memilih untuk melakukan penelitian di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Jogja (Perseroda) yang didasarkan pada karakteristik BPR memiliki pendekatan lebih personal kepada masyarakat, dengan skala usaha lebih kecil dan regulasi perbankan yang relatif sederhana, khususnya terkait kepegawaian. Namun, keterbatasan jaminan kepegawaian menimbulkan tantangan berupa tingkat keluar masuk pegawai (*turnover*) yang relatif tinggi dibandingkan dengan bank umum. Kondisi ini berdampak pada kinerja karyawan, karena stabilitas dan keberlanjutan kerja menjadi terpengaruh. Dalam hal ini, *psychological well-being* karyawan memegang peranan penting, mengingat tekanan pekerjaan dan ketidakpastian karier dapat memengaruhi *psychological well-being* individu. Selanjutnya, kepuasan kerja berfungsi sebagai faktor mediasi

yang menjembatani pengaruh *psychological well-being* terhadap kinerja, di mana karyawan yang merasa sejahtera secara psikologis cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dan pada akhirnya menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, BPR Bank Jogja memiliki jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) yang cukup banyak, sehingga memerlukan pengelolaan SDM yang memadai. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih optimal untuk meningkatkan *psychological well-being*, kepuasan kerja, serta produktivitas karyawan, sehingga mampu memperkuat kontribusi bank milik Pemerintah Kota Yogyakarta ini terhadap pembangunan ekonomi daerah.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *psychological well-being* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *psychological well-being* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dalam?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *psychological well-being* terhadap kinerja pekerjaan?

1.3. Batasan Masalah

Agar dapat memastikan fokus pembahasan yang lebih terarah dan tidak meluas, maka ditetapkan ruang lingkup penelitian dengan batasan-batasan sebagai berikut:

1. *Psychological well-being* merupakan aspek kesehatan mental, termasuk kecemasan depresi, disfungsi sosial, dan kepercayaan diri (Goldberg dan Williams, 1991) dalam penelitian (Yang et al., 2024).
2. Kepuasan kerja meliputi kepuasan intrinsik dan ekstrinsik (Weiss et al., 1967). Kepuasan intrinsik berkaitan dengan sifat pekerjaan itu sendiri, seperti tugas yang dilakukan dan rasa pencapaian, sedangkan kepuasan ekstrinsik berkaitan dengan faktor eksternal seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan (Yang et al., 2024).
3. Kinerja pekerjaan adalah evaluasi seberapa baik karyawan melaksanakan tugas pekerjaan mereka sebagaimana ditentukan dalam deskripsi pekerjaan mereka (Williams & Anderson, 1991).

1.4. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini ditujukan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh signifikan dan positif *psychological well-being* terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh signifikan dan positif *psychological well-being* terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Menganalisis pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *psychological well-being* terhadap kinerja pekerjaan.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan, dengan rincian manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian di bidang MSDM, khususnya dalam menjelaskan bahwa *psychological well-being* tidak hanya berkaitan dengan aspek emosional karyawan, tetapi juga berperan dalam membentuk kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini menolong kontribusi strategis bagi manajemen Bank Jogja dalam merancang kebijakan yang efektif untuk meningkatkan *psychological well-being* karyawan. Dengan memahami pengaruh *psychological well-being* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat menyusun program-program yang mendukung terciptanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, menekan tingkat stres kerja, serta memperkuat motivasi dan loyalitas karyawan. Temuan ini juga dapat dijadikan sebagai referensi dalam

menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, guna mengoptimalkan kontribusi karyawan terhadap pertumbuhan dan keberhasilan organisasi.

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam memberikan gambaran yang sistematis dan menyeluruh, penelitian ini disusun ke dalam lima bab utama yaitu:

1. BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

2. BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan teori, hipotesis, dan kerangka penelitian untuk menunjang penelitian.

3. BAB III: METODOLOGI

Bab ini memaparkan metode yang digunakan dalam penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, objek, populasi, sample, pengumpulan data, instrumen penelitian, pengujian instrumen, dan analisis data.

4. BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian disertai dengan analisis data secara sistematis guna menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari temuan utama, implikasi, keterbatasan, dan saran untuk penelitian selanjutnya.