

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Revolusi industri 4.0 atau sering disebut sebagai *cyber physical system* menitikberatkan pada otomatisasi kolaborasi dengan teknologi *cyber* sebagai dasar penggabungan informasi dan teknologi komunikasi dalam bidang industri. Revolusi industri 4.0 ini mencakup diantaranya adalah '*Internet of things*' atau internet untuk segala, yang merupakan sebuah konsep dengan tujuan memperluas manfaat dari konektivitas internet yang tersambung secara terus-menerus (Awaludin & Amelia, 2022). Pesatnya perkembangan teknologi digital pada era revolusi industri 4.0 memberikan banyak kemudahan, tetapi terdapat juga beberapa hambatan yang perlu dihadapi, hal ini juga akan memberikan dampak pada berbagai bidang, salah satunya pada bidang sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat dominan. Arifin & Agus (2022) menyebutkan bahwa keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kapasitas dan keahlian pimpinan dalam melaksanakan tugas pokok seperti manajemen pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan personalia.

Pada revolusi industri 4.0 selalu berkaitan dengan teknologi, salah satunya teknologi informasi yaitu rangkaian peralatan yang berfungsi sebagai alat untuk mengolah informasi atau data, peralatan bantu, peralatan manipulasi dan peralatan pengelolaan informasi (Danuri, 2019). Sebagai pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu tentunya akan mempengaruhi kinerja pelayanan suatu organisasi. Kemajuan digital merupakan salah satu informasi yang memiliki akses strategis untuk mendukung keberhasilan organisasi dalam mendidik karyawannya dan berfungsi sebagai bentuk peningkatan kualitas sumber daya (Sugiat, 2020). Kompetensi digital adalah kemampuan bereksplorasi dalam menghadapi situasi teknologi baru yang berguna untuk menelaah, menyeleksi, mengevaluasi data dan informasi serta memanfaatkan kemampuan teknologi dalam memecahkan masalah (Muizu & Budiarti, 2017).

*Artificial Intelligence* bisa diartikan sebagai simulasi kecerdasan manusia yang dimodelkan di dalam mesin dan pemrograman (Aldiki, 2021). Saat ini *Artificial Intelligence* sudah banyak diterapkan di berbagai sektor kehidupan manusia, termasuk dalam dunia sumber daya manusia (HR). Penggunaan AI dalam HR dapat memberikan banyak manfaat, termasuk peningkatan efisiensi dan produktivitas dalam pengelolaan tenaga kerja. Namun, seperti halnya dengan teknologi lainnya, AI juga memiliki kekurangan dan tantangan yang perlu dipahami oleh HR *practitioner* agar dapat memanfaatkannya secara optimal. *Artificial Intelligence* atau kecerdasan buatan merujuk pada kemampuan mesin atau komputer yang dapat meniru kemampuan manusia dalam berpikir, belajar, dan mengambil keputusan. AI menggunakan algoritma dan model matematika untuk menganalisis data, mengenal pola, dan menghasilkan *output* yang cerdas. Dalam konteks HR, AI dapat digunakan untuk memproses dan menganalisis data karyawan, melakukan tugas-tugas administratif seperti seleksi dan rekrutmen, serta memberikan rekomendasi yang lebih cerdas dalam pengelolaan tenaga kerja. Dengan kemampuan tersebut, AI dapat membantu praktisi HR dalam mengoptimalkan pengambilan keputusan, mengurangi waktu dan biaya operasional, serta meningkatkan akurasi dan efisiensi pekerjaan (HR Forecast, 2023).

Stres di kalangan karyawan dapat disebabkan karena digitalisasi pekerjaan kantor menggunakan intervensi teknologi seperti AI (Korunka dan Vitouch, 1999; Bag et al., 2021) atau peningkatan beban kerja (Giovanis, 2018). Ini juga bisa menjadi kombinasi dari kedua faktor. *Technostress* dapat dihasilkan dari perasaan urgensi yang luar biasa, ekspektasi yang tinggi dari karyawan dan organisasi yang memberi penghargaan kepada karyawan yang bekerja sangat keras, yang tetap terhubung dan bertanggung jawab di semua titik waktu (Bellmann dan Hubler, 2020). Stres ini dapat memiliki beberapa dampak yang merugikan seperti kelelahan mental dari pekerjaan, masalah komitmen dan niat berpindah (Moore, 2000). Pentingnya teknostres telah ditegaskan lebih lanjut oleh Tarafdar et al. (2007). Mereka berpendapat bahwa teknostres ini dapat mengakibatkan berkurangnya kepuasan kerja, komitmen dan produktivitas yang lebih rendah.

