

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada era modern ini, organisasi dihadapkan pada tantangan untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang antara kehidupan pribadi dan profesional karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan tersebut adalah *work life balance*. *Work life balance* merupakan konsep yang mengacu pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Dalam konteks organisasi, *work life balance* dapat mencakup fleksibilitas waktu kerja, kinerja karyawan sebagai dukungan dari perusahaan terhadap kehidupan pribadi karyawan, dan kesempatan untuk mengembangkan diri di luar pekerjaan.

Pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam hal kinerja karyawan, adalah aspek krusial yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memastikan pencapaian tujuan perusahaan secara optimal (Susita, et. al.,2020). Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang harus diprioritaskan untuk menghadapi dan memenangkan persaingan, baik di tingkat nasional maupun global. (Suryosukmono & Widodo, 2020). Wulandari & Hadi (2021) telah membuktikan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Pradnyani & Rahyuda (2022) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work life balance* dan kinerja karyawan. Menurut Greenhaus (2003), *Work life balance* mengacu pada sejauh mana seseorang merasa puas dan terhubung dengan kehidupan pekerjaan dan keluarga

mereka, serta kemampuannya untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik di tempat kerja akan mengalami *work-life balance* yang memadai. *Work-life balance* berarti kemampuan karyawan untuk mengatur waktu dan energi antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi secara efektif. Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan ini cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan pada akhirnya, kinerja yang lebih baik. Namun, keseimbangan ini tidak selalu mudah dicapai, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan. Studi dari *Accenture*, sebuah perusahaan konsultan manajemen, mengungkapkan bahwa *work-life balance* adalah faktor kunci kesuksesan bagi pria dan wanita. Sebagian besar karyawan meyakini bahwa pencapaian *work-life balance* dapat mendukung karir yang sukses dan kehidupan yang bahagia. Selain itu, *work-life balance* juga berperan sebagai pemicu kepuasan kerja. Dalam pandangan islam telah disinggung di dalam Al Quran seperti di dalam surah At Taubah ayat 105 yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nyakepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S At-Taubah : 105).

*Work-life balance* mencakup tiga elemen utama: pengaturan total waktu

kerja, serta tanggung jawab dalam mengurus rumah tangga. Ketika peran keluarga dilaksanakan dengan baik, tempat kerja akan terasa lebih menyenangkan dan karyawan cenderung terhindar dari konflik (McDonald, Brown & Bradley, 2005). *Work life balance* merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan di setiap perusahaan saat merumuskan kebijakan. *Work life balance* adalah tingkat kepuasan yang dipengaruhi oleh peran ganda dalam kehidupan seorang pekerja (Hudson, et. al., 2005). Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh (Purohit, et .al., 2013) Karyawan yang berhasil mengatur jam kerja dan tanggung jawab rumah tangga dengan efektif akan menunjukkan keterlibatan yang tinggi terhadap organisasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan performa kerja mereka. Keberhasilan pegawai dalam menyesuaikan tuntutan kehidupan pribadi dan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka untuk menerima keadaan diri sendiri. Individu yang memiliki penerimaan diri yang baik akan lebih mampu mengatasi emosi yang timbul dari tuntutan, karena mereka dapat menerima diri mereka apa adanya. (Sarwono, 2002).

Selain *work-life balance*, kebahagiaan karyawan juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Kebahagiaan karyawan mencakup perasaan positif yang dirasakan saat bekerja, seperti kepuasan, kegembiraan, dan rasa bangga terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang bahagia cenderung lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap perusahaan. Oleh karena itu, memahami peran kebahagiaan dalam hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan. Kebahagiaan di tempat kerja yang dirasakan pegawai tercermin dari perasaan senang dan emosi positif mereka, yang kemudian mempengaruhi tingkat kreativitas, kepuasan kerja, dan keproaktifan

dalam berperilaku inovatif saat menjalankan tugas. Penelitian menunjukkan bahwa faktor utama yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah adanya hubungan positif dengan orang lain (Syarifi, 2019). Laporan penelitian (Reid, 2018) Menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan pegawai di tempat kerja, perlu dibangun resiliansi melalui aspek teori, aplikasi, dan etika. Hasil penelitian (Wok & Hashim, 2015) Laporan tersebut menyebutkan bahwa berinteraksi dengan rekan kerja mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja. Dari sudut pandang positif, hal ini terbukti dapat meningkatkan kebahagiaan di lingkungan kerja (Abdullah & Ling, 2016).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, kebahagiaan karyawan juga diyakini menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. Karyawan yang bahagia cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen pada pekerjaannya. Salah satu lembaga yang mengatur tentang transportasi di Indonesia yang terus berupaya menjaga *work-life balance* karyawannya adalah Dinas Perhubungan. Sebagai lembaga Perhubungan yang bertanggung jawab kepada Pemerintah daerah untuk mengurus bidang transportasi di Indonesia, Dinas Perhubungan menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, terutama dalam memastikan kelancaran transportasi ke seluruh wilayah terkait. Hal ini dapat berdampak pada *work-life balance* karyawan. Namun, meskipun pentingnya *work life balance* dan kebahagiaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, belum banyak penelitian yang mengkaji hubungan antara ketiga variabel tersebut, terutama dalam konteks Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kebahagiaan dalam

pengaruh *work life balance* pada kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kebahagiaan dalam mempengaruhi hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta dalam merancang kebijakan dan program yang dapat meningkatkan *work-life balance* dan kebahagiaan karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja di Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta?
2. Apakah Kebahagiaan Memediasi Pengaruh antara *Work Life balance* terhadap kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diperoleh tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui :

1. Mengetahui pengaruh *Work Life Balance* kinerja di Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta.

2. Mengetahui Kebahagiaan memediasi *work life balance* kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta.

#### **D. Batasan Masalah**

1. Penelitian ini difokuskan pada tiga variabel utama: work-life balance, kebahagiaan karyawan, dan kinerja karyawan. Variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan tidak akan dibahas dalam penelitian ini.
2. Periode Penelitian tahun 2024

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai hubungan antara *work-life balance*, kebahagiaan karyawan, dan kinerja karyawan. Hal ini dapat memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi kerja.

2. Manfaat Praktis

Bagi Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta :

Hasil penelitian dapat digunakan oleh manajemen Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta untuk merancang kebijakan dan program yang lebih efektif dalam meningkatkan *Work Life Balance* dan kebahagiaan karyawan. Dengan demikian, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Bagi Karyawan :

Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada karyawan mengenai

pentingnya *work-life balance* dan kebahagiaan dalam meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk lebih memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka.