

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era reformasi birokrasi saat ini, organisasi di sektor publik mengalami tekanan yang semakin besar untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan akuntabilitas kinerja karyawan. Aparatur sipil negara (ASN) harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja karena digitalisasi, kebutuhan akan transparansi, dan percepatan reformasi (Akbar & Rafie, 2023). Kondisi ini menjadikan kinerja karyawan sebagai faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi sektor publik dalam mencapai tujuan strategisnya. Namun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih menghadapi beberapa kendala dan belum mencapai tingkat optimal. Permasalahan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari organisasi maupun dari individu karyawan itu sendiri.

Menurut Kemuning & Puji (2025), kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja dan profesionalisme. Rendahnya kedua faktor tersebut menjadi penyebab kinerja karyawan tidak mencapai hasil yang maksimal. Fenomena lain juga menunjukkan bahwa dalam organisasi modern, karyawan seringkali mengalami tekanan kerja yang besar, perubahan tuntutan tugas, serta ketidakpastian dalam lingkungan kerja, yang semuanya berkontribusi pada penurunan performa kerja. Penelitian oleh Tang et al., (2021) menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat mengurangi kemampuan individu dalam menjalankan tugas secara efektif. Situasi ini memperkuat bahwa masalah kinerja

karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh sistem organisasi tetapi juga oleh faktor internal individu. Kinerja karyawan merupakan gambaran perilaku individu yang relevan dengan tujuan organisasi dan memberikan kontribusi pada efektivitas organisasi, baik melalui (*task performance*) maupun (*contextual performance*) (Koopmans, 2014). Namun, peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh sistem dan kebijakan organisasi, melainkan juga dipengaruhi oleh kesejahteraan psikologis individu yang melaksanakan tugas tersebut.

Kesejahteraan psikologis merupakan kondisi mental yang positif yang memungkinkan individu untuk berfungsi secara optimal dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan. Individu dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung mampu mengatasi tekanan kerja, memiliki motivasi yang kuat, serta menunjukkan perilaku kerja yang lebih produktif. Menurut Wisnu et al. (2025), Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia kesejahteraan psikologis dipandang sebagai aset organisasi karena dapat mendukung keterlibatan kerja, mengurangi stres, serta mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal. Oleh sebab itu, kesejahteraan psikologis semakin mendapat perhatian sebagai faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Yang et al. (2024) mengungkapkan bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya berpengaruh langsung pada kinerja karyawan, tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik cenderung merasa lebih nyaman, termotivasi, dan mampu mengelola tekanan kerja dengan baik sehingga meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaannya. Tingginya kepuasan kerja tersebut kemudian mendorong

karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam menentukan sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja. Menurut Abdali & Hakimi (2023), kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang mencerminkan seberapa besar perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Saat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka biasanya memiliki motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Evada et al. (2025) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya menunjukkan tingkat komitmen, motivasi, dan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap organisasi. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, pada akhirnya meningkatkan produktivitas serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

Salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam mengelola sumber daya manusia adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Instansi ini bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN), mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai, peningkatan kompetensi, hingga penilaian kinerja (Darmi & Justian, 2025). Sebagai lembaga yang mengelola sistem kepegawaian, kualitas kinerja karyawan di internal BKPSDM sangat krusial karena berdampak langsung pada

efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di tingkat daerah. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik, termasuk peningkatan kompetensi dan disiplin kerja karyawan, dapat meningkatkan produktivitas kerja aparatur sipil negara serta mendorong terciptanya pelayanan publik yang lebih efektif dan profesional (Chintya et al., 2025).

Dalam penelitian ini, BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memegang peranan penting dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia aparatur di lingkungan pemerintahan Kabupaten Kapuas Hulu. BKPSDM Kapuas Hulu bertanggung jawab atas berbagai aspek kepegawaian, termasuk administrasi kepegawaian, peningkatan kompetensi aparatur, serta pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, kualitas kinerja karyawan di BKPSDM Kapuas Hulu penting karena memiliki dampak langsung terhadap efektivitas pengelolaan ASN di wilayah tersebut. Jika karyawan di BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu memiliki tingkat kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja yang baik, maka diharapkan kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan, yang pada akhirnya mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang lebih efektif dan profesional. Dengan demikian, pemilihan BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu sebagai objek penelitian dinilai relevan dan penting, karena tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan secara internal, tetapi juga berdampak pada efektivitas pengelolaan ASN dan kualitas pelayanan publik secara lebih luas. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada instansi ini menjadi sangat penting untuk dilakukan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang ditulis pada latar belakang masalah, berikut merupakan rumusan masalah dari penelitian ini:

1. Apakah kesejahteraan psikologis berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kesejahteraan psikologis berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

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

1. Kesejahteraan psikologis merupakan kondisi kesehatan mental individu yang mencerminkan kemampuan pengaturan diri, stabilitas emosi, serta ketahanan dalam menghadapi tekanan kerja. Kesejahteraan psikologis juga berkaitan dengan kemampuan individu dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja serta menjaga keseimbangan emosional dalam menghadapi pekerjaan (Mohan & Lone, 2021 dalam Yang et al., 2024).
2. Kepuasan kerja meliputi kepuasan intrinsik dan ekstrinsik. Kepuasan intrinsik berkaitan dengan sifat pekerjaan itu sendiri, seperti tugas yang dijalankan dan rasa pencapaian, sedangkan kepuasan ekstrinsik berkaitan dengan faktor-faktor eksternal seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan (Yang et al., 2024).

3. Kinerja karyawan adalah evaluasi mengenai seberapa baik karyawan melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka sesuai dengan yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan (Williams & Anderson, 1991).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis apakah kesejahteraan psikologis berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis apakah kesejahteraan psikologis berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dengan fokus pada hubungan antara Kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian akademik mengenai pentingnya kesejahteraan

psikologis dan kepuasan kerja sebagai faktor penentu peningkatan kinerja karyawan dalam lingkungan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta masukan bagi BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) mengenai pentingnya memperhatikan kondisi kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam merumuskan kebijakan atau strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun berdasarkan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi pembahasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi pembahasan mengenai tinjauan pustaka yang mencakup landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis serta kerangka penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai jenis dan lokasi penelitian, populasi dan sampel yang digunakan jenis serta sumber data, teknik pengumpulan data, instrument

penelitian, dan metode analisis data yang diterapkan.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan karakteristik responden, hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen, tahapan analisis data yang digunakan, serta pembahasan temuan penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial yang dapat diterapkan, keterbatasan dalam penelitian, serta saran untuk penelitian selanjutnya.

