

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Persaingan dunia bisnis saat ini sedang mengalami perubahan yang sangat signifikan. Perekonomian saat ini sedang mengalami pasang surut, kondisi ini akan memungkinkan berdampak terhadap terhambatnya disegala bidang. Persaingan pun semakin ketat serta sumber daya ekonomi telah memaksa perusahaan untuk dapat bertahan disituasi yang sulit ini. Begitupun dengan perusahaan yang bergelut di bidang Industri tekstil yang memiliki Target dan tujuan pencapaian perusahaannya.

Dilansir [kemenperin.go.id](http://kemenperin.go.id) Menteri industry (Menperin) Agus Gumiwang Kartasasmita Menyebut industri tekstil dan produk tekstil (TPT) memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian nasional. Hal ini terlihat dari pertumbuhan industri tekstil dan pakaian jadi yang meroket paling tinggi hingga 15,08 persen pada triwulan III-2019<sup>4</sup>. Agar perusahaan dapat bertahan ditengah persaingan yang sangat ketat hendaknya selain memfokuskan perhatian terhadap fungsi kerja produksi, pemasaran, perusahaan juga harus memastikan bahwa mereka memiliki perencanaan dan metode yang tepat dalam mengelola sumber daya manusianya. Oleh karenanya perusahaan harus memiliki sumberdaya manusia yang kinerjanya yang sangat tinggi agar dapat bertahan dalam persaingan.

Peran Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek utama karena mereka menentukan arah dan tujuan perusahaan. Demi menjaga kualitas dan komitmen dari para karyawan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dapat membantu perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif. Yaitu dengan melatih sumber daya manusia agar memiliki sikap yang baik, loyalitas yang tinggi, dan kinerja yang baik.

Sebagian besar perusahaan menganggap kinerja karyawan telah dikatakan baik apabila karyawan telah mencapai target dari perusahaan. Berkaitan dengan pentingnya peran sumber daya manusia terhadap perusahaan Rao dalam Indirasari (2017:53) mengungkapkan bahwa kekuatan setiap organisasi adalah terletak pada orang-orangnya, sehingga dengan demikian kinerja dari organisasi tidak dapat dipisahkan daripada kinerja yang telah dicapai oleh seluruh individu.

CV. Nanjung Abadi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konveksi yang memproduksi mukena bordir. Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 34 karyawan bagian produksi. Berdasarkan dari hasil wawancara yang telah dilaksanakan peneliti mendapati bahwa tingkat Absensi karyawan cukup tinggi pada kinerja karyawan CV.Nanjung Abadi Tasikmalaya. kinerja karyawan merupakan titik utama dari semua pergerakan perusahaan, dan faktor dominan dalam mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan pengamatan peneliti, bahwa kinerja karyawan di CV.Nanjung Abadi masih belum optimal.

**Tabel 1.1**  
**Absensi Karyawan bagian Produksi**

| Tahun        | Alasan ketidakhadiran |          |           | Jumlah Absensi Karyawan | Jumlah Karyawan | %   |
|--------------|-----------------------|----------|-----------|-------------------------|-----------------|-----|
|              | Sakit                 | Izin     | Alfa      |                         |                 |     |
| 2018         | 4                     | 3        | 3         | 10                      | 37              | 27% |
| 2019         | 5                     | 4        | 3         | 12                      | 35              | 34% |
| 2020         | 7                     | 3        | 4         | 14                      | 30              | 47% |
| <b>Total</b> | <b>16</b>             | <b>9</b> | <b>10</b> | <b>36</b>               | -               | -   |

Sumber: CV. Nanjung Abadi 2022

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan rata-rata tingkat kehadiran karyawan CV. Nanjung Abadi Pada tahun (2018) sebanyak 10 orang atau bila di persentasikan sebanyak 27% menunjukkan ketidakhadiran dengan keterangan sakit, ijin dan alpa. Pada tahun (2019) sebanyak 12 orang atau di persentasikan 34% dan pada tahun (2020) sebanyak 14 orang atau di persentasikan 47%. Dari data tersebut terlihat tingginya angka ketidakhadiran dari tahun ke tahun dengan alasan izin dan alfa. Ketidakhadiran karyawan dengan alasan izin dan alfa ini menunjukkan kurangnya kesadaran akan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja. Jika hal ini terus berkelanjutan maka akan berdampak kepada kinerja secara keseluruhan.

