

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Revolusi industri keempat dikenal sebagai Industri 4.0 yang ditandai dengan pertumbuhan teknologi yang pesat, termasuk Internet of Things and Services dalam banyak operasi bisnis sekarang (Muliawati, 2020). Cepatnya pertumbuhan teknologi digital di era industri 4.0 mempersembahkan bermacam manfaat, namun ada juga beragam tantangan yang harus diatasi, hal ini menghasilkan pengaruh pada berbagai industry/bidang, sumber daya manusia merupakan salah satunya. Fenomena yang terjadi saat ini adalah pengaplikasian konsep otomatisasi dalam proses kerja yang segala hal dapat dilakukan dengan menggunakan mesin, sehingga menurunkan tugas maupun pekerjaan manusia. Dengan pengelolaan SDM agar melahirkan sumber daya manusia yang kompeten serta responsif teknologi dalam Revolusi Industri 4.0 memberi potensi untuk Indonesia dengan memaksimalkan keunggulan demografis yang saat ini terjadi hingga tahun 2030, Indonesia dapat lebih maju (Indah et al., 2018)

Bonus demografi ini diakibatkan karena dari total penduduk terdapat 2/3 penduduk masih tergolong usia produktif (Yessi et al., 2018). Dapat disimpulkan bahwa generasi milenial saat ini merupakan angkatan kerja yang aktif mengingat Badan Pusat Statistik Indonesia (2018) melaporkan jika melebihi dari 50% angkatan kerja Indonesia berada di bawah 30 tahun. SUPAS (2015) mengatakan bahwa tahun 2020 sampai dengan tahun 2045, sebanyak

70% penduduk Indonesia akan menjadi angkatan kerja antara usia 15 hingga 64 tahun dari seluruh populasi dan 30% dari populasi merupakan golongan tidak produktif, dan Gen Y akan mulai mendominasi angkatan kerja. Menurut Yesi et al., (2018)), gen Y di Indonesia berdasarkan temuan sejumlah peneliti, yakni penduduk negara yang lahir antara tahun 1980 dan 2000.

Mengenal internet, liberalisasi ekonomi, perkembangan social media, dan kesadaran lingkungan telah menghasilkan generasi milenial yang *ambitious, creative, goal-oriented*, penuh percaya diri serta menghargai diri sendiri, dan responsif terhadap teknologi (Faras, 2018). Menurut Tan Yee et al.,(2018)), Pekerja millennial memiliki *stereotype* sebagai individu yang memiliki pendidikan tinggi, pengetahuan luas, dan ambisius. Dengan ciri-ciri yang disebutkan, diharapkan gen Y sebagai pekerja di era revolusi industri 4.0 akan lebih bersaing dan efektif dalam menghadapi persaingan global dibandingkan generasi sebelumnya.

Mencermati satu dari beberapa kelebihan generasi milenial terutama ketanggapan terhadap teknologi, hal ini akan berpengaruh pada pekerjaan mereka. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh penggunaan teknologi saat ini sebab akan memudahkan karyawan dalam melakukan tugasnya. Kinerja pada karyawan bisa berdampak pada kinerja pribadi dan organisasi Khaled, (2019). Ketika perseroan sebagai penyedia pekerjaan gagal untuk berkomitmen kepada karyawan, hal itu dapat berdampak negatif pada hasil kerja dan dedikasi terhadap perseroan itu sendiri. (Robbins & Judge, 2015:47).

Menurut Mangkunegara (2010:9), kinerja sumber daya manusia adalah penilaian terhadap kuantitas dan kualitas kinerja atau hasil kerja yang diperoleh pegawai selama jumlah waktu yang ditentukan dalam memenuhi kewajibannya sebagai karyawan. Secara dasar, ketika berbicara tentang kinerja adalah apa yang pekerja lakukan atau tidak lakukan. (Mathis & Jackson, 2011:378). Untuk mendongkrak kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan tuntutan psikologis, seperti *work-life balance* dan kebutuhan material (Saina., 2016). Menurut (Dharmasiri, 2019), Work-life balance menjadi prioritas bagi para pekerja milenial yang menuntut fleksibilitas dalam pekerjaan mereka.

Work-life balance merujuk pada seseorang yang dapat membagi waktu yang cukup guna menyeimbangkan pekerjaan maupun di luar pekerjaan, seperti kesempatan untuk berkomunikasi dengan kerabat, memiliki hari luang untuk melepas lelah, memiliki hubungan yang tidak toxic dengan teman kerja, dan berhasil menurus kerja sampai selesai (Ayushi, 2017). Sementara itu menurut (Fatima, 2015) *work-life balance* mengacu pada kapasitas seseorang untuk memenuhi kewajiban yang berhubungan dengan pekerjaan dan kewajiban pribadi, dimana hal tersebut membuat orang tersebut senang. *Work-life balance* juga adalah sarana bagi pekerja untuk menjalani kebiasaan berkehidupan yang menyehatkan dan menguntungkan, dengan hal itu dapat meningkatkan kinerja mereka. (Nida et al., 2019).

