

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Globalisasi, Revolusi Industri 4.0, dan Digitalisasi. Fenomena-fenomena tersebut terjadi di seluruh dunia yang menyebabkan terjadinya pergeseran serta transformasi terhadap aspek-aspek kehidupan yang ada. Fenomena tersebut tidak dapat dihindari sehingga menjadi sebuah tantangan bagi organisasi atau perusahaan agar dapat tetap *survive* dan mampu bersaing dengan sederet rivalnya. Skenario bisnis yang kompetitif dan menantang secara global membuat keberhasilan organisasi sebagian besar akan dipengaruhi oleh cara kita mengelola SDM. Organisasi akan bersaing dengan kompetitornya dari segi kualitas SDM yang dimilikinya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga dan mendasar dalam proses terciptanya organisasi serta berperan sebagai komponen utama bagi keberlangsungan operasional suatu organisasi. Faktor SDM memiliki pengaruh paling dominan terhadap efektivitas perusahaan dibandingkan dengan faktor lainnya, tepat atau tidaknya pengelolaan SDM akan berpengaruh terhadap tercapainya kepentingan organisasi.

Pengelolaan SDM berbeda dengan faktor-faktor produksi lainnya, mereka dianugerahi akal, pikiran, dan perasaan, diperlukan penelaahan maupun pertimbangan dalam memperlakukannya terutama dari sisi kemanusiaan (Riniwati, 2016). Oleh sebab itu kebutuhan karyawan bervariasi, tidak selalu sama, dalam penanganannya diperlukan beberapa macam pendekatan dan perhatian mendetail terhadap karyawan agar produktivitas dan kinerja karyawan tetap terjaga.

Dalam konteks ini motivasi kerja karyawan tidak lepas dalam peran untuk menjaga kinerja dan produktivitas karyawan. Individu yang termotivasi menunjukkan perilaku untuk berusaha menjadi lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan, sebaliknya seseorang yang tidak termotivasi hanya memberi upaya stagnan juga minimum dalam hal bekerja.

Pada dasarnya unsur kebutuhan, keinginan, dan, tujuan yang menentukan dan menjadikan seseorang termotivasi atau tidak. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam hal ini perusahaan bertanggung jawab dalam memelihara motivasi karyawannya. Sikap mental karyawan yang positif terhadap pekerjaannya memperkuat motivasi untuk mencapai kinerja yang maksimal. Karyawan yang termotivasi akan berefek pada peningkatan produktivitas dan menghasilkan output yang optimal. Oleh karena itu untuk memaksimalkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memahami apa yang benar-benar memotivasi karyawan.

Untuk mengelola SDM agar kinerja karyawan tetap optimal, maka kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh organisasi maupun perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan kepada perusahaan. Individu yang merasa puas terhadap pekerjaan mereka cenderung melakukan hal-hal positif dan keseriusan untuk mencapai tujuan organisasi, begitu juga berlaku sebaliknya. Selain itu pekerja yang puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki kesehatan fisik dan mental, serta perasaan bahagia yang lebih baik.

Di satu pihak menanggapi perubahan di pasar tenaga kerja dan sifat budaya kerja yang dinamis, *work-life balance* (WLB) kini menjadi agenda utama negara dan perusahaan. Permasalahan WLB saat ini tidak hanya terbatas pada kalangan perempuan seperti yang terjadi pada tahun 1990-an, masalahnya telah menjadi universal. Berdasarkan temuan Jennifer Jefferies dalam (Publishing, 2006) penelitian yang dilakukan perusahaannya bersama dengan Grand United Corporate Health menemukan bahwa hanya 6% individu yang berpikir bahwa mereka memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Peningkatan WLB secara tidak langsung mempengaruhi peningkatan produktivitas melalui peningkatan retensi,

mengurangi tingkat stres, peningkatan komitmen organisasi, kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja dan hidup.(Swarnalatha, 2017).

Sehubungan dengan itu, PT. Yoehan Busana yang dimana memiliki SDM tidak sedikit, dalam menjalankan kegiatan operasional jaringan ritelnya nya tidak terlepas dalam mengelola SDM agar perusahaan tetap bisa berjalan sesuai dengan tujuan-tujuan perusahaan. PT. Yoehan Busana merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan umum dan jasa eceran yang menyediakan kebutuhan pangan atau garmen seperti pakaian, sepatu, aksesoris, dll.

