# **BAB I**

**PENDAHULUAN**

## **A. Latar Belakang Masalah**

Pertumbuhan bisnis yang bertambah pesat saat ini menuntut perusahaan untuk selalu unggul dan bersaing. Menteri Perindustrian Airlangga Hartarto mengatakan bahwa kementeriannya mencatat, pada triwulan II 2018, pertumbuhan industri makanan dan minuman mencapai 8,67 persen atau melampaui pertumbuhan ekonomi nasional sebesar 5,27 persen. Sektor industri makanan dan minuman mampu memberikan kontribusi tertinggi terhadap PDB Industri pengolahan nonmigas hingga 35,87 persen. Kesuksesan suatu perusahaan dibagi atas beberapa bidang yang fungsi dan peranan masing-masing, salah satu bidang yang sangat penting adalah manajemen sumber daya manusia.

Manusia adalah *asset* paling berharga yang memiliki peranan sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan, maka diperlukan cara untuk mengelola sumber daya manusia yang benar secara professional agar terdapat keseimbangan antara keperluan individu karyawan dan keperluan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan dan akan menghasilkan kinerja karyawan yang diinginkan pula oleh perusahaan.

Perusahaan sangat membutuhkan adanya peran sumber daya manusia yang baik, karena dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia tersebut akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai kesuksesan. Kesadaran akan paradigma tersebut menjadi konsentrasi SDM untuk menciptakan karyawan yang berkompetensi bahkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara efektif dan efisien, sehingga setiap konflik dan tantangan yang terjadi di dalam organisasi dapat teratasi dengan baik menurut Sudarmanto (2014). Kinerja yang baik dapat diukur saat karyawan merealisasikan visi dan misi organisasi sesuai dengan misi organisasi sesuai dengan kesepakatan bersama antara karyawan dan organisasi dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

 Perusahaan memerlukan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. *Colquitt* (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi, sedangkan menurut Robbins (2016) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O) sehingga dapat diartikan kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan, namun kinerja karyawan yang merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi itu sendiri menurut Wibowo (2016), dan berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja.

Westman et al dalam Utomo (2016) mengatakan bahwa *work-life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman, dan anggota masyarakat) serta tidak ada konflik diantara peran tersebut. Individu yang mampu mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikilogisnya dari pada mengejar kekayaan semata.

 *Work-life balance* menurut Greenhaus et al. dalam Utomo (2016) adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya. Tiga komponen keseimbangan kehidupan-kerja, yaitu keseimbangan waktu, merefleksikan jumlah yang sama/adil dari waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan peran keluarga; keseimbangan keterlibatan, tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga; dan keseimbangan kepuasan yakni tingkat kepuasan yang sama dalam peran pekerjaan dan keluarga. menuturkan bahwa tingkat

Naithani dalam Tangkeallo (2018) mengatakan bahwa dengan memperhatikan *work-life balance* tersebut, organisasi akan menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk meluangkan waktunya bagi keluarganya, teman-temannya, bahkan bagi dirinya sendiri, untuk menyalurkan hobi dan kesenangan pribadi. Naithani dalam Tangkeallo (2018) menuturkan bahwa, tingkat *work-life balance* yang lebih baik, akan dapat memunculkan loyalitas lebih dari hati karyawan untuk organisasi, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bekerja demi kesuksesan organisasi.

Wambui *et al*. (2017) mengatakan bahwa menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sering kali menjadi suatu kendala yang yang sering dialami oleh karyawan yang bekerja. Apabila *work-life balance* tidak dikelola dengan baik oleh perusahaan maka akan berpengaruh kepada karyawan dan perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahil *et al*. (2015) bahwa apabila tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan lebih banyak waktu dihabiskan ditempat kerja dan sedikit waktu dihabiskan dirumah akan mempengaruhi *work-life balance* karyawan.

*Workload* dapat memberikan dampak yang besar terhadap kinerja pegawai, dimana beban kerja yang tidak sesuai kepada setiap karyawan akan mengakibatkan penurunan kinerja dari pegawai itu sendiri dan tentunya akan berpengaruh pada hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan. *Workload* atau yang disebut juga dengan beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya kerja yang tidak efisien. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja.

Komaruddin Artadi (2015) mengemukakan bahwa analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan beberapa jumlah personalia dan beberapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Perusahaan yang diteliti pada penelitian ini adalah PT. Yaombe Banyu Lestari yang merupakan perusahaan yang sedang berkembang dibidang makanan dan minuman, dengan keseimbangan dalam bekerja dan berkeluarga, lingkungan kerja yang berbeda, dan beban kerja yang relatif akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberlakuan jam operasional yang diterapkan setiap harinya dimulai dari pukul 07.00-16.00 WIB untuk bagian *Opening*. Jam operasional untuk bagian *Closing* dimulai dari pukul 14.00-23.00 WIB setiap harinya. Pemberlakuan jam operasional tersebut melampaui jam operasional standar yang ditetapkan oleh pemerintah. Sesuai Undang-Undang Ketenagakerejaan tahun 2013 Pasal 77 ayat (2) bahwa 1 hari kerja adalah 7 jam kerja atau 40 jam untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Terjadinya kenaikan tingkat absensi akibat pegawai terlalu lelah atau sakit akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini terlihat dengan absensi pekerja PT Yaombe Banyu Lestari yang semakin meningkat beberapa tahun terakhir seperti yang ditunjukkan pada tabel absensi berikut ini