Namun ada kebutuhan untuk mengembangkan pemahaman yang mendalam baik dalam aspek stres maupun penerapan TIK seperti penerapan AI.

PT KMK menerapkan AI pada bidang HR yaitu pada sistem rekrutmen dan sistem penggajian. Sistem rekrutmen yang memanfaatkan AI dapat digunakan untuk mengurangi waktu dan biaya yang diperlukan dalam proses seleksi karyawan, melakukan *screening* awal pada *curriculum vitae* atau resume pelamar dan menilai kemampuan serta keterampilan calon karyawan melalui wawancara virtual atau tes online. Selanjutnya pada sistem penggajian sudah menerapkan AI untuk menghitung gaji karyawan dan manajemen gaji secara otomatis. Hal ini dapat membantu HR dalam menghemat waktu dan mengurangi kesalahan perhitungan. Sistem HRIS yang juga dilengkapi teknologi AI dapat menyelesaikan proses payroll mulai dari perhitungan gaji karyawan, pembayaran, hingga pembuatan laporannya. Terintegrasi dengan data absensi karyawan, proses perhitungan gaji dapat dijalankan secara otomatis.

Keberlangsungan suatu organisasi tergantung dari tenaga kerjanya (Chaita, 2014). Manusia merupakan asset utama dalam keberhasilan organisasi di era globalisasi modern ini (M. C. Girisha & Nagendrababu, 2019; Tjahjadi et al., 2022). Jika terjadi kegagalan dalam organisasi pun dikaitkan dengan ketidakmampuan dan kesiapan tenaga kerjanya (Chayomchai, 2020; Chênevert et al., 2019). Oleh karena itu organisasi perlu mengkaji terus mengenai fungsi praktik sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Moulai & Yazid, 2021). Organisasi harus memiliki strategi dalam lingkup internal dalam mengelola sumber daya manusia yang dianggap “*intangible*” namun menjadi faktor utama untuk mencapai tujuan (Ermawati, 2021).

Keberhasilan perusahaan juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat berfungsi dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Masalah mengenai sumber daya manusia adalah menurunnya kinerja karyawan yang bisa disebabkan oleh beberapa faktor, baik itu faktor dari dalam lingkungan perusahaan sendiri, maupun faktor dari luar perusahaan, dengan menurunnya kinerja karyawan tentu juga mengakibatkan menurun pula

hasil serta kualitas produk yang dihasilkan, yang tentunya dapat menjadikan perusahaan tidak mampu bersaing dengan industri yang serupa yang ada di wilayah tersebut.

Kinerja merupakan bagian penting dan memberikan manfaat signifikan pada suatu lembaga atau organisasi. Kinerja pegawai tentu sangat berpengaruh pada kinerja organisasi (Almatrooshi et al., 2016; Rahmitasari et al., 2021). Setiap pegawai tentu harus mencapai kinerja baik dan profesional, kinerja yang baik akan memaksimalkan kinerja perusahaan (Paais & Pattiruhu, 2020; Zia ur Rehman et al., 2019 ; Aflah et al., 2021). Karena pegawai merupakan aspek utama, vital dan sentral dari organisasi (Jalali et al., 2021), maka perlu menentukan faktor yang mempengaruhi kinerja, mencari cara untuk mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Departemen SDM disini berperan untuk menciptakan dan mengelola kualitas SDM di dalamnya pegawai secara tepat agar kinerjanya optimal (Dhir & Chakraborty, 2021).

Kinerja karyawan yang rendah disebabkan oleh faktor intern atau faktor ekstern. Kinerja karyawan yang rendah di PT KMK Plstics Indonesia disebabkan oleh kepemimpinan yang kurang suportif sehingga menyebabkan beberapa karyawan merasa kurang dihargai dan waktu kerja yang padat. Evaluasi Kinerja (*performance evaluation*), yang dikenal juga dengan istilah penilaian kinerja (*performance appraisal*), pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*. Jika dikerjakan dengan benar hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi karyawan, supervisor, departemen sumber daya manusia, maupun perusahaan. Supervisor dan manajer harus mengevaluasi kinerja untuk mengetahui tindakan apa yang akan diambil. Berikut merupakan data *key performance indicator* di PT KMK Plastics Indonesia.