Namun demikian sampai saat ini belum diketahui secara pasti sejauh mana Keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu di analisis untuk mengetahui sejauh mana peranan Keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Nanjung Abadi Tasikmalaya dalam menemukan pengaruh yang konkrit antara Keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Seiring berjalannya waktu dalam perjalanan kerjanya sebagian besar orang mulai memperhatikan hal selain untuk bekerja, baik itu seperti halnya tentang kebutuhan untuk dihargai, membentuk ketertarikan sosial, merasa kompeten di kehidupan kerja, serta tentang ketidak-seimbangan antara kehidupan dan beban kerja yang dikerjakannya untuk perusahaan misalnya, target penyelesaian tugas yang mendesak sehingga terkadang harus sampai dibawa pulang ke rumah, rapat kerja hingga larut malam, serta perjalanan bisnis keluar kota yang akhirnya membuat kebutuhan dengan keluarga, lingkungan maupun pemenuhan untuk pribadi menjadi terganggu, Purwati (2016:1). Robert I Mathis dan John H Jackson dalam Sarikit (2017: 86) Keseimbangan kehidupan kerja di definisikan sebagai bentuk penyeimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seorang pegawai. *“work life balance: blancing their work and Personal lives”*

Bahkan karyawan yang tidak memanfaatkan waktunya untuk keperluan pribadinya ini disebabkan akibat kurangnya waktu untuk karyawan dalam memanfaatkan waktunya diluar jam kerja. Dengan jumlah pekerjaan yang meningkat bahwa kurang lebih sepertiga dalam sehari bisa dihabiskan untuk pekerjaan. Hal ini akan menimbulkan tingginya jam kerja atau beban kerja yang dimiliki oleh seseorang tersebut berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini dibuktikan oleh Scchabraq et al., dalam Ula et al., (2015:16) bahwa faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja adalah Beban kerja dapat mengakibatkan terjadinya konflik dalam pekerjaan ataupun kehidupan pribadi. Menurut Yusuf dalam Leonard hendy lukito dan Ida Martini Alriani (2018: 25), Beban kerja karyawan

merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. hal yang harus di hindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang terlalu banyak. Hal ini akan berdampak terhadap keseimbangan kehidupan kerja mereka. Hasil Penelitian Saina et.al (2016:2) menerangkan bahwa *work life balance* mampu memberikan manfaat untuk individual atau karyawan agar lebih produktif dan sehat dalam menjalani kehidupan pribadi dan profesional.

Selain dengan keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja, kepuasan kerja menjadi kunci utama yang harus di perhatikan oleh perusahaan dimana kepuasan itu akan menimbulkan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan juga dalam memperoleh *output* perusahaan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Abdul Latief et.al (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang merupakan perasaan positif karyawan tentang pekerjaan yang di kerjakan dan memberikan hasil yang baik. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka karyawan cenderung efektif dalam memberikan kinerja begitupun sebaliknya. Hasil dari penelitian ini mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Robins and judge dalam Indirasari (2017) Mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap

pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas dan melihat pentingnya peranan keseimbangan kehidupan kerja, Beban kerja, dan Kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan maka penulis terdorong untuk meneliti tentang **“PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (Survei penelitian terhadap karyawan bagian produksi CV. Nanjung Abadi Tasikmalaya)**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana keseimbangan kehidupan kerja karyawan bagian produksi di CV.Nanjung Abadi yang ada di Tasikmalaya.
2. Bagaimana beban kerja karyawan bagian produksi di CV.Nanjung Abadi yang ada di Tasikmalaya.
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan bagian produksi di CV.Nanjung Abadi yang ada di Tasikmalaya.
4. Bagaimana kinerja karyawan bagian produksi di CV.Nanjung Abadi yang ada di Tasikmalaya.

5. Bagaimana pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV.Nanjung Abadi yang ada di Tasikmalaya, baik parsial maupun simultan.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Keseimbangan kehidupan kerja karyawan bagian produksi di CV.Nanjung Abadi yang ada di Tasikmalaya.
2. Beban kerja karyawan bagian produksi di CV.Nanjung Abadi yang ada di Tasikmalaya.
3. Kepuasan kerja karyawan bagian produksi di CV.Nanjung Abadi yang ada di Tasikmalaya.
4. Kinerja karyawan bagian produksi di CV.Nanjung Abadi yang ada di Tasikmalaya.
5. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV.Nanjung Abadi yang ada di Tasikmalaya, baik parsial maupun simultan.

### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi dibidang Manajemen yang berkaitan dengan

Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Terapan Ilmu pengetahuan

### a. Bagi Penulis

Penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengamati secara langsung dunia kerja khususnya mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan kearah yang lebih baik.

### c. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan sebagai pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

### d. Bagi Pihak Kampus

Penelitian ini dapat menambah keragaman karya tulis ilmiah di lingkungan kampus khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta untuk memberikan manfaat bagi kepentingan akademik.

## **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Nanjung Abadi yang berada di Tasikmalaya dengan alamat kantor pusat di CV.Nanjung Abadi beralamat di

Jl. Air Tanjung Abadi No. 88 Desa Tanjung Kecamatan Kawalu Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian ini dilakukan terhitung bulan Januari 2022.