

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi setiap organisasi, karena keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusianya (Raharjo, 2022:4). Perkembangan sumber daya manusia secara global telah menjadi fokus utama dalam era modern yang telah berkembang saat ini sehingga setiap organisasi harus mempersiapkan sumber daya yang berkualitas. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan keterampilan, pendidikan, dan kesejahteraan karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk meningkatkan daya saing organisasi.

Pada era globalisasi seperti ini banyak organisasi yang menuntut untuk terus mengikuti perkembangan yang ada. Oleh karena itu, suatu organisasi perlu mengelola dan menginvestasikan sumber daya manusia dalam pengembangan keterampilan dan *soft skills*. Sumber daya manusia adalah yang dapat membuat sumber daya lain dapat berjalan (Rumawas, 2018:5). Dalam pengelolaan suatu organisasi tentunya akan ada hambatan di dalamnya, terutama masalah mengenai sumber daya manusianya. Faktor internal seperti rendahnya motivasi, keseimbangan kehidupan kerja serta buruknya disiplin kerja, sering kali menjadi penyebab utama rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Dalam mewujudkan suatu keberhasilan dalam organisasi, maka diperlukan suatu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu cara yang dapat digunakan yaitu dengan memberikan motivasi kepada karyawannya. Saat

karyawannya mendapat perhatian ketika bekerja, maka dapat mempengaruhi tingkat kinerja dan kedisiplinan karyawannya. Maka, dapat dikatakan bahwa dalam menghadapi perkembangan yang ada ini menuntut sumber daya organisasi yang berkualitas untuk jangka panjang. Dengan sumber daya yang berkualitas ini organisasi dapat mengikuti perkembangan yang ada untuk saat ini dan seterusnya .

Menurut Nurdin et al., (2017:53) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilaksanakan pekerja tersebut demi memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan disiplin ilmu yang dipercayakan kepadanya. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memahami dan mengelola berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor utama yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi, lingkungan kerja yang kondusif, serta kesempatan untuk mengembangkan kompetensi melalui pelatihan dan pembinaan yang berkelanjutan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, lebih berinisiatif, dan lebih tahan akan tekanan. Motivasi merupakan suatu tindakan yang menyebabkan, menyalurkan, memelihara, dan mendorong perilaku manusia. Seorang pemimpin perlu memahami perilaku orang-orang tertentu agar dapat mempengaruhi mereka untuk bekerja sesuai dengan keinginan organisasi (Utomo, 2021:54).

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor dalam mempengaruhi kinerja karyawan didalam suatu organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan tertulis dan tidak tertulis serta ada sanksi

bagi pelanggarnya (Utomo, 2021:58). Tingkat disiplin yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih aktif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan produktivitas serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan profesional.

Selain dari faktor motivasi dan disiplin kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja. *Work-life Balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja, keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi, menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang telah dikerjakan, dan adanya tanggung jawab yang penuh baik di perusahaan maupun dalam kehidupan pribadinya (Afandi, 2018:33). Ketika karyawan mampu mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan baik, mereka cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kesehatan mental yang lebih baik, serta kinerja yang lebih optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Terdapat beberapa masalah pada PT. Duwa Atmimuda diantaranya adalah masih tidak tercapainya target perusahaan sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 1
Persentase Target Dan Realisasi Hasil Produksi (Unit)
PT. Duwa Atmimuda Kudus
Tahun 2023

No.	Bulan	Target Produksi (unit)	Realisasi Produksi (unit)	Persentase
1.	Januari	10.000	8.742	87%
2.	Februari	10.000	8.932	89%
3.	Maret	10.000	9.015	90%
4.	April	10.000	9.568	96%
5.	Mei	10.000	9.443	94%
6.	Juni	10.000	9.489	95%
7.	Juli	10.000	9.600	96%
8.	Agustus	10.000	9.775	98%
9.	September	10.000	9.786	98%
10.	Oktober	10.000	8.925	89%
11.	November	10.000	8.713	87%
12.	Desember	10.000	8.644	86%

Sumber: PT. Duwa Atmimuda Kudus (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama tahun 2023 realisasi target hasil produksi kurang optimal dan pada tiga bulan terakhir mengalami penurunan. Hal tersebut menggambarkan bahwa ada masalah pada kinerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda. Penurunan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti menurunnya motivasi kerja, kurangnya disiplin kerja, atau keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Masalah berikutnya yang terjadi adalah masalah motivasi karyawan. Berdasarkan informasi dari Bapak Toyib sebagai Kepala Bagian Produksi, PT. Duwa Atmimuda Kudus tidak menyelenggarakan kegiatan gathering. Hal tersebut menggambarkan kurangnya motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Selain itu, disiplin karyawan juga mengalami penurunan hal tersebut terlihat pada tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1. 2
Data Presensi Karyawan Produksi
PT. Duwa Atmimuda Kudus
Tahun 2023