**Tabel 1.1 Key Performance Indicator**

<b>KEY PERFORMANCE INDICATOR</b>	<b>Persentase 0-100%</b>
<i>Role responsibility behavior and character</i>	64%
<i>Timeliness</i>	70%
<i>Quality of work</i>	74%

<i>Quantity of results</i>	88%
<i>Attendance</i>	62%
<i>Teamwork</i>	80%
<i>Initiative</i>	75%
<i>Leadership</i>	69%
<i>Behavior and Character</i>	84%

Sumber : Data human capital PT KMK, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diperoleh data penilaian kinerja karyawan melalui *Key Performance Indikator* yaitu tanggung jawab peran, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, kuantitas hasil, presensi/kehadiran, kerja sama tim, inisiatif, kepemimpinan, perilaku dan karakter. Dapat diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan dilihat dari grade A sampai dengan grade E. Untuk grade A mendapat skor nilai diatas 95 dengan kategori sangat baik, grade B mendapat skor nilai 86 sampai 95 dengan kategori baik, grade C mendapat skor nilai 75-85 dengan kategori cukup, grade D mendapat skor nilai 61-74 dengan kategori kurang dan grade E mendapat skor nilai 50-60 dengan kategori kurang sekali. Data tersebut dijabarkan pada tabel 1.2 dapat dilihat dari sampel penilaian tersebut 1 karyawan yang mendapatkan grade A pada bidang manager sales marketing pada tahun 2020. Pada tahun 2020 karyawan yang memiliki grade B yaitu sebanyak 14 orang di setiap jabatan. Lalu pada tahun 2021 karyawan yang memiliki grade B menaik 1 orang menjadi 14 orang di setiap jabatan. Selanjutnya pada tahun 2022 menaik 2 orang menjadi 16 karyawan di setiap jabatan. Sementara untuk karyawan yang memiliki grade C selama tiga tahun mengalami fluktuasi.

Berikut ini rata-rata kinerja karyawan PT KMK tahun 2020-2022:

**Tabel 1.2 Rata-Rata Kinerja Karyawan PT KMK 2020-2022**

<b>NO</b>	<b>JABATAN</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<b>1</b>	Technical Advisor	B	B	B
<b>2</b>	Mechanical Advisor	C	B	C
<b>3</b>	Manager Sales+Marketing	B	B	A
<b>4</b>	Asisten Manager Sales+Marketing	B	B	B

5	Staf Sales+Marketing	C	C	C
6	Asisten Manager Export+Import+Purchasing	B	B	B
7	Staf Manager Export+Import+Purchasing	B	C	B
8	Asisten Manager Finance+Accounting	B	B	B
9	Staf Manager Finance+Accounting	C	C	B
10	Asisten Manager Personalia+General Affair	B	B	B
11	Staf Personalia+General Affair	B	C	C
12	Ass. Man. Purchasing&Prod.Inv.Control	B	B	C
13	Chief&Staf Warehouse/Invoice	C	C	B
14	Staf Purchasing	C	C	C
15	Ass.Man. Production&Plan Control	B	C	B
16	Chief&Staff Production Plan	C	B	B
17	Chief Production	B	C	C
18	Ass. Man. Maintenance	B	B	B
19	Chief & Staff Maintenance	C	B	C
20	Ass. Man Utility	B	C	C
21	Staff Utility	C	B	B
22	Staff Quality Control	B	C	C
23	Manager Laboratorium	B	B	B
24	Staff Laboratorium	B	B	B

Sumber : *Human Capital, data diolah 2023*

Hafiz (2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai persepsi tugas, kemampuan, dan hasil usaha. Biasanya, kinerja karyawan diukur berdasarkan hasil. Menurut Sriekaningsih et al.,(2015) kinerja karyawan adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk menentukan tingkat pencapaian hasil yang terkait dengan visi suatu lembaga yang ditugaskan kepada suatu organisasi atau perusahaan dan untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Individu yang memiliki kinerja tinggi memiliki beberapa karakteristik, termasuk berorientasi pada pencapaian, kepercayaan diri, kontrol diri dan kompetensi. Menurut (Dr.

