

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era saat ini, di dalam suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang sesuai untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang bisa memberikan kontribusi secara efektif. Kontribusi dari sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam melaksanakan operasional perusahaan sehingga harus diberdayakan dengan tepat untuk mencapai sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Hal-hal ini didalam SDM berpengaruh terhadap upaya dari organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2009:3). Hal ini sejalan dengan suatu rangkaian aktivitas dari organisasi yang diarahkan untuk dapat menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dari suatu organisasi (Fahmi, 2016:1). Sedangkan istilah lain dari MSDM adalah proses untuk mendapatkan hal-hal seperti melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan kerja serta segala hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015:4).

Manajemen sumber daya manusia digunakan untuk mengelola karyawan dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu komponen yang digunakan untuk mengukur tercapainya tujuan organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja Karyawan adalah produktivitas dan output karyawan sebagai

hasil dari pengembangan karyawan. Kinerja karyawan pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas organisasi (Hameed & Waheed, 2011:228). Sedangkan istilah lain kinerja sering digunakan untuk menggambarkan masalah efisiensi, efektivitas, peningkatan atau yang disebut dengan kecocokan seperti sosialisasi ke dalam pekerjaan, budaya organisasi, aspirasi individu dan kepribadian (Stannack, 1996:28).

Work engagement (keterlibatan kerja) merupakan komponen yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yakni merupakan suatu hubungan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan yakni suatu keterlibatan yang mana sangat memberikan kontribusi untuk para karyawan. Keterlibatan kerja adalah anggapan yang berlawanan dengan kejenuhan. Karyawan yang terlibat memiliki rasa hubungan yang energik dan efektif dengan kegiatan kerja mereka dan mereka melihat diri mereka mampu menangani dengan baik dengan tuntutan pekerjaan mereka (Schaufeli & Bakker, 2004:4). Sesuai dengan pendapat lainnya yakni, *work engagement* merupakan konsep keterlibatan kerja yang muncul: keadaan positif, memuaskan, afektif terhadap kesejahteraan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan (Bakker *et al*, 2008:187).

Kepuasan juga termasuk salah satu faktor yang juga dapat meningkatkan kinerja karyawan yakni suatu indikasi perasaan yang akan dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini adalah suatu bentuk respon karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dijelaskan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap dan perasaan orang tentang pekerjaan mereka. Sikap

positif dan positif terhadap pekerjaan mengindikasikan kepuasan kerja (Armstrong & Taylor, 2014:177). Hal ini sejalan dengan kepuasan kerja sesuatu menggambarkan perasaan positif tentang suatu pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat yang rendah memiliki perasaan negatif (Robbins & Judge, 2013:79).

Work life balance (keseimbangan kehidupan kerja) merupakan komponen yang termasuk faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang merupakan suatu keadaan yang melibatkan kesejahteraan karyawan didalam suatu perusahaan. Hal-hal yang terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu tanggung jawab sosial bagi organisasi terhadap pekerjanya. Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan merupakan keadaan keseimbangan di mana tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang sama (Lockwood, 2003:2).

Pengertian lainnya menyebutkan bahwa *work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka. Keseimbangan kehidupan kerja, selain hubungan antara fungsi kerja dan keluarga, juga melibatkan peran lain dalam bidang kehidupannya (Delecta, 2011:186).

PT. Antam Tbk merupakan perusahaan pertambangan dan logam yang terintegrasi secara vertikal, berorientasi ekspor, dan beragam. Dengan operasi yang tersebar di seluruh kepulauan Indonesia yang kaya mineral, Antam melakukan semua kegiatan mulai dari eksplorasi, penggalan, pemrosesan hingga

pemasaran bijih nikel, feronikel, emas, perak, bauksit dan batubara. Antam memiliki sumber daya manusia dengan latar belakang yang tersebar diberbagai pulau di Indonesia serta sumber daya manusia Antam diyakini merupakan fondasi yang dapat menumbuhkan keharmonisan dengan menerapkan pengelolaan sumber daya manusia dengan prinsip non diskriminatif yang ketat.