Berdasarkan temuan peneliti pada PT. Yoehan Busana, karyawan seringkali datang ke tempat kerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini dapat di duga bahwa karyawan telah mengalami penurunan inisiatif maupun semangat untuk datang tempat kerja tepat waktu. Pemicu terjadinya keterlambatan karyawan bisa disebabkan oleh permasalahan yang terjadi di tempat kerja atau di luar. Seringnya keterlambatan yang dilakukan karyawan tampak dalam tabel berikut ini:

TABEL 1. 1
Data Keterlambatan Karyawan

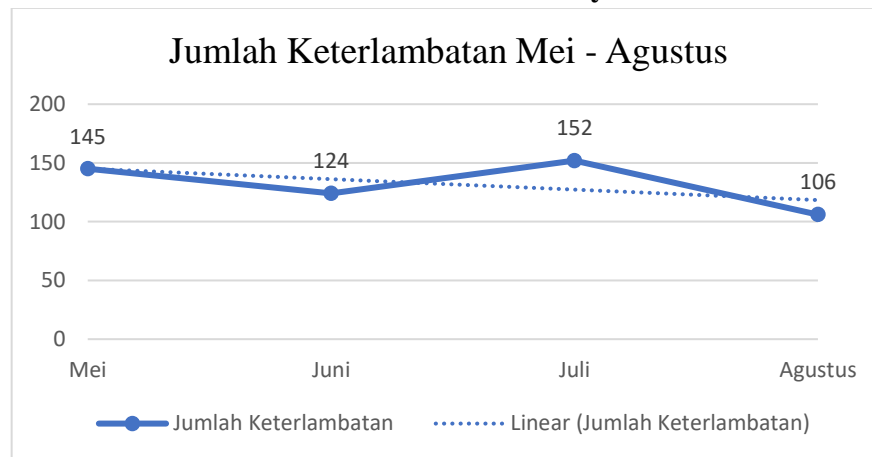
Periode	Jumlah Keterlambatan	Persentase	Rata-Rata Karyawan Terlambat Per-hari
Mei	145	9,3%	4,8
Juni	124	7,9%	4,1
Juli	152	9,7%	5
Agustus	106	6,8%	3,5
Rata-rata	132	8,4%	4,3

Sumber: Divisi SDM PT. Yoehan Busana 2021

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan PT. Yoehan Busana pada periode Mei – Agustus jika dirata-ratakan cukup tinggi yaitu sebanyak 132 orang dengan persentase sebesar 8,4%, serta dengan nilai rata-rata yaitu sebanyak 4,3 karyawan yang terlambat setiap harinya. Menurut Sutikno

(2019) sikap keterlambatan yang ditunjukkan oleh karyawan menggambarkan menurunnya motivasi karyawan tersebut.

GAMBAR 1. 1
Grafik Keterlambatan Karyawan



Berdasarkan gambar grafik jumlah keterlambatan karyawan periode Mei - Agustus diatas, garis tersebut menunjukkan pola cenderung menurun. walaupun pola cenderung menurun, namun tidak dapat dipungkiri garis pola masih belum menunjukkan penurunan yang signifikan atau belum optimal.

Perilaku terlambat datang bekerja tersebut dapat menimbulkan pekerjaan menjadi tidak efektif atau tersendat, target tidak tercapai, dan memicu sikap indisipliner. Oleh karena itu berdasarkan data tersebut dapat menggambarkan adanya indikasi menurunnya motivasi karyawan yang mengakibatkan kurangnya kedisiplinan karyawan dalam hal jam kerja

Perusahaan yang bergerak di bidang ritel melakukan kegiatan penjualan produk yang beraneka macam dan pelayanan terhadap konsumen dengan menyediakan kebutuhan konsumen yang bertujuan untuk mendapatkan laba dari hasil penjualan produk secara optimal.

Agar tujuan tersebut dapat tercapai dan dapat memenangkan persaingan di bidang usaha ini, setiap swalayan, minimarket, supermarket, hypermarket bersaing untuk memberikan pelayanan yang terbaik agar dapat memuaskan konsumen dan mendapatkan konsumen sebanyak-banyaknya dengan memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen.

Aldi Ramadhan, 2022

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. YOEHAN BUSANA)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dapat diketahui Yoehan Busana merupakan salah satu contoh gerai ritel dengan intensitas pengunjung yang tinggi di kota Bekasi. Dan tentunya pada gerai-gerai tersebut memiliki banyak karyawan yang berperan penting dalam menjalankan aktivitas operasional para konsumen.