Kasmir M.M., 2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan pengertian kinerja menurut (Hamali, 2018) adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Penurunan kinerja karyawan salah satunya disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *work life balance*. Salah satu upaya menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan yang baik adalah dengan sistem *Work Life Balance*. Hal ini sesuai dengan survey Robert Walters Lembaga Rekrutmen Profesional Global mengungkapkan ada tiga hal yang diminta pekerja kepada perusahaan agar dapat bekerja. Telah banyak dilakukan penelitian mengenai kinerja karyawan pada berbagai perusahaan, dinas, hotel, dan lainnya (Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, 2017), (Wicaksono, 2017), (Jayaweera, 2015).

Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam memperoleh kinerja karyawan yang baik tidak mudah, karena dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adanya kualitas kehidupan kerja yang baik. Menurut (Dr. Kasmir M.M., 2016) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Harini & Kartiwi, 2018) adalah beban kerja dan lingkungan kerja.

Perusahaan yang berkembang di Indonesia saat ini cukup beragam. Perusahaan tersebut bergerak dalam berbagai bidang industri. Salah satu bidang yang cukup berkembang dan diminati di Indonesia adalah bidang industri manufaktur. PT KMK Plastics Indonesia merupakan salah satu industri yang

bergerak di bidang manufaktur berbagai komponen berbahan plastik untuk segala kebutuhan. Seperti komponen printer, audio speaker, digital kamera, dan spare part otomotif. Selain memperhatikan kondisi internal dengan menciptakan suasana kerja yang sigap dan berkompetensi, mereka juga mengklaim peduli dengan isu luar, khususnya untuk lingkungan dengan melakukan pengelolaan limbah.

Berikut diperoleh data penilaian kinerja karyawan PT KMK Plastics Indonesia pada tahun 2020-2022 sebagai berikut :

**Tabel 1.3 Nilai Kinerja Karyawan PT KMK 2020-2022**

<b>Nilai Kinerja</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>P1</b>	0	3	4
<b>P2</b>	1	164	127
<b>P3</b>	141	3	2
<b>P4</b>	3	1	0
<b>P5</b>	0	0	0
<b>Tanpa Nilai</b>	3	9	2
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>180</b>	<b>135</b>

Sumber : *Data Human Capital PT KMK 2020-2022*

Berdasarkan data tabel 1.3 dapat diketahui bahwa untuk kategori P1 masuk kedalam kategori istimewa, kategori P2 masuk kedalam kategori baik sekali, kategori P3 masuk kedalam kategori baik, kategori P4 masuk kedalam kategori kurang baik, dan kategori P5 masuk kedalam kategori kurang sekali. Pada tabel 1.3 dapat dilihat jumlah karyawan PT KMK pada tahun 2020 terdapat 148 karyawan, tahun 2021 terdapat 180 dan tahun 2022 terdapat 135 karyawan. Pada nilai kinerja tertinggi dengan kategori istimewa, di tahun 2020 tidak ada karyawan yang mendapatkan penilaian dengan kategori P1 (istimewa) karena pada tahun tersebut awal mula munculnya pandemic covid 19, sehingga kinerja karyawan kurang maksimal. Tahun berikutnya pada 2021 hanya 3 orang yang berada di kategori sangat istimewa (P1) dan hanya orang yang berada di jabatan

penting yang berada di kategori tersebut, dan 2022 hanya 4 orang yang berada di kategori sangat istimewa. Lalu pada nilai kinerja dengan kategori baik sekali (P2) hanya ada 1 karyawan di tahun 2020, naik menjadi 164 karyawan di tahun 2021 dan 127 karyawan di tahun 2022. Selanjutnya pada nilai kinerja dengan kategori baik (P3) pada tahun 2020 terdapat 141 karyawan, lalu terdapat 3 karyawan pada tahun 2021 dan 2 karyawan pada tahun 2022. Pada nilai kinerja dengan kategori kurang baik (P4) pada tahun 2020 terdapat 3 karyawan, lalu terdapat 1 karyawan pada tahun 2021 dan pada tahun 2022 tidak ada yang di kategori tersebut. Pada tahun 2020 hingga 2022 tidak ada karyawan yang memiliki nilai kinerja dengan kategori kurang sekali (P5). Selanjutnya karyawan tanpa nilai kinerja pada tahun 2020 terdapat 3 karyawan, pada tahun 2021 terdapat 9 karyawan dan pada tahun 2022 terdapat 2 karyawan. Karyawan ini tidak memiliki nilai karena masa kerjanya kurang dari 1 tahun, beberapanya juga merupakan tenaga kontrak. Hal ini perlu dilakukan peninjauan terkait rendahnya karyawan yang memiliki kategori nilai kinerja istimewa.