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir	Tidak Hadir	Persentase	
					Hadir	Tidak Hadir
1.	Januari	159	113	46	72%	28%
2.	Februari	159	122	37	77%	23%
3.	Maret	159	115	44	73%	27%
4.	April	159	120	38	77%	23%
5.	Mei	159	117	42	74%	26%
6.	Juni	159	121	38	77%	23%
7.	Juli	159	117	42	74%	26%
8.	Agustus	159	122	37	77%	23%
9.	September	159	112	45	72%	28%
10.	Oktober	159	125	34	79%	21%
11.	November	159	120	38	77%	23%
12.	Desember	159	112	47	71%	29%
Rata-Rata					75%	25%

Sumber: PT. Duwa Atmimuda Kudus (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa selama tahun 2023 disetiap bulannya selalu ada karyawan yang tidak hadir dengan tingkat rata-rata ketidakhadiran sebesar 25% dan pada dua bulan terakhir mengalami kenaikan tingkat ketidakhadiran sedangkan, tingkat rata-rata kehadiran sebesar 75%. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan yang dapat berkaitan dengan disiplin kerja yang berdampak pada kehadiran mereka di tempat kerja.

Masalah berikutnya yang terjadi berdasarkan hasil pra survei yang telah disebarkan yaitu masalah *work-life balance* yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 3
Data Aktivitas Karyawan di Luar Kehidupan Kerja
Tahun 2024

Kegiatan	Tidak		Ya	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Ikut serta dalam kegiatan arisan/rapat RT	5	33,3%	10	66,6%
Ikut serta dalam kegiatan PKK rutin	9	60,0%	6	40,0%
Ikut serta dalam kegiatan kerja bakti	4	26,6%	11	73,3%
Melakukan hobi yang disenangi di waktu luang	9	60,0%	6	40,0%
Menggunakan waktu libur untuk berpergian dengan keluarga	8	53,3%	7	46,6%

Sumber : Pra survei PT. Duwa Atmimuda (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat bahwa karyawan produksi pada PT. Duwa Atmimuda Kudus dalam keterlibatan kegiatan diluar lingkungan kerja terbilang kurang baik. Dapat dilihat dari persentase kegiatan PKK dimana sebagian karyawan banyak yang tidak mengikuti, Kegiatan untuk melakukan hobi sebagian karyawan tidak melakukan hobinya dikarena merasa lelah setelah bekerja, dan hal yang sama pada kegiatan berlibur bersama keluarga ketidakikutsertaan pada kegiatan tersebut masih kurang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja PT. Duwa Atmimuda Kudus kurang optimal.

Research gap penelitian terdiri dari penelitian Dahlia & Fadli, (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah & Hidayat, (2023) mengemukakan, bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sagita & Hikmah, (2023) menunjukkan hasil bahwa pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh Sandra & Sentoso, (2024) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mardiani & Widiyanto, (2021) menunjukkan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Zalzela et al., (2023) dan Rukmana & Winarno, (2023) menyatakan bahwa *work-life balance* tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti mengambil judul penelitian **Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus.**

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel independen terdiri dari motivasi, disiplin, dan *work-life balance*. Adapun variabel dependen adalah kinerja karyawan.
2. Obyek penelitian pada PT. Duwa Atmimuda Kudus.
3. Responden yang diteliti adalah seluruh karyawan produksi pada PT. Duwa Atmimuda Kudus dengan jumlah 159 karyawan.
4. Waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama tahun 2023 realisasi target hasil produksi kurang optimal dan pada tiga bulan terakhir mengalami penurunan. Hal tersebut menggambarkan bahwa ada masalah pada kinerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda.
- b. Berdasarkan informasi dari Bapak Toyib sebagai Kepala Bagian Produksi, PT. Duwa Atmimuda Kudus tidak menyelenggarakan kegiatan *gathering*. Hal tersebut menggambarkan kurangnya motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.
- c. Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa selama tahun 2023 disetiap bulannya selalu ada karyawan yang tidak hadir dengan tingkat rata-rata ketidakhadiran sebesar 25% dan pada dua bulan terakhir mengalami kenaikan tingkat ketidakhadiran.
- d. Berdasarkan tabel 1.3 terlihat bahwa karyawan produksi pada PT. Duwa Atmimuda Kudus dalam keterlibatan kegiatan diluar lingkungan kerja terbilang kurang baik. Dapat dilihat dari persentase kegiatan PKK, Kegiatan untuk melakukan hobi, dan kegiatan berlibur bersama keluarga ketidakikutsertaan pada kegiatan tersebut masih kurang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja PT. Duwa Atmimuda Kudus kurang optimal.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka pertanyaan penelitian ini terdiri dari:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus ?
3. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, disiplin, dan *work-life balance* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, terdapat beberapa hal yang hendak dicapai dalam penelitian ini, antara lain:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus ?
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus ?
3. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus ?
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin, dan *work-life balance* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus ?

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama tentang kinerja karyawan, motivasi, disiplin, dan *work-life balance*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan dan bahan pertimbangan PT. Duwa Atmimuda untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi, disiplin, dan *work-life balance*.