

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah istilah yang merujuk pada tenaga kerja atau karyawan yang bekerja di suatu organisasi, perusahaan, atau entitas. SDM mencakup semua individu yang berperan dalam menjalankan tugas mereka dalam konteks organisasi tertentu. Ini termasuk semua karyawan, manajer, pemimpin, dan staf pendukung yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dalam konteks bisnis dan manajemen sangat penting karena mereka merupakan aset yang vital dalam menciptakan, mengembangkan, dan menjalankan operasi suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hasibuan, “Manusia senantiasa memainkan peran yang aktif dan mendominasi dalam setiap kegiatan organisasi, karena mereka bertindak sebagai perencana, pelaku, dan penentu untuk mewujudkan suatu organisasi.”¹

Setiap karyawan mempunyai peran penting dalam perkembangan perusahaan. Berkembang atau tidaknya suatu perusahaan tergantung dari kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya, atau dengan kata lain seberapa mampu perusahaan dalam mengembangkan karyawan dalam membantu tujuan perusahaan. Investasi dalam pengembangan karyawan adalah strategi jangka panjang yang dapat membantu perusahaan bertahan dan tumbuh di tengah persaingan yang ketat. Karyawan yang merasa dihargai, didukung, dan diberdayakan akan menjadi aset berharga yang membantu mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu perusahaan yang memahami betapa pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai kesuksesan adalah PT Surya Jaya Beton, yaitu sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang beton siap pakai, *ready mix*, *concrete*, *precast* dengan mendirikan *batching plant* pertama di Kudus, Jawa Tengah. Perusahaan tersebut memiliki kurang lebih 60 karyawan.

¹Indri Iswardhani dkk, *Jurnal Strategi Bisnis :Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Vol. 1, No. 2, Mei 2019, 2.

Jam kerja PT Surya Jaya Beton dimulai dari pukul 08.00 sampai 16.00, dan apabila terdapat banyak proyek, maka terdapat lemburan bagi karyawan. Namun, seringnya lembur dapat menimbulkan tantangan tersendiri, terutama bagi karyawan yang sudah berkeluarga, karena mereka harus menjaga keseimbangan antara tanggung jawab di rumah dan tetap menjalankan tugas mereka secara profesional agar tidak berdampak negatif pada kinerja mereka. Berikut adalah tabel tentang jumlah karyawan pada PT. Surya Jaya Beton:

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT. Surya Jaya Beton Kudus Tahun 2017-2021

Jumlah Karyawan	2018	2019	2020	2021	2022
Karyawan Tetap	62	69	80	75	60
Karyawan Baru	3	18	15	20	9
Karyawan Keluar	1	7	6	8	3

Sumber : PT. Surya Jaya Beton Kudus, 2022.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, sukses atau tidaknya suatu perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana individu yang bekerja di suatu organisasi mencapai sasaran kerja mereka dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan atau tim. Kinerja karyawan adalah evaluasi dari seberapa baik atau seberapa efisien seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya *work life balance*, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Karyawan diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik di tempat kerja, namun perlu diingat bahwa mereka juga memiliki aspek kehidupan di luar lingkungan perusahaan yang perlu diperhatikan, seperti keluarga, kehidupan pribadi, dan komitmen lainnya. Ketidakseimbangan antara kehidupan di tempat kerja dan tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat merupakan salah satu faktor penyebab ketidaknyamanan bagi karyawan. Hal ini juga dapat menyebabkan ketidakbahagiaan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang tidak merasa bahagia dalam pekerjaan dapat berdampak negatif pada perusahaan, termasuk rendahnya produktivitas, kinerja yang buruk, dan penurunan keuntungan perusahaan.

Keseimbangan menjadi kunci utama dalam konsep work-life balance. Hal ini disebabkan oleh perbedaan masalah dan kebutuhan individu yang dapat mengakibatkan penurunan performa di perusahaan, dengan konsekuensi penurunan produktivitas karyawan. Penerapan work-life balance menjadi fokus perusahaan untuk meningkatkan kepuasan, motivasi, dan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja.

