

## PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi seperti saat ini dapat menggantikan peran sumber daya manusia di berbagai aspek kehidupan. Meskipun aktivitas sumber daya manusia sudah ada yang digantikan dengan mesin tetapi sumber daya manusia tetap menjadi faktor yang sangat penting bagi sebuah perusahaan maupun sebuah organisasi sehingga harus dikelola dengan baik supaya kinerja yang dihasilkan dapat efektif. Kinerja merupakan suatu kelebihan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas yang diberikan oleh sebuah perusahaan. Menurut Kim & Koo (2017) kinerja dalam sebuah perusahaan sangat penting karena dengan meningkatkan kinerja yang dimiliki tentunya seorang karyawan dapat pula meningkatkan kualitas kerja, dapat meningkatkan kepuasan dalam hidup dan menyelesaikan suatu tugas dengan tepat waktu.

Kinerja sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dimana kinerja merupakan pencapaian atas tujuan suatu organisasi. Menurut Watanabe *et al.* (2020) kinerja merupakan sebagian nilai dari semua aktivitas yang dilakukan oleh seorang karyawan yang sudah berkontribusi pada organisasi baik secara tidak langsung maupun secara langsung untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi yang sudah ditentukan. Untuk menciptakan kinerja kerja yang baik harus didukung dengan keterikatan kerja yang tinggi pula. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan mereka dengan lebih akurat, berperan aktif dalam melakukan pekerjaan dan antusias dalam melakukan suatu pekerjaan (Chaudhary *et al.*, 2011). Menurut Zhang & Bartol (2010) *work engagement* juga saling berhubungan terhadap *job performance* dimana seorang yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi seperti bersikap positif dan aktif terhadap pekerjaan maka seseorang dapat meningkatkan kinerja pekerjaan mereka. Sebagaimana hasil penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa *work engagement* dapat meningkatkan *job performance* (Karatepe, 2013; Shire & Bon, 2017; Nasurdin *et al.*, 2018).

*Work engagement* merupakan salah satu unsur yang positif dalam sebuah pekerjaan, yang pada akhirnya menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi dapat berdampak pada berbagai domain kehidupan di luar rumah, dapat meningkatkan kesejahteraan dan dapat meningkatkan kepuasan hidup dalam diri seseorang (Hakanen & Schaufeli, 2012). Sebagaimana hasil penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa *life satisfaction* dapat meningkatkan *work engagement* (Ferreira *et al.*, 2020; Vorina, 2013).

Menurut Colquitt *et al.* (2015) *life satisfaction* merupakan kondisi dimana seorang karyawan merasa bahagia dengan hidupnya, dan sangat berkaitan dengan kinerja yang dihasilkan. Banyak penelitian menemukan hubungan antara kinerja dan kepuasan hidup, yang menegaskan bahwa seseorang yang merasa puas dengan kehidupannya juga merasa puas dengan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, ketika seseorang senang dan puas dengan pekerjaannya, dia akan bahagia dan dapat meningkatkan kinerjanya karena dia akan menghabiskan sebagian besar waktunya di sana. Lebih lanjut Edgar *et al.* (2017) menegaskan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan hidup yang tinggi dan bahagia dalam pekerjaannya cenderung memiliki kinerja lebih baik dan membuatnya menjadi lebih produktif. Senada dengan hasil penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa *life satisfaction* dapat

meningkatkan *job performance* (Jones 2006; Chughtai, 2019). Hubungan antara *life satisfaction* dan *akademik performance* (Pedro et al., 2016; Rode et al., 2005). *Life satisfaction* sebetulnya berada dalam ranah subjektif *wellbeing*. Dalam konteks organisasi *employee wellbeing* memiliki hubungan dengan *job performance* (Baptiste, 2008). Hasil yang sama juga dikemukakan oleh (Arocas & Valle, 2020; Cropanzano & Wright, 1999) yang menyatakan bahwa positif *Wellbeing* memiliki hubungan terhadap *job performance*.

Penelitian sebelumnya dilakukan di negara Portugal dengan menggunakan variabel *life satisfaction* dan *work engagement* menggunakan analisis regresi linier berganda (Ferreira et al., 2020). Pada penelitian kali ini akan dilakukan di Indonesia dengan menambahkan variabel *job performance* sebagai variabel dependen dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hal tersebut dilakukan karena sampai dengan saat ini masih belum ditemukan penelitian yang mengukur ketiga variabel tersebut secara bersama-sama ataupun melalui analisis mediasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *life satisfaction*, *work engagement*, dan *job performance*. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada tataran teori/keilmuan manajemen organisasi.