

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah suatu tempat yang digunakan untuk melakukan kegiatan proses produksi barang atau jasa. Hal ini disebabkan karena kebutuhan manusia tidak bisa digunakan secara langsung dan harus melewati sebuah proses, sehingga inti dari perusahaan ialah tempat melakukan proses sampai dapat langsung digunakan oleh manusia. Pada perusahaan terdapat suatu karyawan yang bisa melakukan program untuk bisa memproses suatu barang maupun jasa.

Karyawan ialah sumberdaya manusia perusahaan yang utama, sebab karyawan itu sendiri yang menentukan kemana arah dan tujuan dari sebuah perusahaan. Pengelolaan karyawan yang baik merupakan salah satu faktor keberhasilan dari suatu organisasi perusahaan. Salah satu cara dalam mengelola karyawan atau sumberdaya manusia yang baik adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

(Dessler, 2000), Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2002), Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. jadi kinerja karyawan yang baik akan mendapat hasil kerja yang maksimal dan sesuai standar perusahaan dan dari hasil kerja yang maksimal tentu juga berpengaruh konflik didalam pekerjaan dan keluarga yang sedikit atau kecil.

Menurut Parkes and Langford (2008), *work-life balance* merupakan kondisi dimana individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan. Menurut Singh dan Khanna (2011), *work-life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan,

waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Grawitch, Gottschalk dan Muncz (2006) dalam Parkes dan Langford (2008) juga mengatakan bahwa *work-life balance* memberikan kontribusi untuk keterlibatan karyawan (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) yang pada gilirannya memberikan kontribusi untuk produktivitas yang lebih tinggi dan turnover organisasi yang lebih rendah. dalam karyawan, karyawan dapat mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam perusahaan, tantangan perusahaan adalah untuk menciptakan budaya yang mendukung dimana karyawan dapat fokus didalam pekerjaan dan berkomitmen ditempat kerja.

Menurut Greenberg dan Baron (2003), komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut McShane dan Von Glinow (2008), komitmen organisasi merupakan pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir. dari komitmen organisasi karyawan tersebut dimana karyawan memiliki rasa loyal yang tinggi dan bekerja secara maksimal pada perusahaan maka karyawan akan timbul rasa kepuasan dalam bekerja.

Menurut (Setiawan dan Ghozali, 2006), kepuasan kerja adalah Kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2008). dari kepuasan kerja tersebut dimana rasa puas dan senang karena dari hasil pekerjaan dan pengalamannya. Oleh karena itu perlu adanya penelitian mengenai pengaruh *work-life balance*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerjastudi pada karyawan PT. BADA K BANGUN KARYA BERSAMA.

1.2 Perumusan Masalah

Setelah melihat latar belakang tersebut maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pengaruh *work-life balance*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan demi membentuk organisasi yang lebih baik.