Work-life balance melibatkan penciptaan dan pemeliharaan lingkungan kerja yang mendukung dan sehat, sehingga karyawan dapat mencapai keseimbangan antara tugas pekerjaan dan tanggung jawab pribadi, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas.² Ketidakseimbangan dapat menyebabkan stress dan ketegangan dalam bekerja. Jam kerja yang panjang bahkan tidak menentu dan pekerjaan yang sangat menegangkan tidak hanya bias menghambat kemampuan untuk menyelaraskan pekerjaan dan kehidupan keluarga tetapi juga bisa mengganggu kesehatan bahkan hingga depresi.

Dalam era teknologi saat ini, penerapan konsep work-life balance menjadi sangat signifikan karena dapat meningkatkan daya saing setiap individu dalam usaha mencapai keseimbangan antara karier dan kehidupan pribadi mereka. Oleh karena itu, mencapai keseimbangan positif antara kehidupan dan pekerjaan juga dapat memberikan kontribusi positif terhadap reputasi perusahaan, karena memiliki karyawan yang senang dan dapat bekerja dengan efektif. Ada kaitan antara work-life balance dan kepuasan kerja. Individu yang menganggap seimbang antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung merasa lebih puas dengan kehidupan mereka dan melaporkan kondisi kesehatan fisik dan mental yang lebih baik.³ Pada penelitian Indri Iswardhani tahun 2019 menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.⁴ Selain itu, terdapat juga

² Putu Meidita Larastrini Dkk, *Jurnal Manajemen :Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan*, Vol. 8, No. 6, 2019, 3676.

³ Ryan Rene, dan Sari Wahyuni, "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya* 16, no. 1 (2018): 53-63.

⁴ Indri Iswardhani, Nurdin Brasit , Ria Mardiana, *Jurnal of Business Strategy "Worklife Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan"* Vol 1 No. 2, 2019"

hubungan antara *work life balance* terhadap motivasi kerja. Pada penelitian Wijaya tahun 2020 juga mengungkapkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Mayora Indah.⁵ Kemudian, terdapat pula hubungan antara *work life balance* dengan kinerja karyawan. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan yang dijalani oleh pegawai, semakin meningkat pula kinerja yang akan mereka perlihatkan.⁶ Pada penelitian Wijaya tahun 2020 menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mayora Indah.⁷

Motivasi kerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka. Tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan menjadi faktor krusial dalam konteks perusahaan. Kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat terkait dengan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Ketidakperhatian perusahaan terhadap motivasi karyawan dapat berkontribusi pada penurunan kinerja. Motivasi kerja dapat dijelaskan sebagai kumpulan kekuatan energi yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang, mendorong individu untuk memulai tindakan terkait pekerjaan dan menentukan karakteristik, arah, intensitas, serta durasinya. Pembentukan teori motivasi kerja bertujuan menyediakan kerangka kerja yang memungkinkan perusahaan memiliki pengaruh lebih besar terhadap motivasi karyawan untuk bekerja dan meningkatkan kinerja mereka. Pada penelitian Farisi tahun 2020 menghasilkan temuan jika motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁸ Begitu pula pada penelitian oleh Sembiring tahun 2021 yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.⁹

⁵ Yosua Wijaya, "Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada PT Mayora Indah), " *Agora* 8, no. 1 (2020).

⁶ Ni Wayan Sri Pradnyani dan Agoes Ganesha Rahyuda, "Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Ilmu Manajemen* (2022): 806-820.

⁷ Yosua Wijaya, "Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada PT Mayora Indah), " *Agora* 8, no. 1 (2020).

⁸ Salman Farisi, Juli Irnawati, dan Muhammad Fahmi, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4, no. 1 (2020): 15-33.