Menurut laporan keberlanjutan PT. Antam Tbk Unit Pusat Jakarta Selatan tahun 2018 yang memiliki 321 karyawan, Antam memiliki komitmen untuk terus meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia yang dianggap asset paling berharga sehingga selalu berusaha mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, Antam membuat kebijakan remunerasi yang dibuat dengan konsep 3P yaitu *people, performance, position*. Dengan ini diharapkan kinerja, kompetensi, prestasi, dan tanggung jawab karyawan semakin tinggi. Sesuai dengan hal ini, kinerja karyawan pada PT. Antam Tbk menjadi suatu hal tersendiri untuk diperhatikan.

PT. Antam Tbk juga memberikan fasilitas terbaik bagi karyawannya sehingga dapat menciptakan produktivitas dan kreativitas yang baik dalam bekerja. Fasilitas yang disediakan Antam disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dimasing-masing wilayah operasi, diantaranya: fasilitas olahraga, fasilitas rumah dan mobil (sesuai dengan *grade* dan lokasi kerja tertentu), mobil jemputan di beberapa unit bisnis serta masjid sebagai tempat beribadah untuk yang beragam Islam. Dengan laporan ini sesuai dengan program yang terdapat dalam *work life balance*, yakni memenuhi kebutuhan yang diperlukan oleh

karyawan sehingga karyawan mampu memenuhi fungsi dari pekerjaan dan kehidupan.

Menurut laporan keberlanjutan 2018, PT. Antam Tbk melakukan survei *employee engagement* untuk pengelolaan sumber daya manusia yang mana membentuk divisi *Organization Effectiveness and Development* yang melakukan survei tersebut terkait dengan keterlibatan karyawan dan kepuasan karyawan. Dari laporan keberlanjutan ini terdapat data bahwa ditahun 2017 *employee engagement* mencapai 90,53% dan kepuasan dari karyawan mencapai 3,20 dari skala 4,00. Dari survei *employee engagement* dan kepuasan pada tahun 2018 PT. Antam Tbk mengalami penurunan dari tahun sebelumnya.

Penelitian ini fokus pada PT. Antam Tbk kantor pusat. Menurut laporan keberlanjutan tersebut hasil survei *engagement* dan tingkat kepuasan PT. Antam Tbk mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Seiring dengan menurunnya kepuasan kerja, kemungkinan pada salah satu indikator *work life balance* yakni keseimbangan kepuasan mengalami penurunan. Sehingga, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui praktik-praktik dari variabel-variabel tersebut khususnya pada PT. Antam Tbk kantor pusat. Oleh karena itu, penelitian ini disesuaikan untuk menguji pengaruh *work life balace* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan sebagai *intervening*.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Antam Tbk kantor pusat?
2. Apakah ada pengaruh *work engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Antam Tbk kantor pusat?
3. Apakah ada pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan di PT. Antam Tbk kantor pusat?
4. Apakah ada pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan di PT. Antam Tbk kantor pusat?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Antam Tbk kantor pusat?
6. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung (*work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variable *intervening*) pada karyawan di PT. Antam Tbk kantor pusat?
7. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung (*work engagement* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variable *intervening*) pada karyawan di PT. Antam Tbk kantor pusat?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja di PT. Antam Tbk kantor pusat.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap kepuasan kerja di PT. Antam Tbk kantor pusat.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan di PT. Antam Tbk kantor pusat.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan di PT. Antam Tbk kantor pusat.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Antam Tbk kantor pusat.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung (*work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variable *intervening*) pada karyawan di PT. Antam Tbk kantor pusat.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung (*work engagement* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel *intervening*) pada karyawan di PT. Antam Tbk kantor pusat.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi

Penelitian di harapkan dapat dijadikan tambahan pengetahuan serta dapat dijadikan salah satu sumber referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat mengambil keputusan terkait keseimbangan kehidupan kerja serta keterlibatan kerja karyawan yang terjadi di perusahaan dengan baik dan benar.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi peneliti tentang kondisi di lapangan terkait penerapan keseimbangan kehidupan kerja dan keterlibatan kerja bagi karyawan di perusahaan. Penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan bagi peneliti serta menjadi sumber pembelajaran ketika akan melakukan penelitian dikemudian hari.