



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era persaingan global yang semakin ketat, kinerja kini menjadi isu global, terutama di negara-negara berkembang (Sofyan Tsauri:2004). Dalam hal ini, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dari setiap organisasi, dimana manusia adalah penggerak dan pengelola sumber daya lainnya. Oleh karena itu, salah satu tanggung jawab organisasi adalah berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. (Silpi et al., 2020). Dengan adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan memberikan energi positif bagi suatu organisasi, perusahaan atau organisasi, masalah yang sering muncul dari sumber daya manusia adalah kinerja karena faktor internal maupun eksternal.

Sebagai bagian dari kompetisi organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk operasi perusahaan tidak dapat dianggap sebagai divisi mandiri tetapi harus dianggap sebagai unit yang kuat yang merupakan sinergi. Dalam hal ini, peran sumber daya manusia sangat penting.

Evolusi dunia bisnis yang semakin kompetitif telah membawa perubahan luar biasa dalam persaingan, manufaktur, pemasaran, manajemen sumber daya manusia dan berurusan dengan transaksi perusahaan ke-pelanggan dan antara perusahaan dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam proses



bisnis suatu perusahaan. Masalah sumber daya manusia selalu menjadi fokus dan menjadi tumpuan kelangsungan bisnis di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor keberhasilan yang penting untuk membangun organisasi yang efektif.

SDM merupakan terjemahan dari kata “*Human Resource*”, namun ada ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (pekerjaan). Sebagian orang bahkan menyamakan pengertian tentang sumber daya manusia dengan sumber daya manusia (personalia, kepegawaian dan sebagainya).

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Tujuannya adalah untuk menyediakan pekerjaan yang efisien bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan kepada Anda bagaimana memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan memberdayakan karyawan (Dedik,2019)

Sumber daya manusia adalah modal suatu perusahaan dan merupakan aset penting yang mendukung operasional organisasi. Tanpa dukungan orang-orang yang terpercaya dan berkompeten sebuah organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik dan berkembang. MSDM perlu mendapat perhatian lebih dari pemimpin sebuah organisasi agar organisasi dapat mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan secara efektif (Novia,2020)



Menurut Sofyan Tsauri (2014:1) mengungkapkan bahwa kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi dan kemampuannya yang telah terbukti. Banyak batasan yang dikemukakan oleh para ahli mengenai istilah efisiensi, meskipun berbeda tekanan rumusnya, namun ada prinsip bahwa efisiensi adalah proses pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari job performance atau actual performance yang berarti kinerja aktual atau prestasi yang dicapai oleh seseorang.

realitanya, seorang karyawan tentunya tidak hanya memiliki kewajiban yang harus dia penuhi dalam suatu organisasi, perusahaan atau instansi. Seorang karyawan juga memiliki tanggung jawab lain, seperti mengurus pekerjaan rumah tangga. Mengatur dan membagi beberapa tanggung jawab akan membantu menjaga keseimbangan dalam hidup seseorang.

Seorang karyawan akan dapat bekerja lebih baik dan kinerjanya akan meningkat jika mereka puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah salah satu masalah yang paling penting dan diteliti di bidang perilaku organisasi. Memang, kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan yang puas memiliki efek positif pada organisasi, seperti peningkatan efisiensi dan produktivitas. Sebaliknya, karyawan yang tidak bahagia dapat menyebabkan perputaran dan ketidakhadiran yang tinggi. Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena karyawan bukan hanya dituntut untuk dapat bekerja dengan baik namun mereka juga memiliki kehidupan di luar pekerjaan yang harus

diperhatikan seperti keluarga, komunitas sosial, studi, dan komitmen lainnya yang dikenal dengan keseimbangan kehidupan kerja.

Keseimbangan Kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Perusahaan yang tidak mendukung karyawannya dalam menemukan *work-life balance* di luar pekerjaan akan semakin sulit untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Perusahaan yang baik perlu menyadari kewajiban mereka untuk memastikan bahwa karyawan tidak bekerja terlalu keras sehingga mempengaruhi kehidupan di luar pekerjaan atau ini dapat berdampak pada moral karyawan yang lebih rendah, produktivitas yang lebih rendah, dan kepuasan kerja yang berkurang. *Work-life balance* bertujuan untuk menciptakan etos kerja yang unggul dengan keseimbangan yang kuat dalam kehidupan karyawan, yang akan mengarah pada kepuasan kerja karyawan menjadi efektif kapasitas yang baik. Salah satu pemicu kinerja yang baik adalah kepuasan kerja karyawan. Dalam kepuasan kerja karyawan, *work-life balance* diperlukan karena variabel ini sebagai penyesuaian antara beban kerja dan kehidupan pribadi berada dalam keseimbangan.

Pertumbuhan bisnis perusahaan semakin menonjol dan kompetitif. Agar perusahaan dapat bersaing dan unggul, manajemen sumber daya manusia di perusahaan sangat penting. Karena pengelolaan sumber daya manusia yang baik, efisiensi kerja juga akan baik. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari kinerja sumber daya





manusianya, maka organisasi dan perusahaan akan senantiasa berusaha untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan (Nurwahyuni, 2019). Salah satu upaya menuju *Era Society* 5.0 adalah konsep masyarakat yang berpusat pada manusia dan berbasis teknologi.

Tujuan organisasi bukan hanya apa yang dicapai, tetapi bagaimana proses melakukan hal-hal tertentu tercapai. (Herlambang, 2019). Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan yang mengacu pada tujuan organisasi yang diukur dengan evaluasi kinerja dan kinerja juga berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara efisien, efektif. (Dinc, 2017). Dari fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil sebuah penelitian tentang sumber daya manusia yang berfokus pada “Kinerja Karyawan”. Dengan ini peneliti mengambil judul **“PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. RIYAL SAPUTRA GROUP MOJOKERTO”**.

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Apakah variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
- 1.2.2 Apakah variabel Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

- 1.2.3 Apakah variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan

- 1.3.1 Untuk mengetahui dan menganalisa apakah variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- 1.3.2 Untuk mengetahui dan menganalisa apakah variabel Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- 1.3.3 Untuk mengetahui dan menganalisa apakah variabel Keseimbangan Kehidupan dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia terutama pada Kinerja Karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas

Bagi universitas penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan referensi bagi mahasiswa UNIPDU Jombang terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia.





b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pendalaman materi pada mata kuliah manajemen sumber daya manusia serta sebagai alat pengaplikasian teori yang telah didapatkan selama menempuh bangku perkuliahan. Sehingga diharapkan dapat menambah wawasan dan mampu mengembangkan ilmu yang diperoleh.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan.

d. Bagi CV. Riyal Saputra Group

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dan peningkatan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam lima bab dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dipaparkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematis penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka akan berisi tentang telaah pustaka yaitu uraian tentang penelitian terdahulu, tinjauan teori terkait konsep dan teori yang dijadikan pedoman dalam penelitian ini, dan juga ada kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian berisi desain penelitian dan ruang lingkup penelitian, penjelasan lokasi dan waktu penelitian, fokus penelitian, metode analisis data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dipaparkan hasil dari penelitian berupa gambaran umum obyek penelitian, data fokus penelitian dan hasil penelitian tersebut.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang disesuaikan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang disajikan secara jelas dan singkat berisi saran bagi peneliti obyek yang diteliti dari penelitian sebelumnya.