⁹ Muskadi Sembiring, Jufrizen Jufrizen, dan Hasrudy Tanjung, "Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja

Prestasi karyawan di perusahaan ditentukan oleh tingkat kepuasan yang mereka rasakan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memberikan kinerja yang melebihi harapan perusahaan, sedangkan sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas kemungkinan besar akan menunjukkan kinerja yang rendah. Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan atau kecukupan yang dirasakan oleh seorang individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan.¹⁰ Ini mencerminkan sejauh mana seseorang merasa puas, senang, atau terpenuhi dengan pekerjaannya, termasuk aspek-aspek tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Penelitian oleh Ryan Rene dan Sari Wahyuni (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja individu.¹¹ Selain itu, pada penelitian Wijaya tahun 2018 juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV Bukit Sanomas dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan.¹²

Setiap karyawan memiliki perasaan, intuisi, keinginan, serta kepribadian yang unik, dan mereka juga menghadapi beragam permasalahan. Pendekatan untuk membangun motivasi kerja di antara karyawan pun bervariasi, sesuai dengan perbedaan karakteristik dan kebutuhan masing-masing individu. Sebelum melakukan program pembangunan motivasi, manajer hendaknya sudah mengetahui bagaimana karakteristik karyawan di perusahaannya. Karyawan bukan hanya menjadi elemen produksi semata, melainkan juga merupakan investasi yang efektif bagi perusahaan.¹³ Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan dan

Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4, no. 1 (2021): 131-144.

¹⁰ Alfania Choirunissa, Prayekti dan Epsilandri Septyarini, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 8, no. 3 (2020): 349-360.

¹¹ Ryan Rene dan Sari Wahyuni, "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya* 16, no. 1 (2018): 53-63.

¹² Iwan Kurnia Wijaya, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas," *Agora* 6, no. 2 (2018).

¹³ Ryan Rene, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya* :Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta, Vol.16, No. 1, 2018, 55.

merawat karyawan, tidak hanya dalam aspek kinerja tetapi juga dalam hal kepuasan kerja. Ketika sumber daya manusia berkualitas, kemajuan perusahaan pun meningkat, seiring dengan peningkatan profitabilitas. Kinerja karyawan yang bagus juga bisa meningkatkan mutu perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *work-life balance* yang telah disebutkan di atas menunjukkan hasil yang berbeda.. Adanya kontradiksi hasil dari berbagai penelitian di atas menjadi salah satu motivasi penulis. Maka dari itu penulis ingin meneliti lebih lanjut tentang *work-life balance*, kepuasan kerja dan motivasi dengan judul “**Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Individu : Motivasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Pada PT. Surya Jaya Beton**”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance terhadap kinerja individu yang dimediasi oleh motivasi dan kepuasan kerja karyawan di PT Surya Jaya Beton.

Locus penelitian ini yaitu di PT Surya Jaya Beton Kudus. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Lingkar Barat, Garong Kidul, Kaliwungu, Kudus. Peneliti tertarik melakukan penelitian di PT Surya Jaya Beton Kudus dikarenakan perusahaan tersebut menawarkan konteks unik dalam dunia industri konstruksi, yaitu di perusahaan ini telah menawarkan beton mix concrete, sementara di wilayah Kudus belum ada pabrik yang menawarkan beton mix concrete. Selain itu, terkait dengan kinerja karyawannya, PT Surya Jaya Beton selalu mengharuskan karyawannya untuk lembur secara overtime yang akan mempengaruhi keseimbangan kerja dan kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, pemilihan PT Surya Jaya Beton sebagai lokus penelitian memberikan kesempatan untuk mendalami dampak work life balance terhadap kinerja individu dalam konteks industri konstruksi yang spesifik.

Selain itu, keputusan untuk fokus pada PT Surya Jaya Beton didorong oleh keterbatasan penelitian terdahulu yang mengeksplorasi hubungan antara work life balance, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja individu. Dengan memfokuskan penelitian pada PT Surya Jaya Beton, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi berharga terhadap literatur mengenai manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi, khususnya dalam konteks perusahaan manufaktur konstruksi.

