

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang penelitian

Menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan mulai memanfaatkan teknologi yang canggih untuk meningkatkan produktifitas dan membuat perusahaan membutuhkan sumber daya yang dapat menampilkan performa kerja yang baik dengan dukungan lingkungan kerja yang nyaman. Salah satu kunci kesuksesan perusahaan itu sendiri ada dipengelolaan sumber dayanya, terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia menjadi tolak ukur didalam sebuah kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan dampak yang baik juga bagi setiap perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan mampu mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Permasalahan yang timbul adalah bagaimana bisa menghasilkan sumber daya manusia yang baik agar terciptanya kinerja yang optimal sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai macam faktor seperti keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan dan diluar pekerjaan, lingkungan kerja non fisik yang mempengaruhi kinerja karyawan. Mengingat kinerja karyawan yang baik adalah kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan diibaratkan sebuah perwujudan kerja yang dilakukan karyawan dan sebagai acuan penilaian terhadap karyawan itu sendiri didalam pekerjaannya. Menurut Robbins (2006:260) “Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu

didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria”.

Standar hasil kerja merupakan identifikasi tugas pekerjaan, kewajiban dan menggambarkan element kriteria apa yang harus dilakukan. Karyawan dapat memperoleh pedoman kegiatan yang harus dilakukan dari standar kinerja yang dibuat perusahaan. Kinerja disebut juga sebagai hasil akhir yang dilakukan seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya yang diberikan oleh atasan berdasarkan kemampuan dan pengalamannya. Kinerja karyawan dapat dilihat salah satunya dari kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan. Mengingat tujuan perusahaan dalam memajukan usahanya dan bersaing dengan perusahaan lain maka setiap karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kerapian, kelengkapan serta sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan. Apabila karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut akan mempengaruhi pencapaian kinerja secara keseluruhan dalam perusahaan. Permasalahan ini perlu diperhatikan oleh pimpinan terhadap karyawan guna menimbulkan rasa tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan menyadari bahwa kesuksesan karyawan didalam bekerja melalui pencapaian target dengan *performance* yang luar biasa bukanlah hanya karena keterampilan dan kompetensi saja tetapi ada hal yang jauh lebih penting ialah menyeimbangkan antara kehidupan didalam pekerjaan dan diluar pekerjaan

karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian oleh Anisa Rahmawati (2016) yang menyatakan bahwa “Keseimbangan kehidupan pekerjaan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, artinya peningkatan keseimbangan kehidupan didalam pekerjaan dan diluar pekerjaan mengakibatkan peningkatan terhadap kinerja”.

Peran menyeimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan dan diluar pekerjaan bisa dikatakan sebagai pencapaian pengalaman yang memuaskan. Untuk mencapai hal itu dibutuhkan sumber daya seperti waktu, tenaga serta komitmen. Sebab tidak semua karyawan dapat bertahan dipekerjaannya karena tidak adanya keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan dan diluar pekerjaannya. Keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan dan diluar pekerjaan terjadi apabila karyawan mampu mengalokasikan waktu serta tenaga tidak hanya untuk bekerja tetapi untuk kehidupan diluar pekerjaannya juga. Pencapaian yang diharapkan didalam pekerjaan dan diluar pekerjaan harus terpenuhi dan seimbang. Dengan kata lain untuk mencapai hal tersebut maka karyawan harus mempersepsikan dirinya mampu memenuhi kebutuhan tersebut tanpa harus mengganggu kebutuhan lainnya.

Kebutuhan yang harus terpenuhi oleh karyawan akan memberikan *feedback* berupa loyalitas dan kinerja yang optimal apabila perusahaan tersebut membantu karyawan dalam memenuhi menyeimbangkan antara kehidupan didalam pekerjaan dan diluar pekerjaannya. Persepsi keseimbangan terdapat diperilaku, dan kesejahteraan karyawan yang juga berpengaruh terhadap efektivitas perusahaan. *Work Life Balance* berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Wursanto (2009:269) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan “Lingkungan yang ditinjau dari segala sesuatu yang menyangkut psikis dari lingkungan kerja” karena lingkungan kerja non fisik memberikan dorongan terhadap keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan dan diluar pekerjaan serta perna lingkungan kerja non fisik dapat menimbulkan terjadinya konflik. Adapun Sedarmayanti (2009:75) memaparkan bahwa :

Konflik yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik yakni hubungan emosional antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dan hubungan karyawan dengan atasan, adanya interaksi yang baik maka akan mempermudah kerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya serta akan timbul kepuasan.

Sedangkan menurut Nitisemito (2015:171) memaparkan bahwa :

Masalah yang timbul karena lingkungan kerja non fisik terkadang membuat seseorang merasakan situasi dan kondisi kerja yang tidak nyaman didalam bekerja. Hal ini diakibatkan karena karyawan belum memenuhi keinginan yang ada didalam perusahaan, dimana didalamnya juga termasuk kondisi fisik social, hingga kondisi psikologis.

PT. Busana Indah Global Sukabumi menjadi lokasi penelitian adalah perusahaan industry garment yang menghasilkan produk jadi yaitu pakaian yang diutamakan khusus wanita. PT. Busana Indah Global Sukabumi berdiri pada Oktober 2006 dan telah memiliki Surat Izin Usaha Industri dengan nomor : NIB 8120318041683 dan NPWP 02.193.122.5-057.000 yang merupakan salah satu perusahaan industry dengan menghasilkan berbagai macam pakaian wanita dengan berbagai *design* seperti *ladies blouse, t-shirt, pants, top and bottom*.