Menurut penelitian dari Khaled (2019), dan Collins (2019), mengatakan bahwa *WLB* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Ketika pekerja puas dengan seimbang hidupnya dan pekerjaannya,

keadaan itu akan berdampak pada performa karyawan atau hasil kerja karyawan yang meningkat. Terdapat perbedaan pendapat dari penelitian yang dilakukan Boinett et al. (2017) dan Farhan et al. (2019) menjelaskan jika *work-life balance* tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pekerja, lantaran karyawan diberikan sarana dan prasarana yang cukup dalam bekerja, sehingga konflik keluarga atau pribadi tidak mengganggu kinerjanya.

Selain keseimbangan kehidupan kerja, Kecenderungan untuk merasa puas dapat berdampak pada kinerja karyawan (Saina et al., 2016). Respon emosional pada evaluasi kinerja seseorang sering kali disebut dengan kepuasan kerja (Tan et al., 2018). Orang mungkin dapat bekerja lebih efektif jika mereka puas dengan pekerjaan mereka (Kadarisman, 2017). *Job satisfaction* terkait dengan bagaimana perasaan orang tentang beragam perspektif dan karakteristik pekerjaan mereka (Khaled, 2019). Menurut Newstrom (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *job content* (sifat pekerjaan) dan *job context* (supervisor, rekan kerja, organisasi).

Hasil penelitian oleh (Abdirahman et al., 2020), Vanny boy et al. (2019) dan Karem et al. (2019), mengatakan jika terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan dan kinerja. Terdapat perbedaan dengan hasil temuan Erlina (2017), karena dipengaruhi oleh aspek individual seperti *self-esteem*, sehingga kepuasan kerja memiliki dampak negatif signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki rasa *self-esteem* kuat, cenderung menganggap kalau mereka bisa melakukan segalanya, dan percaya diri pada diri mereka sendiri, Karena ini, pekerjaan utama menjadi memberatkan, dan

rasa puas atas pencapaian dapat menurunkan kinerja. Berbeda dengan apa yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya, dalam penelitian oleh Khaled (2019), membuktikan apabila kepuasan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karena terdapat gap pada penelitian sebelumnya, Peneliti berkesempatan untuk mengajukan hipotesis dengan menghadirkan kepuasan kerja sebagai mediator antara unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai. Temuan studi sebelumnya memberikan bukti empiris bahwa hubungan antara kinerja karyawan dan work-life balance adalah bervariasi. Dengan menambahkan variabel mediasi, yaitu kepuasan kerja, peneliti mencoba menguji temuannya dari penelitian ini. Akan ada dampak langsung dan tidak langsung antar variabel dengan bantuan variabel mediasi ini. Selain itu, penelitian dilaksanakan pada item dan waktu yang berbeda dengan memasukkan variabel mediasi kepuasan kerja.. Jadi orisinalitas pada penelitian ini terletak pada penambahan variabel mediasi guna meningkatkan pengaruh antar variabel dan juga didasarkan pada subjek penelitian dan periode waktu yang berlainan dari penelitian terdahulu.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka dapat disimpulkan bahwa penulis memiliki tujuan untuk menganalisis, sebagai berikut:

1. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Pengaruh Kepuasan Kerja yang memediasi hubungan antara *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Studi ini dirancang untuk memberikan wawasan dan pengetahuan baru kepada para akademisi tentang pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktisi

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran tentang dampak *work-life balance* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dengan harapan temuan ini akan membantu perusahaan memaksimalkan kinerja sumber daya manusianya.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan dalam menyusun skripsi ini memiliki 5 bab dan juga memiliki sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Penulisan penelitian pada bab I ini terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dalam penelitian, dan sistematika penelitian skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Penulisan penelitian pada bab II ini menjelaskan tentang kumpulan teori dari para pakar ahli berdasarkan kutipan jurnal ilmiah, dan buku selain teori juga terdapat penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Penulisan penelitian pada bab III ini berisikan tentang desain penelitian, populasi, sampel, dan teknik sampling, variabel dan definisi variabel, sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penulisan penelitian pada bab IV ini berisikan tentang deskripsi data, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUPAN

Penulisan penelitian pada bab V ini berisikan tentang kesimpulan, keterbatasan, dan saran.