Tabel 1.1

Tingkat Absensi Pekerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tahun | Jumlah Karyawan | Presentasi Kehadiran | Presentase Kemangkiran |
| 2019 | 53 | 93.67% | 6.33% |
| 2018 | 50 | 96.21% | 3.79% |
| 2017 | 47 | 96.89% | 3.11% |
| 2016 | 49 | 94.43% | 5.57% |
| 2015 | 41 | 94.03% | 5.97% |

Sumber :PT Yaombe Banyu Lestari, Juli 2019

Berdasarkan tabel diatas terlihat persentase beberapa karyawan yang sakit atau izin, terlihat dari tabel yang ditujukkan diatas terdapat beberapa karyawan yang mangkir dan persentase kemangkiran tersebut semakin meningkat di beberapa tahun terakhir. Presentasi kehadiran yang paling tinggi terjadi pada tahun 2016 di angka 96,89 persen dan diikuti oleh presentasi kemangkiran 3,11 persen. Presentasi yang paling rendah terjadi di tahun 2018 dengan persentase 93,67 persen dan diikuti oleh persentasi kemangkiran 6,33 persen.

Menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sering kali menjadi suatu kendala yang sering dialami oleh karyawan yang bekerja. Apabila *work-life balance* tidak dikelola dengan baik oleh perusahaan maka akan berpengaruh kepada karyawan dan perusahaan. Apabila tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan lebih banyak waktu dihabiskan ditempat kerja dan sedikit waktu dihabiskan dirumah akan mempengaruhi *work­-life balance* karyawan. Penting bagi karyawan dengan memperhatikan *workload* dan *work-life balance* yang diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat tetap mempertahankan kinerjanya. Kinerja yang dihasilkan dari karyawan yang mendapatkan keseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja biasanya memiliki tingkat kinerja yang jauh lebih baik.

*Work-life balance* yang tidak dijalankan dengan baik akan menambah beban dan tekanan kepada para karyawan sehingga menurunkan kinerja masing-masing karywan dan akan memicu untuk keluar/*re-sign* untuk mendapat tawaran lebih tinggi di tempat lain atau mungkin kehidupan kerja dan berkeluarga tidak seimbang, dan juga faktor lingkungan kerja yang tidak baik, sehingga kebutuhan karyawan untuk merasa nyaman, aman, dan bisa bekerja dengan semangat tinggi belum tercapai. Hal ini sejalan dengan penelitian Saina (2016) bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan kebutuhan penting setiap karyawan yang dapat memengaruhi suasana hati fokus pikiran, dan tindakan dalam bekerja oleh karena itu semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap *work-life balance* semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan.

Hal tersebut menunjukkan adanya masalah dengan beban kerja dan menggambarkan rendahnya kepuasan kerja karyawan yang mengindikasi belum terpenuhinya keseimbangan dalam bekerja dan berkeluarga, sesuai dengan penelitian Karauwan et al (2015) sebelumnya bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai sehingga menurunkan kinerja beberapa karyawan di perusahaan PT Yaombe Banyu Lestari.

Berdasarkan data diatas , diduga faktor *work-life balance* dan *workload* menjadi kunci dari menurunnya kinerja karyawan pada PT Yaombe Banyu Lestari, oleh maka itu perlu adanya penelitian yang lebih dalam dengan judul **“Pengaruh *Work-life Balance* dan Workload terhadap kinerja karyawan pada PT. Yaombe Banyu Lestari”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian dan masalah yang terjadi di PT Yaombe Banyu Lestari dan beberapa data yang diperoleh oleh peneliti, diidentifikasi bahwa *work-life balance*, *workload*, dan kinerja kerja karyawan menjadi permasalahan di PT Yaombe Banyu Lestari, hal ini tercermin dari beberapa hal diantaranya :

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Yaombe Banyu Lestari?
2. Apakah *workload* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Yaombe Banyu Lestari?

## **C. Batasan Masalah**

Batasan masalah yang di alami adalah selain keterbatasan waktu dan biaya, batasan masalah ini perlu diberikan mengingat luasnya ruang lingkup penelitian. Masalah yang akan diteliti dibatasi pada *work-life balance*, dan *workload* serta kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Yaombe Banyu Lestari.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah dipilih maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Workload*  terhadap Kinerja karyawan PT Yaombe Banyu Lestari ?”

## **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh *work-life Balance* terhadap Kinerja karyawan pada PT Yaombe Banyu Lestari.
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh *workload* terhadap kinerja karyawan pada PT Yaombe Banyu Lestari.

## **F. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk menggembangkan Ilmu Pengetahuan (manajemen) secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah w*ork-life balance* dan *workload* serta Kinerja karyawan.

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT Yaombe Banyu Lestari dalam meningkatkan kinerja karyawan.