

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu hal penting pada perusahaan ataupun organisasi dalam pencapaian tujuannya ialah SDM atau Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu SDM dalam suatu organisasi harus dibekali dengan pengetahuan dan kemampuan serta keterampilan yang menunjang dan juga memiliki strategi perusahaan yang dapat mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Menurut Hamali (2018:2) menjelaskan yaitu manajemen SDM ialah sebuah siasat dalam melakukan pendekatan pada motivasi, keterampilan juga manajemen dalam mengorganisir sumber daya.

Perusahaan memiliki bagian penting yang memerlukan perhatiannya yakni kinerja para karyawan guna mencapai tujuan. Dikatakan oleh Sutrisno (2018: 123) kinerja karyawan yaitu hasil yang terlihat dari yang dikerjakan oleh para karyawan berdasarkan kuantitas, kualitas juga waktu kerja serta kerja samanya dalam meraih tujuan yang telah diputuskan oleh pihak perusahaan. Pengertian dari kinerja ialah suatu hasil dari yang dikerjakan dan dicapai oleh karyawan atau tindakan konkret yang diperlihatkan dengan menyesuaikan peranannya dalam organisasi. Sifatnya kinerja yang dilakukan karyawan ini ialah pribadi, hal ini disebabkan setiap karyawan memiliki daya kemampuannya yang berbeda ketika melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini perusahaan dapat mengukur hasil pekerjaan pada tiap karyawannya (Rismayadi, 2018:35-

36). Apabila dalam penerapannya hasil kerja karyawan sesuai pada tujuannya seperti yang diharapkan atau bisa terpenuhinya kebutuhan perusahaan dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tersebut baik, akan tetapi apabila dalam pengimplementasiannya ingin melihat kemaksimalan kinerja karyawan maka dibutuhkan untuk memerhatikan aspek yang bisa memberikan pengaruh buruk dan baiknya kinerja karyawan.

Di sisi lain, didiri karyawan memiliki motivasi kerja menjadi hal yang begitu penting hal ini dikarenakan bisa mendapatkan dorongan dan juga terarahnya karyawan dalam melaksanakan kerjanya hingga menjadi kinerja optimal yang sesuai dengan harapan perusahaan (Rismayadi, 2018:35-36). Motivasi merupakan kondisi yang terjadi ketika upaya juga keinginan individu yang terarah untuk mencapai tujuan tertentu seperti kehadiran, keproduktivitasan, maupun perilaku kerja yang disertai kekreatifan lain.

Menurut Maslichah dan Hidayat (2017:62) terdapat istilah *work life balance* yang artinya seimbangannya dalam kehidupan individu terkait kerjaan ditiap-tiap pribadi mereka. Hal yang menjadi faktor penting salah satunya dalam menunjang bertambahnya kepuasan kerja pada sebuah kerjaan ialah keseimbangan dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian Suhartini (2021:130) ada keberpengaruhannya yang begitu signifikan pada *work life balance* dengan kinerja karyawan.

Seperti diuraikan pada pembahasan sebelumnya bermacam hal bisa memberikan keberpengaruhannya bagi kinerja dari suatu individu yakni yaitu

lingkungan kerja (Suhartini, 2021:123). Menurut Maslichah dan Hidayat (2017:64) arti dari lingkungan kerja yaitu semua hal yang terdapat pada sekitaran karyawan, yang memberikan pengaruh pada karyawan ketika mereka mengoperasikan kerjanya. Adapun yang tergolong dalam lingkungan kerja pada pembahasan ini ialah fasilitas karyawan ketika berkegiatan untuk menerapkan kinerja dengan menyesuaikan keinginan dari perusahaan, berlaku kebalikannya ialah jika lingkungan kerja tidak terpadai dengan baik maka bisa menyebabkan penurunan kinerja para pekerja.

Berhasil tidaknya sebuah organisasi begitu terpengaruhinya pada hasil kerja karyawan ditempatnya. Tiap perusahaan ataupun organisasi senantiasa melakukan pengupayaan untuk menambah tingkat kinerja pekerja, yang diharapkan agar tujuan perusahaan bisa dengan mudah untuk dicapai. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dituntut untuk dapat tahu akan hal yang memiliki keberpengaruhan pada kinerja pekerja diperusahaan. Beberapa di antara sesuai yang disebutkan pada pembahasannya sebelumnya yaitu motivasi kerja (Rismayadi, 2018: 35-36), lingkungan kerja (Suhartini, 2021:123) dan *work life balance* (Suhartini, 2021:130).

