

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tercapainya visi dan misi perusahaan bergantung pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya pada tingkat tertentu. Wibowo (2017) menyatakan kinerja adalah kualitas kerja (output) yang dilakukan seseorang ataupun kelompok dalam melaksanakan tugas dengan kemampuan atau kapasitas yang merupakan hasil bawaan dari pembelajaran dan keinginan untuk meningkatkan kinerja seseorang.

Data target dan total penjualan selama 1 tahun terakhir dituliskan di tabel 1.1.

Tabel 1.1. Data Target dan Total Penjualan

Bulan	Target Penjualan	Total Penjualan
April 2022	10.500.000.000,-	10.392.000.000,-
Mei 2022	10.500.000.000,-	10.670.000.000,-
Juni 2022	10.500.000.000,-	11.250.890.000,-
Juli 2022	10.500.000.000,-	10.130.460.000,-
Agustus 2022	10.500.000.000,-	9.830.700.000,-
September 2022	10.500.000.000,-	9.769.560.000,-
Oktober 2022	10.500.000.000,-	10.350.420.000,-
November 2022	10.500.000.000,-	10.483.200.000,-
Desember 2022	10.500.000.000,-	10.045.270.000,-
Januari 2023	10.500.000.000,-	9.099.260.000,-
Februari 2023	10.500.000.000,-	10.270.060.000,-
Maret 2023	10.500.000.000,-	10.074.500.000,-

Sumber: PT.Multimestika Dayasemesta

Berdasarkan tabel 1.1. menunjukkan bahwa pada bulan Mei 2022 dan Juni 2022 mencapai target penjualan sedangkan, selama 9 bulan terakhir tidak mencapai target penjualan. Hal ini menunjukkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Tingkat beban kerja yang tinggi akan noda pekerjaan yang tidak memberikan hasil yang memuaskan. Itu dijelaskan dimana kinerja seseorang dipengaruhi tingkat tinggi rendah beban kerja yang diterima seorang karyawan. (Lisnayetti dan Hasanbasri, 2006). Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan di PT. Multimestika Dayasemesta, didapatkan beberapa keluhan terkait beban kerja. Dimana masih banyak karyawan yang bekerja pada jam istirahat, dan sering mengerjakan pekerjaan atau *jobdesk* orang lain.

Kepuasan ketika karyawan merasa bahagia dalam pekerjaannya, mereka akan cenderung melakukan upaya ekstra (Affandi, 2016). Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa perusahaan kurang mengapresiasi karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya sebelum jadwal yang telah ditetapkan.

Work-life balance akan mempengaruhi tingkat seseorang akan mengundurkan diri serta tingkat ketidakhadiran. Oleh karena itu, kemampuan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional dalam bekerja diperlukan agar karyawan dapat merasa betah, nyaman, dan produktif dalam

pekerjaannya. (Grzywacz dan Carlson, 2007). Terkait work life balance, ada beberapa keluhan seperti karyawan tidak fokus dalam pekerjaannya bahkan pembagian waktu untuk kehidupan pribadi dengan pekerjaan sangat tidak menentu.

Peneliti memilih judul didasarkan uraian masalah diatas yaitu, **“Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multimestika Dayasemesta”**

1.2. Perumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multimestika Dayasemesta?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multimestika Dayasemesta?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multimestika Dayasemesta?
4. Apakah beban kerja, kepuasan kerja, dan *work life balance* secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multimestika Dayasemesta?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuannya:

1. Meneliti dan menganalisis kinerja dipengaruhi beban kerja.
2. Meneliti dan menganalisis kinerja dipengaruhi kepuasan kerja.
3. Meneliti dan menganalisis kinerja dipengaruhi *work life balance*.
4. Meneliti dan menganalisis kinerja dipengaruhi beban kerja, kepuasan kerja, dan *work life balance*.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian bermanfaat bagi:

1. Peneliti dapat menggunakan hal ini sebagai sumber untuk meningkatkan pemahaman.
2. PT. Multimestika Dayasemesta agar dapat memperhatikan beban kerja karyawannya, tingkat kepuasan kerja, dan *work life balance* untuk meningkatkan kinerja.

1.5. Tinjauan Pustaka

1.5.1. Beban Kerja

Beban kerja seseorang itu jumlah seluruh kerjaan serta aktivitas yang diharuskan siap sesuai jadwal. Monika (2018)

Beban kerja adalah serangkaian aktivitas baik dalam bentuk fisik atau psikis yang menggunakan kemampuan mental dan harus dilaksanakan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan, (Dhania 2010).

Sehingga dapat kita artikan, beban kerja adalah proses suatu pekerjaan atau tata cara suatu proyek yang harus diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

Keadaan kerja, penggunaan waktu, target, dan lingkungan merupakan indikator beban kerja (Koesomowidjojo,2017).

1.5.2. Kepuasan Kerja

Sesuai dengan Afandi (2018), kepuasan berhubungan dengan berbagai bagian pekerjaan, orang memiliki perasaan yang kuat dan respon yang efektif. Seseorang yang menikmati pekerjaannya akan jauh lebih produktif dan sebaliknya.

Robbins dan Judge (2013:108) memberikan gambaran rinci tentang kepuasan kerja sebagai sikap yang baik terhadap pekerjaan, mengarah evaluasinya terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri.

Oleh karena itu, kepuasan kerja adalah reaksi emosional yang memotivasi orang untuk menyelesaikan sesuatu.