TABEL 1. 2 Hasil Pra Penelitian

No	Pernyataan	Rata-rata Skor
Work-Life Balance		
1	Saya mampu dalam membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga saya	78%
2	Saya selalu menuntaskan pekerjaan tepat waktu	80%
3	Pekerjaan saya tidak membuat kepentingan pribadi terganggu	74%
4	Saya masih memiliki waktu untuk melakukan kegiatan yang saya senangi/gemari	70%
	Sub total rata-rata	75,5%
Kepuasan Kerja		
5	Saya merasa puas dengan pengawasan/supervisi yang atasan berikan kepada saya	80%
6	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja saya	84%
7	Saya merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang pekerjaan saya	74%
8	Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan	78%
9	Perusahaan memberikan kesempatan untuk promosi yang sama kepada seluruh pegawai	80%
10	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya miliki saat ini	78%
	Sub total rata-rata	79%
Motivasi		
11	Saya berusaha mencoba untuk meningkatkan kinerja saya daripada kinerja saya sebelumnya	78%
12	Saya sering bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan kenaikan karier	82%

Aldi Ramadhan, 2022

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. YOEHAN BUSANA)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

13	Saya cenderung untuk bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri	76%
	Sub total rata-rata	78,5%
	Total	78%

Berdasarkan tabel diperoleh data kuesioner pra-penelitian pada karyawan PT. Yoehan Busana, dapat diketahui pada aspek work-life balance, kepuasan kerja, dan motivasi memperoleh skor rata-rata yang belum optimal. Pada aspek work-life balance memperoleh skor rata-rata sebesar 75,5% dengan skor terendah terdapat pada pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan memiliki waktu untuk melakukan kegiatan yang disenangi/digemari sebesar 70%. Hal tersebut menunjukkan karyawan belum memiliki ketersediaan waktu yang cukup untuk melakukan kegiatan yang mereka senangi/gemari

Selain itu pada aspek kepuasan kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 79% dengan skor terendah terdapat pada pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang pekerjaannya sebesar 74%. Hal tersebut menunjukkan karyawan merasa belum puas dengan fasilitas yang tersedia dan diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Setelah itu pada aspek motivasi kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 78,5% dengan skor terendah terdapat pada pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan cenderung untuk bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri sebesar 76%. Hal tersebut menunjukkan perusahaan belum efektif dalam hal mendorong karyawannya untuk membentuk dan membangun kerja sama tim sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan moral karyawan.

Oleh karena itu hal yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan perlu mendapat perhatian sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang konsisten dan persisten. Tuntutan dan tanggung jawab yang dijalani individu tersebut juga dapat memicu sikap dingin terhadap sesama kolega dan konsumen hingga munculnya perilaku ketidaksiplinan kerja. Akibat dari kurangnya perhatian keseimbangan kehidupan kerja itu sendiri dapat menciptakan berkurangnya kepuasan kerja, memburuknya kinerja, dan

Aldi Ramadhan, 2022

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. YOEHAN BUSANA)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

produktivitas yang rendah. Apapun penyebabnya, hal tersebut berakibat kerugian di pihak pekerja maupun organisasi.

Segegap perusahaan maupun karyawan mengupayakan untuk bekerja dengan maksimal agar terciptanya pelayanan unggul dan dapat dirasakan bagi konsumen. Menyadari hal tersebut, maka PT. Yoehan Busana dirasa perlu untuk memperhatikan motivasi kerja karyawan, dan berupaya membangun work-life balance serta kepuasan kerja karyawan.

Oleh karena itu berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI (STUDI KASUS PADA KARYAWAN YOEHAN BUSANA)“**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan, adapun rumusan masalah yang dirancang untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat work-life balance terhadap motivasi karyawan di PT. Yoehan Busana
2. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan di PT. Yoehan Busana
3. Bagaimana gambaran tingkat work-life balance dan kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan di PT. Yoehan Busana
4. Apakah work-life balance berpengaruh terhadap motivasi karyawan di PT. Yoehan Busana?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan di PT. Yoehan Busana?
6. Apakah work-life balance dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan di PT. Yoehan Busana?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada work-life balance dan kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan yang hendak dicapai oleh peneliti adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat work-life balance terhadap motivasi karyawan di PT. Yoehan Busana
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan di PT. Yoehan Busana
3. Untuk mengetahui gambaran tingkat work-life balance dan kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan di PT. Yoehan Busana
4. Untuk mengetahui pengaruh work-life balance terhadap motivasi karyawan di PT. Yoehan Busana.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan di PT. Yoehan Busana.
6. Untuk mengetahui pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan di PT. Yoehan Busana.

1.5. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis:

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat menambah wawasan serta pendalaman dan sebagai referensi berkelanjutan. dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam memberikan gambaran secara nyata terkait dengan pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan.

b. Manfaat Praktis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu pertimbangan yang dapat dijadikan referensi untuk menetapkan kebijakan -kebijakan sehubungan dengan upaya untuk pembentukan work-life balance, meningkatkan kepuasan kerja, dan meningkatkan motivasi karyawan.