Sebagai salah satu *market leader* di bidang *business information report*, PT. Visi Globalindo Data Utama yang merupakan anak perusahaan CRIF Spa of Italy didukung oleh *data analyst* dan *operation team* yang diharuskan memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas mengenai

analisa risiko bisnis dan mampu menyajikan *report* yang objektif serta memiliki akurasi yang tinggi. PT Visi Globalindo Data Utama sendiri memiliki visi untuk menjadi salah satu *trustable company* dalam menyajikan *business information report* terbaik di Asia Tenggara di mana PT Visi Globalindo Data Utama juga menjadi *production base* untuk Malaysia dan Singapura. Melihat kondisi tersebut, setiap karyawan perlu didukung untuk mampu meningkatkan kinerjanya dalam menyajikan *business information report* sesuai dengan kebutuhan *client*. Sementara itu, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada HRD PT. Visi Globalindo Data Utama bahwa kinerja karyawan mengalami kondisi yang fluktuatif. Berdasarkan data yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa kondisi kinerja karyawan pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1. 1

Data Kinerja Karyawan PT. Visi Globalindo Data Utama

<i>Performance Development Result</i>	2021	2022	Keterangan	%
<i>Develop further</i>	11	13	Meningkat	18%
<i>Continue developing</i>	22	26	Meningkat	18%
<i>Accelerate development</i>	38	49	Meningkat	29%
<i>Set the new stage/promotion</i>	29	12	Menurun	-59%

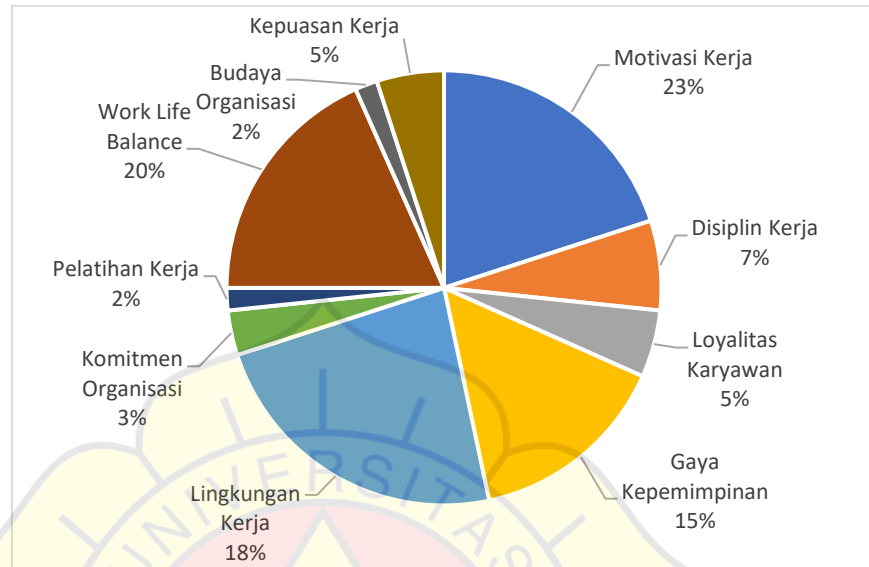
Sumber : HRD PT. Visi Globalindo Data Utama

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan data hasil kinerja karyawan PT. Visi Globalindo Data Utama mengalami penurunan. Jumlah karyawan yang dipromosikan di tahun 2022 dibandingkan dengan tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 59%, dan dapat dilihat juga bahwa terjadi peningkatan pada *accelerate development* sebesar 29%. Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan sudah memenuhi ekspektasi perusahaan namun masih belum siap untuk memenuhi tanggung jawab yang lebih tinggi. Selain itu, hasil kinerja lainnya seperti *develop further* terjadi peningkatan sebesar 18% dan *continue developing* juga terjadi peningkatan sebesar 18%. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan masih belum konsisten dalam memenuhi ekspektasi perusahaan. Selain itu, penurunan tingkat promosi ini juga dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang belum optimal, terutama di tahun 2021 kondisi masih dalam masa pandemi yang memiliki keterbatasan dalam tatap muka baik untuk *coaching* karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan atau evaluasi yang biasanya dilakukan rutin setiap bulan secara tatap muka kemudian dilakukan secara online dan sampai di pertengahan tahun 2022 untuk memulihkan kembali sistem kerja yang seharusnya, dan mulai banyak melakukan pelatihan kerja dan *coaching* secara tatap muka.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, penulis melakukan wawancara terhadap 20% dari jumlah karyawan yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini. Berdasarkan pra survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Visi Globalindo Data Utama dengan variabel berupa motivasi, disiplin kerja, loyalitas karyawan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen organisasi, pelatihan kerja, *work life balance*, budaya organisasi

dan kepuasan kerja. Kuesioner pra survey diisi oleh 20 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut :



Sumber : Data diolah penulis tahun 2022

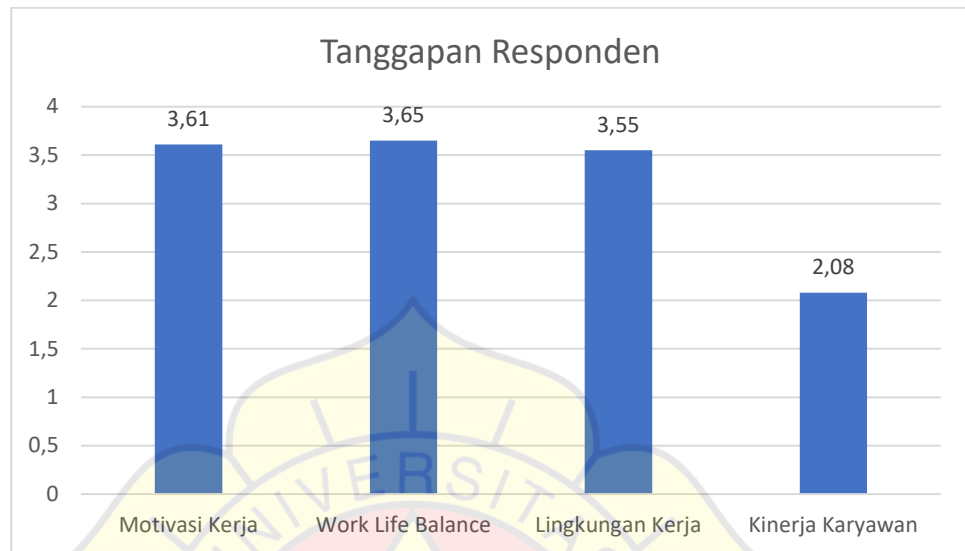
Gambar 1.1 Variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan bahwa hasil data yang didapat dari penyebaran kuesioner kepada 20 karyawan PT. Visi Globalindo Data Utama mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja adalah variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan masing-masing persentase yaitu motivasi kerja 23%, *work life balance* 20% dan lingkungan kerja 18%.

Kemudian penulis melakukan penyebaran kuisisioner kepada 20 karyawan PT. Visi Globalindo Data Utama sebagai penelitian awal, berikut merupakan tanggapan responden mengenai pengukuran kinerja karyawan dengan variabel motivasi kerja, *work life balance* dan

lingkungan kerja pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui

Gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber : Data diolah penulis tahun 2022

Gambar 1. 2
**Grafik Tanggapan Responden Motivasi Kerja, *Work Life Balance*,
 dan Lingkungan Kerja di PT Visi Globalindo Data Utama**

Pada gambar di atas di dalam penelitian awal yang peneliti laksanakan terlihat hasil interpretasi nilai motivasi kerja rataannya yaitu 3,61 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa motivasi kerja sangat tinggi, selanjutnya interpretasi nilai *work life balance* rata-rata 3,65 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa kondisi *work life balance* sudah sangat tinggi, lalu ada interpretasi nilai lingkungan kerja rata-rata sebesar 3,55 yang artinya dari keseluruhan responden setuju bahwa lingkungan kerja karyawan sangat baik, dan kemudian interpretasi nilai kinerja karyawan rata-rata sebesar 2,08 yang artinya kinerja karyawan yang dilaksanakan pada PT. Visi Globalindo Data Utama masih rendah.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, untuk melihat bagaimana kinerja karyawan di PT. Visi Globalindo Data Utama dan apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja, *work life balance*, serta lingkungan kerja, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, *Work Life Balance*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Visi Globalindo Data Utama”**.

1.2 Identifikasi, Pembahasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Didasarkan penjelasan latar belakang diatas terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi, dan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan PT Visi Globalindo Data Utama sangat tinggi, namun kinerja karyawan masih rendah.
2. *Work life balance* karyawan PT Visi Globalindo Data Utama sangat tinggi, namun kinerja karyawan masih rendah.
3. Lingkungan kerja karyawan PT Visi Globalindo Data Utama sangat baik, namun kinerja karyawan masih rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian yang berkaitan dengan judul penelitian, maka ruang lingkup masalah yang akan diterapkan penelitian pada judul penelitian ini yakni

variabel motivasi kerja, *work life balance*, dan lingkungan kerja. Populasi yang ada dalam penelitian dibatasi pada karyawan dari PT Visi Globalindo Data Utama.

1.2.3 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang tersebut, adapun perumusan masalahnya yang menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, *work life balance*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Visi Globalindo Data Utama?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Visi Globalindo Data Utama?
3. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT. Visi Globalindo Data Utama?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Visi Globalindo Data Utama?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari ditelitinya penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, *work life balance*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Visi Globalindo Data Utama.

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Visi Globalindo Data Utama.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan di PT. Visi Globalindo Data Utama.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Visi Globalindo Data Utama.

1.4 Kegunaan Penelitian

Harapan dari yang dihasilkan pada penelitian ini yaitu bisa berguna dan dimanfaatkan oleh berbagai pihak, diantaranya:

1. Aspek teoritis

Harapannya setelah diteliti penelitian ini bisa menjadi tambahan pengetahuan juga wawasan terkait beberapa faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan PT Visi Globalindo Data Utama yang bergerak sebagai *Business Information Provider*, dan harapannya bisa menjadi sarana dalam mengembangkan ilmu pengetahuan secara teori.

2. Aspek praktis

- a. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sarana yang memiliki kebermanfaatan dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang kinerja perusahaan dan faktor-faktor yang

mempengaruhinya seperti Motivasi Kerja, *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja.

b. Bagi peneliti sebelumnya

Harapannya penelitian ini bisa berkontribusi dalam mengembangkan teori yang berkaitan dengan beberapa faktor yang ada keberpengaruhannya pada kinerja karyawan untuk peneliti yang berniat melakukan lanjutan dari penelitian ini.