Berdasarkan hasil peninjauan pada PT. Busana Indah Global Sukabumi, peneliti menemukan permasalahan pada kinerja karyawan, yakni kuantitas pekerjaan. Bahwa karyawan kurang efektif dalam melakukan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada tabel penilaian kinerja karyawan melalui hasil produksi yang tidak memenuhi target pada PT. Busana Indah Global Sukabumi dibawah ini:

Tabel 1.1 Data Jumlah Produksi PT. Busana Indah Global Sukabumi Bulan Agustus – November 2018

No	Bulan	Permintaan Pemesanan (Target)	Hasil Produksi yang Terealisasi	Produk yang tidak terealisasi	Persentase yang tidak terealisasi (%)
1	Agustus	644.062	642.812	1.250	0,194%
2	September	932.002	930.752	1.250	0,134%
3	Oktober	965.909	964.659	1.250	0,129%
4	November	791.172	789.992	1.180	0,149%

Sumber: Karyawan PT. Busana Indah Global Sukabumi 2018

Berdasarkan tabel diatas, permasalahan terjadi diduga disebabkan oleh karyawan kurang mampu memenuhi tuntutan perannya dalam pekerjaan maupun keluarga, sehingga kinerjanya menurun, penyebab lain permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh sistem imbalan yang diberikan perusahaan, yaitu perusahaan yang dirasa belum baik dalam memberikan bonus bagi karyawan yang berprestasi.

Dari uraian tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peran *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Busana Indah Global Sukabumi”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, ditemukan permasalahan yang terdapat pada PT. Busana Indah Global Sukabumi yakni kinerja karyawan yang kurang efektif dalam melakukan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan, dan karyawan kurang mampu memenuhi tuntutan perannya dalam pekerjaan maupun keluarga, sehingga kinerjanya menurun, serta penyebab lainnya adalah sistem imbalan yang diberikan perusahaan, yaitu perusahaan kurang mampu memberikan bonus bagi karyawan yang berprestasi, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Busana Indah Global Sukabumi. Oleh karena itu dengan adanya penelitian ini, peneliti termotivasi ingin mengetahui apakah *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.2.1 Bagaimanakah *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan PT.

Busana Indah Global Sukabumi?

1.2.2.2 Bagaimana lingkungan kerja non fisik pada PT. Busana Indah Global Sukabumi?

1.2.2.3 Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Busana Indah Global Sukabumi?

1.2.2.4 Bagaimana peran *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Busana Indah Global Sukabumi?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1.1 Untuk mengetahui *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan PT.

Busana Indah Global Sukabumi.

1.3.1.2 Untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik pada PT. Busana Indah

Global Sukabumi.

1.3.1.3 Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Busana Indah Global

Sukabumi.

1.3.1.4 Untuk mengetahui peran *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik

terhadap kinerja karyawan pada PT. Busana Indah Global Sukabumi.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1.3.2.1 Kegunaan Teoretis

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan suatu kontribusi dalam segi pemikiran, pengetahuan seputar ilmu sumber daya manusia (SDM) mengenai peran *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Busana Indah Global Sukabumi, juga sebagai pengaplikasian ilmu-ilmu yang telah dipelajari selama penelitian mendapat keilmuan pada Progrsm Studi Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sukabumi. Dengan penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada pihak lain yang ingin meneliti permasalahan yang

sama pada masa yang akan datang. Dan peneliti mengharapkan dari hasil penelitian ini kelak dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk hal yang sama dengan lebih mendalam lagi. Penelitian ini juga sebagai aplikasi dari ilmu-ilmu yang dipelajari peneliti mendapatkan keilmuan di Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sukabumi.

1.3.2.2 Kegunaan Praktis

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman, serta menghasilkan sumbangan pemikiran, diantaranya sebagai berikut:

1.3.2.3 Bagi Peneliti sendiri

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam masalah yang sedang diteliti.

1.3.2.4 Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan dan referensi yang dapat membantu pihak PT. Busana Indah Global Sukabumi dalam pencapaian kinerja kerja karyawan yang lebih baik dengan mengoptimalkan *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik pada PT. Busana Indah Global Sukabumi.

1.3.2.5 Bagi Pihak-pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana informasi yang sifatnya membangun bagi perusahaan serta memberikan sumbangan pemikiran dan masukan yang dapat membantu perusahaan dalam menghadapi dan mengantisipasi masalah yang berkaitan dengan penelitian.

1.4 Lokasi dan Lamanya Penelitian

1.4.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang diambil oleh peneliti yaitu pada perusahaan industri garment di PT. Busana Indah Global Sukabumi yang bertempat di JL. Cireundeu No 10 Kampung Pabuaran RT. 01 Desa Ciheulang Tonggoh Kecamatan Cibadak, Kabupaten Sukabumi.

1.4.2 Lamanya Penelitian

Adapun jadwal penelitian yang dilakukan peneliti selama kurang lebih delapan bulan, terhitung dari bulan Oktober 2018 sampai dengan bulan Juli 2019. Dimana selama kurun waktu tersebut, peneliti melakukan beberapa tahapan penelitian mulai dari persiapan penelitian sampai pengujian.