Selanjutnya, pemilihan PT Surya Jaya Beton sebagai obyek penelitian juga didorong oleh keinginan untuk memberikan kontribusi positif kepada perusahaan tersebut melalui temuan penelitian yang dapat memberikan wawasan strategis dalam

meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi landasan bagi perusahaan untuk merancang kebijakan dan program yang mendukung work life balance, motivasi, dan kepuasan kerja, sehingga berpotensi meningkatkan kinerja individu di lingkungan kerja PT Surya Jaya Beton.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu karena adanya perbedaan obyek penelitian. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan teknik analisis data yang berbeda yaitu menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan juga menggunakan sobel test. Pada penelitian ini juga menggunakan jumlah sampel yang berbeda, sehingga akan menghasilkan temuan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu yang berbeda pula.

Dengan menyusun penelitian ini, diharapkan dapat muncul pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika hubungan antara work life balance, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja individu di PT Surya Jaya Beton. Pemahaman ini tidak hanya bermanfaat bagi akademisi yang tertarik dalam bidang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga bagi praktisi dan pemangku kepentingan di dunia industri konstruksi, serta perusahaan-perusahaan lain yang serupa.

B. Rumusan Masalah

Berdasar konteks yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap motivasi kerja karyawan Pt. Surya Jaya Beton?
2. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Pt. Surya Jaya Beton?
3. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan Pt. Surya Jaya Beton?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Surya Jaya Beton?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Surya Jaya Beton?
6. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Pt. Surya Jaya Beton?
7. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Pt. Surya Jaya Beton?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan riset ini, yakni :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap motivasi kerja karyawan Pt. Surya Jaya Beton.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Pt. Surya Jaya Beton.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan karyawan Pt. Surya Jaya Beton.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Surya Jaya Beton.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Surya Jaya Beton.
6. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Pt. Surya Jaya Beton.
7. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Pt. Surya Jaya Beton.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini penulis berharap akan diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Penelitian dibuat dan digunakan sebagai sarana untuk menambah ilmu tentang *work-life balance*, kinerja individu, kepuasan kerja dan motivasi karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah ilmu, wawasan dan pengetahuan tentang *work-life balance*, kinerja individu, kepuasan kerja dan motivasi karyawan dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil riset ini bisa dipakai perusahaan sebagai bahan acuan perusahaan mengenai *work-life balance*, kepuasan kerja dan motivasi karyawan terhadap kinerja individu pada perusahaan.

b. Bagi Karyawan

Riset ini memberikan informasi tentang bagaimana pengaplikasian *worklife-balance* pada perusahaan dan kehidupan pribadinya , sehingga tidak menimbulkan kesalahan-kesalahan yang tidak diharapkan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman pokok pokok bahan skripsi, maka penulis akan mendeskripsikan kedalam bentuk kerangka skripsi. Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari tiga bagian, yaitu bagian depan, bagian isi, dan bagian pelengkap.

1. Bagian Depan

Pada bagian depan terdiri dari halaman judul, lembar persetujuan pembimbing, lembar persetujuan pembimbing, lembar pengesahan skripsi, halaman, motto, halaman persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, daftar gambar, diagram dan grafik, dan daftar tabel.

2. Bagian Isi

Pada bagian ini terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Landasan teori ini berisi deskripsi mengenai teori perilaku konsumen, marketplace, keputusan pembelian, e-service quality, celebrity endorser, dan brand image, hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Metode penelitian menjelaskan mengenai jenis dan pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA

Bab ini dibahas secara mendalam tentang uraian penelitian yang berisi deskripsi objek penelitian dan analisis data serta pembahasan hasil dan interpretasi yang diperoleh dari penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dari penulisan penelitian dan berisi tentang kesimpulan dari pembahasan bab-bab yang sudah diuraikan sebelumnya dan saran-saran yang dapat diberikan.

