

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perusahaan harus dapat mengintegrasikan berbagai ukuran dan strategi pendukung sehingga menghantarkan perusahaan dalam mencapai keberhasilan. Tidak hanya dengan menggunakan sumber daya infrastruktur, teknologi dan keuangan tetapi juga sumber daya manusia sebagai faktor penting yang dimiliki oleh perusahaan (Wahyuni, 2019). Pentingnya perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja secara efektif sangat vital bagi perusahaan tersebut. Hal ini menjadi dorongan bagi perusahaan agar memberikan apa yang karyawan butuhkan sehingga karyawan menjadi *engaged* dengan perusahaan (Wijayanto *et al.*, 2022). Individu yang *engaged* dengan perusahaan terlihat pada perhatian yang penuh baik keadaan pikiran maupun sikap dalam melakukan perannya sebagai agen perusahaan (Firnanda & Wijayati, 2021).

Terbangunnya *engagement* yang tinggi dalam hubungan karyawan dengan perusahaannya maka berdampak pada persentase kemungkinan perusahaan untuk mencapai targetnya yang melebihi 70% daripada perusahaan dengan tingkat *engagement* rendah. Kondisi tersebut menjadi sinyal penting yang menunjukkan bahwa perusahaan bekerja dengan baik dalam mendukung dan memenuhi harapan karyawan (Aprilianingsih & Frianto, 2022). Sebaliknya, ketika *employee engagement* yang dimiliki karyawannya rendah maka yang timbul adalah karyawan menjadi tidak antusias mengambil peran atau berpartisipasi dalam pekerjaan mereka. Karyawan dengan *employee engagement* yang rendah akan cenderung

tertarik pada kesempatan kerja lain sehingga penting bagi perusahaan untuk mempertahankan *employee engagement* (Khoiriyah *et al.*, 2020).

Keterlibatan karyawan dalam mencapai visi perusahaan perlu untuk ditingkatkan karena dengan adanya hal tersebut dapat memudahkan perusahaan. Keterlibatan karyawan atau *employee engagement* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti : kerjasama tim, tingkat kesulitan dari pekerjaan, kepuasan dalam bekerja, dan juga kebijakan dari perusahaan itu sendiri (Marciano, 2016). Penelitian yang dilakukan Septiani dan Friyanto (2023) membuktikan bahwa *worklife-balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. Sedangkan pada penelitian ini terdapat *research gap* dimana pada penelitian Novitasari dan Dessyarti, (2022) membuktikan bahwa *worklife balance* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Hidayah *et al.*, (2021) juga membuktikan bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*.

Perusahaan tentunya harus dapat memberikan perasaan puas kepada karyawannya. Karyawan yang merasa puas terhadap kondisi pekerjaannya tentu dapat meningkatkan kinerjanya dan berdampak pada perkembangan perusahaan. Menurut Siska *et al.*, (2022) membuktikan bahwasannya *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. Pada penelitian yang dilakukan Septiani dan Friyanto, (2023) membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*.

*Work-life balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan merupakan hal penting yang harus ditinjau oleh perusahaan. Dalam pekerjaannya, waktu yang dihabiskan seorang karyawan untuk

bekerja harus seimbang dengan waktu pribadi yang dimilikinya. Menurut Lockwood, (2016) *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *work- life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi.

*Job satisfaction* yang dirasakan karyawan tentunya dapat mempengaruhi performanya dalam bekerja. Menurut Robbins and Judge, (2016) *job satisfaction* merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam *job satisfaction*, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar (Hasibuan, 2015).

Karyawan yang merasa puas terhadap lingkungan dan juga kondisi pekerjaannya dapat mendorong untuk dapat memberikan performa yang lebih baik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arianti *et al.*, (2019) membuktikan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratami, (2021) membuktikan bahwa kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*.