Koesmono (2005) menyatakan bahwa faktor-faktor seperti kondisi kerja, tugas pekerjaan, supervise, upah/gaji, dan promosi merupakan indikator kepuasan kerja.

1.5.3. Work Life Balance

Work Life Balance terjadi ketika kerjaan dan kesibukan pribadi seseorang terpenuhi pada tingkat yang memadai (Lockwood,2018).

Work Life Balance adalah seberapa jauh seseorang merasa puas dalam melakukan perannya di tempat kerja dan kehidupan diluar tempat kerja secara merata. (Bradley dan Mcdonalds,2020).

Dari kedua pemahaman diatas, didapatkan bahwa seseorang dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja jika mampunya mereka bagi waktunya antara kehidupan pribadinya dan profesional tanpa memberikan kerjaannya mengambil alih.

Ganapathi (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor seperti seimbangnya waktu, seimbangnya keterlibatan, dan seimbangnya kepuasan merupakan indikator *work life balance*.

1.5.4. Kinerja Karyawan

Kualitas kerja seseorang dalam memenuhi tugasnya sesuai jabatan dan tanggung jawabnya disebut kinerja. (Anwar Prabu,2017:67).

Serdamayanti (2014:260), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan karyawan yang melaksanakan proses manajemen yang didalamnya harus ada bukti konkret yang dapat diukur.

Dari kedua pemahaman diatas, didapatkan inti bahwasanya kinerja ialah tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan melalui hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai peraturan serta ketentuan yang berlaku.

Kualitas, kuantitas, waktu, dan kerja sama merupakan indikator kinerja yang diidentifikasi oleh John Miner (2017)

1.5.5. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Ernanda, dkk (2022) menyatakan suatu beban mempengaruhi kinerja dimana pengurangan karyawan menyebabkan beban kerja semakin berat karena tugas semakin banyak.

Hal ini juga senada dengan Jannah (2021) mengatakan adanya hasil positif dan signifikan divariabel beban kerja dengan kinerja.

Yudha (2016) juga mengatakan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif ke kinerja.

1.5.6. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Lubis (2023), kepuasan seseorang dalam bekerja dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja. Kebijakan mengenai sistem kerja yang berorientasi pada efisiensi dan efektifitas sangat berpengaruh pada kepuasan kerja.

Hal ini juga senada dengan Iwan (2018) mengungkapkan kinerja dipengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Candra (2022), kinerja dipengaruhi kepuasan seseorang didalam dunia kerja.

1.5.7. Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan

Menurut Weerakkody (2017) mengatakan untuk mendapatkan kinerja yang optimal, penting bagi karyawan untuk merasakan kebahagiaan. Yang menjadi faktor kebahagian karyawan terletak pada kehidupan pribadi atau keluarga.

Hal ini juga senada dengan Dina(2018), bahwasanya adanya korelasi positif divariabel *work life balance* dengan kinerja.

Ekobis (2020) juga mengungkapkan bahwasanya *worklife balance* bisa mempengaruhi secara positif dan signifikan pada kinerja.

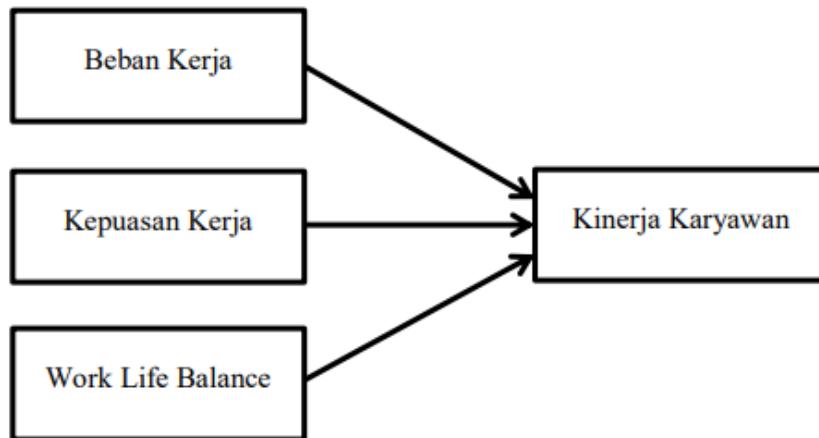
1.5.8. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2. Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Topik	Variable	Kesimpulan
1.	Rona Fill Jannah	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Beban kerja(X ₁), Lingkungan kerja(X ₂), Kinerja karyawan(Y)	Adanya korelasi positif dibeban kerja dan lingkungan kerja kekinerja.
2.	Diah Fadhilah	Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja,dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Syariah	Disiplin kerja(X ₁), Lingkungan kerja(X ₂), Kepuasan kerja(X ₃), Kinerja karyawan(Y)	Adanya korelasi positif didisiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja kekinerja.
3.	Muhammad Arifin	Pengaruh Work life balance terhadap kinerja karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan	Work life balance(X ₁), Kinerja karyawan(Y)	Adanya korelasi positif diWork life balance kekinerja.

1.6. Kerangka Konseptual

Dibuat Kerangka konseptual untuk panduan tersusunnya penelitian/riset yang teratur, dimana menunjukkan keterlibatan teori. Gambar 1.1. memperlihatkan kerangka konseptual dipenelitian ini.



Gambar 1.1.Kerangka Konseptual

1.7. Hipotesis Penelitian

- H₁ : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multimestika Dayasemesta
- H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multimestika Dayasemesta
- H₃ : Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multimestika Dayasemesta
- H₄ : Beban kerja, kepuasan kerja, dan work life balance secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multimestika Dayasemesta