Saat ini organisasi semakin memahami pentingnya mempertahankan karyawan sebagai sumber daya yang sangat penting bagi perkembangan perusahaan. Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Adanya *work life balance* yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Komitmen memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Folorunso. et al. (2014), Rafiei et al. (2014) dan Memari et al. (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Kinerja perusahaan juga bisa dikatakan baik apabila adanya kesesuaian antara beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Lituhayu,2008). Menurut Johari (2016) beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan waktu yang dihabiskan karyawan dalam melakukan profesionalitas tugas, tanggung jawab dan kepentingan di tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Agar sebuah organisasi beroperasi secara efisien dan efektif, maka organisasi atau perusahaan harus mengetahui beban kerja karyawannya. Apabila karyawan mempunyai kemampuan lebih tinggi dibandingkan tuntutan pekerjaan, maka timbul perasaan bosan. Namun sebaliknya, apabila karyawan memiliki kemampuan yang lebih rendah dibandingkan tuntutan pekerjaan, maka akan menimbulkan kelelahan yang berlebihan (Sitepu,2013). Koesomowidjojo (2017:19) menyatakan akibat beban kerja dapat meningkatkan kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan menurunkan kinerja.

Agar diperoleh kinerja yang efektif dan efisien dalam organisasi setidaknya ada beberapa implementasi yang dapat dilakukan dalam organisasi seperti: pemberlakuan *flexi time*, cuti setengah hari, cuti untuk suami yang istrinya sedang bersalin, tanda tangan digital, layanan penitipan anak, ruang laktasi, dan implementasi tempat kerja kolaboratif (*co-working space*). *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Alqudah et al., 2022; Maheshwari & Vohra, 2015; Mihardjo et al., 2021; Srivastava & Dhar, 2016).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Bataineh, 2019) terkait keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan organisasi pemerintah, dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada semua dimensi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan antara *work life balance* pada kinerja karyawan (Al-Ajlouni et al., 2019; Khamis Ali Said Al Mashrafi,

2020; Moulai & Yazid, 2021; Nurshabrina & Adrianti, 2020; Nyathi & Kekwaletswe, 2022).

Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan akan menciptakan stres dalam diri karyawan yang dapat berdampak kepada penurunan produktivitas kerja karyawan (Aslam, 2015). Sebaliknya ketika kehidupan pribadi karyawan dan pekerjaannya seimbang, karyawan akan cenderung lebih fokus, memiliki perasaan yang positif, dan tidak mengalami stres sehingga dedikasi yang diberikan kepada pekerjaan akan semakin baik dan juga berdampak terhadap peningkatan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan (Mendis & Weerakkody, 2017). Hasil studi sebelumnya juga mendukung bahwa work life balance berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Mendis & Weerakkody, 2017; Aslam, 2015).

Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental. Timbulnya beban kerja yang berlebih dapat dipengaruhi oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, tingkat kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume pekerjaan yang terlalu banyak dan lain sebagainya. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang dilakukan oleh Rindorindo, Murni & Trang (2019) dalam penelitiannya memberikan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan beban kerja dan lingkungan kerja yang dilakukan oleh Tjiabrata, Lumanaw & Dotulang (2017) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi yang dimiliki pegawai dapat mengidentifikasi terkait organisasinya dan tujuan serta harapan untuk tetap menjadi anggota dari organisasi (Robbins & Judge, 2022, hlm. 115). Komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Amjad, 2020; Chayomchai, 2020; Cherif, 2020; Jawaad et al., 2019; Khandakar, 2021; Liggins

et al., 2019; Moradi et al., 2018; Nassar, 2018; Park & Doo, 2020; Pawirosumarto et al., 2020; Soomro & Shah, 2019; Torlak et al., 2018). Namun terdapat temuan lain yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *work performance* (Eliyana et al., 2019).

Selanjutnya pada *work life balance* ditemukan mediasi terhadap kinerja karyawan yaitu komitmen. Penelitian yang dilakukan oleh Augustine et. al (2016) dengan hasil penelitian yang menunjukkan komitmen organisasional memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja. Namun di sisi lain, berdasarkan penelitian lain juga disebutkan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi kualitas kehidupan kerja dengan kinerja (Noviana dan Tristiana, 2014).

Ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja. Beban kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang dimiliki oleh karyawan juga dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Fitriyana et al., (2016) menyatakan ketika karyawan merasakan beban kerja yang tinggi, hal ini akan berdampak pada minimnya ikatan pada komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Komitmen organisasi memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan (Fifiana, 2018), sedangkan hasil penelitian Fitriyana et al., (2016) yang menunjukkan terdapat hubungan negatif beban kerja terhadap komitmen organisasi, sedangkan temuan dari Arifin et al., (2016) mengemukakan beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh *work life balance* dan *workload* terhadap kinerja karyawan melalui mediasi dari komitmen organisasi. Oleh karena itu dapat diusulkan judul: **“Pengaruh *Work Life Balance* dan *Workload* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Bagaimana gambaran tingkat *Work Life Balance*, tingkat *Workload*, tingkat Komitmen organisasi dan tingkat Kinerja karyawan di PT KMK Plastics Indonesia?
- 2 Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi di PT KMK Plastics Indonesia?
- 3 Bagaimana pengaruh *Workload* terhadap Komitmen Organisasi di PT KMK Plastics Indonesia?
- 4 Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja karyawan di PT KMK Plastics Indonesia?
- 5 Bagaimana pengaruh *Workload* terhadap Kinerja karyawan di PT KMK Plastics Indonesia?
- 6 Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT KMK Plastics Indonesia?
- 7 Apakah Komitmen Organisasi memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan?
- 8 Apakah Komitmen organisasi memediasi pengaruh *Workload* terhadap Kinerja karyawan di PT KMK Plastics Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk memperoleh hasil analisis tentang :

1. Mengetahui gambaran tingkat *Work life balance*, tingkat *Workload*, tingkat Komitmen organisasi dan tingkat Kinerja karyawan di PT KMK Plastics Indonesia.
2. Mengetahui pengaruh *Work life balance* terhadap Komitmen Organisasi di PT KMK Plastics Indonesia.
3. Mengetahui pengaruh *Workload* terhadap Komitmen Organisasi di PT KMK Plastics Indonesia.
4. Mengetahui pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja karyawan di PT KMK Plastics Indonesia.
5. Mengetahui pengaruh *Workload* terhadap Kinerja karyawan di PT KMK Plastics Indonesia.

6. Mengetahui pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan di PT KMK Plastics Indonesia.
7. Mengidentifikasi apakah Komitmen organisasi memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja karyawan di PT KMK Plastics Indonesia.
8. Mengidentifikasi apakah Komitmen Organisasi memediasi pengaruh *Workload* terhadap Kinerja Karyawan di PT KMK Plastics Indonesia.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu ataupun manfaat praktis, seperti yang dijabarkan di bawah ini:

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk kajian ilmu manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengenai kinerja karyawan, komitmen organisasi, *work-life balance* dan *workload* serta dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya, guna mengungkap lebih lanjut terkait variabel – variabel yang di bahas dalam penelitian ini.

##### 2. Manfaat praktis

###### a. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti adalah menambah pengalaman baru berkaitan dengan penelitian, dan melatih kompetensi diri dalam mengidentifikasiserta menganalisa suatu fenomena yang terjadi secara sistematis dengan mengaplikasikan teori yang selama ini sudah didapatkan.

###### b. Bagi Pengelola dan instansi terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran, terutama untuk PT KMK Plastics Indonesia, serta menjadi salah satu acuan dalam pengambilan keputusan untuk mengantisipasi dan mengurangi rendahnya tingkat kinerja karyawan melalui *work-life balance* dan *workload* dengan meningkatkan komitmen organisasi.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Tesis ini merupakan karya tulis ilmiah yang disusun berdasarkan Pedoman Penulisan Karya Ilmiah terbitan Universitas Pendidikan Indonesia, dengan sistematika sebagai berikut:

1. Bab I. Pendahuluan

Berisi tentang penjabaran latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

2. Bab II. Kajian Pustaka

Berisi tentang teori para ahli yang mendukung penelitian, kerangka berpikir.

3. Bab III. Metode Penelitian

Berisi tentang penjabaran metode penelitian yang digunakan dan penjelasan mengenai : Populasi, Sampel, Lokasi, Variabel, Instrumen Penelitian, dan Teknik Pengumpulan Data.

4. Bab IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berisi tentang penjelasan dan pembahasan hasil penelitian.

5. Bab V. Kesimpulan dan Saran

Berisi tentang hasil dari pembahasan dan rekomendasi.

6. Daftar Pustaka