Dairyland Farm Theme Park Prigen adalah salah satu taman tema terkemuka di wilayah ini, yang telah memperoleh popularitas sebagai destinasi hiburan yang menarik bagi berbagai lapisan masyarakat. Pengalaman pengunjung

yang memuaskan adalah kunci utama dalam menjaga daya tarik taman tema ini, dan ini sangat bergantung pada kinerja dan semangat karyawan. Namun terdapat permasalahan yang dialami oleh Dairyland Farm Theme Park Prigen dimana karyawan terlihat bekerja kurang optimal sehingga tidak maksimal dalam bekerja. Oleh karena itu, peneliti melakukan wawancara kepada pihak HRD Dairyland Farm Theme Park Prigen untuk dapat mengetahui kondisi yang terjadi pada karyawannya. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa sekarang Dairyland Farm Theme Park Prigen sedang mengalami permasalahan di jumlah karyawannya, sehingga banyak karyawan yang akhirnya dibuat untuk *full shift* dari *weekday-weekend* untuk dapat mengurangi kejenuhan yang dialami karyawan ketika bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada pihak HRD Dairyland Farm Theme Park Prigen didapati juga bahwa banyak karyawan yang dirasa kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya. Seperti halnya membersihkan kamar mandi yang tidak terlalu bersih, menyapu jalan namun masih saja kotor dan juga banyaknya karyawan yang terlambat untuk masuk bekerja pada setiap harinya. Kondisi dari karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Pada penelitian ini, peneliti juga melakukan wawancara kepada beberapa karyawan untuk mengetahui bagaimana perasaan dan kondisi yang dialami dalam bekerja. Didapati hasil wawancara bahwa karyawan merasa pekerjaan yang dijalani mengganggu waktu pribadinya. Hal tersebut dapat menggambarkan bahwa karyawan merasa tidak seimbang antara pekerjaan dan juga waktu pribadinya (*lampiran 7*). Pekerjaan pada Dairyland Farm Theme Park Prigen terlalu berat sehingga membuat karyawan kelelahan dan merasa tidak puas. Karyawan juga

merasa tidak puas dengan gaji yang diterimanya. Kondisi yang dialami karyawan dapat berdampak pada keterlibatan karyawan dan juga kinerjanya pada perusahaan.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti *employee engagement* yang dilakukan oleh seorang karyawan dengan meninjau dari *worklife balance* dan juga *job satisfaction* yang dirasakan selama bekerja. Pada penelitian ini, peneliti menempatkan *worklife balance* sebagai variabel bebas, *job satisfaction* sebagai variabel *intervening* dan *employee engagement* sebagai variabel terikatnya. Peneliti mengangkat judul penelitian yaitu **“Pengaruh *worklife balance* terhadap *employee engagement* dengan *job satisfaction* sebagai variabel *intervening*”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan 5 rumusan masalah sebagai berikut

1. Bagaimana *worklife balance*, *job satisfaction* dan *employee engagement* pada Dairyland farm theme park Prigen?
2. Apakah *worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*?
3. Apakah *worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*?
4. Apakah *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* ?
5. Apakah *job satisfaction* dapat memediasi pengaruh *worklife balance* terhadap *employee engagement* ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti memiliki tujuan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan kondisi *worklife balance*, *job satisfaction* dan *employee engagement* pada Dairyland farm theme park Prigen.
2. Untuk menganalisis pengaruh *worklife balance* terhadap *employee engagement*
3. Untuk menganalisis pengaruh *worklife balance* terhadap *job satisfaction*

4. Untuk menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee engagement*
5. Untuk menganalisis pengaruh *worklife balance* terhadap *employee engagement* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat secara teoritis, dimana hal ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya mengenai dampak *worklife balance* terhadap *employee engagement* dengan *job satisfaction* sebagai variabel *intervening*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi Dairyland Farm Theme Park Prigen dalam meningkatkan keterlibatan karyawannya sehingga dapat bekerja lebih optimal dengan juga memperhatikan terkait *worklife balance* dan kepuasan yang dirasakan karyawan.