

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja yang kompetitif, karyawan seringkali dihadapkan pada tekanan yang tinggi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Tuntutan kerja merupakan sebuah permintaan pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat atau bahkan diselesaikan secara bersamaan, tentunya dituntut tidak ada kesalahan apapun dalam tugas yang dikerjakannya (Putra *et al.*, 2022). Tekanan tersebut dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk target kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu menjadi tantangan bagi karyawan dalam memberikan hasil kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan merupakan tantangan utama dalam pengelolaan organisasi. Upaya mendorong karyawan untuk mencapai serta memberikan kinerja yang lebih tinggi menjadi aspek penting dalam keberlangsungan organisasi. Karyawan merupakan aset utama yang memberikan manfaat serta keunggulan kompetitif bagi organisasi. Dengan kata lain, efektivitas dan produktivitas suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas serta kinerja karyawan (Ningsih, 2021). Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam memahami dinamika organisasi. Robbins & Judge (2017) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan untuk berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dengan memanfaatkan alat yang tersedia. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian tujuannya

organisasi sangat bergantung pada sejauh mana karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan harapan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting dan menarik untuk diperhatikan karena memiliki manfaat besar bagi organisasi, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai, kinerja mencakup sikap mental dan perilaku yang mencerminkan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pekerjaan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seharusnya menunjukkan perkembangan kualitas, dimana hasil hari ini lebih baik dari masa lalu, dan pekerjaan di masa depan lebih unggul dari hasil saat ini. Seorang karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk suatu organisasi.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang dimiliki oleh karyawan secara individu, yang merasakan kepuasan atau ketidakpuasan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan akan kinerja dengan baik, jika mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi begitu pula dengan sebaliknya. Artinya karyawan yang merasa puas secara individu terhadap pekerjaannya akan merasa senang melakukan pekerjaan tersebut, hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berdampak pada hasil kerjanya (Meithiana, 2017). Rasa puas yang dirasakan karyawan dapat berupa positif atau negatif, dimana rasa tersebut mempengaruhi perilaku mereka dalam berproduktivitas atau melakukan tugas.

Keseimbangan karyawan dalam bekerja dan menjalani kehidupannya yang berkualitas juga menjadi fokus perhatian perusahaan yang akan menjadikan karyawan semakin puas dalam menjalani setiap pekerjaannya. Karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan baik namun mereka juga memiliki kehidupan diluar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga, komunitas sosial, studi dan komitmen lainnya. Kurangnya praktek keseimbangan karyawan dalam bekerja dalam dunia kerja menjadi salah satu faktor pemicu kinerja karyawan menurun. Putri et al.,(2024) mengatakan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka di antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik di antara keduanya. Keseimbangan ini penting untuk menjaga kondisi kinerja karyawan serta produktivitas karyawan agar tetap optimal. Ketidakseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi dapat berdampak negatif pada kinerja serta komitmen karyawan terhadap organisasi.

Komitmen Organisasi merupakan suatu fenomena yang menarik karena pentingnya suatu komitmen organisasi seseorang terhadap organisasi tempat karyawan bekerja. Menurut Priansa (2017) komitmen organisasi ialah identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh seorang karyawan terhadap perseroan yang menjadi tempat pengabdianya dalam bekerja. Komitmen organisasi karyawan dapat ditunjukkan pada perilaku serta keyakinan yang kokoh terhadap nilai nilai yang ditunjukkan oleh perusahaan. Menurut Rachman et al., (2022) Komitmen organisasi adalah dedikasi, kemauan untuk melakukan upaya dan niat untuk tetap bekerja di perusahaan untuk jangka waktu yang lama. Komitmen

karyawan menjadi fondasi bagi perusahaan dalam membangun loyalitas karyawan, meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi.

Adanya dorongan yang kuat dalam mempertahankan keterlibatannya dalam perusahaan merupakan dampak yang menimbulkan peningkatan pada kinerja karyawan. Karyawan yang bertahan dalam situasi apapun merupakan sikap yang menandakan telah berkomitmen pada perusahaan sehingga karyawan tersebut akan melakukan pekerjaannya terbaiknya dalam kinerja yang diinginkan perusahaan. Komitmen organisasi adalah perasaan berupa kepercayaan pada nilai-nilai yang terdapat pada sebuah organisasi, terlibatnya karyawan demi kepentingan organisasinya dengan penuh usaha dan loyalitas terhadap organisasi. Dewi (2015) mengatakan tingginya komitmen organisasi dari karyawan akan mendorong karyawan untuk bertanggung jawab dan memberikan tenaga yang lebih dalam mendukung keberhasilan dan kesejahteraan perusahaan tempat kerja.

Dunia kerja saat ini dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mendukung pengembangan perusahaan. Pelengkahu et al.,(2023) mengatakan keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kemampuan dalam membangun dan mengelola lingkungan kerja yang produktif serta didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.mengatakan keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kemampuan dalam membangun dan mengelola lingkungan kerja yang produktif serta didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Pencapaian kinerja dapat berfungsi dengan baik apabila karyawan dapat bekerja secara optimal.

PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Sleman I Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan dengan berpegang pada prinsip inovasi dan kreativitas. Perusahaan ini sangat bergantung pada kinerja karyawan yang berdedikasi untuk meningkatkan jumlah nasabah serta memperbesar volume pembiayaan guna mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan. Namun, berdasarkan hasil diskusi dengan pihak HRD di FIFGROUP Cabang Sleman I Yogyakarta, ditemukan adanya tingkat pergantian karyawan yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh pencapaian target kerja yang belum memenuhi ekspektasi perusahaan. Tingginya tuntutan kerja yang tidak diimbangi dengan lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap tingkat turnover karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi stabilitas dan keberlanjutan operasional perusahaan.

Fenomena turnover karyawan yang tinggi di FIFGROUP Cabang Sleman I Yogyakarta menjadi permasalahan serius karena dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor utama yang memicu tingginya turnover karyawan adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja dikarenakan tidak tercapainya target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance) dan komitmen organisasi di FIFGROUP Cabang Sleman I Yogyakarta juga menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam kondisi ini.

Sehingga penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP Cabang Sleman I Yogyakarta. Kinerja karyawan

menjadi aspek penting bagi perusahaan karena berperan dalam menentukan kemajuan organisasi. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dibuat rumusan masalah sebagai berikut ;

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP cabang Sleman I Yogyakarta ?
2. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP cabang Sleman I Yogyakarta ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP cabang Sleman I Yogyakarta ?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini menjadi lebih fokus dan spesifik, peneliti membuat beberapa batasan masalah sebagai berikut ;

1. Kepuasan kerja

Menurut Graham & Messener (1998) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan respon efektif seseorang terhadap penilaian peran kerja karyawan dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Dalam penelitian ini,

kepuasan kerja akan dibatasi pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka berdasarkan aspek lingkungan kerja, dan penghargaan yang diterima.

2. Keseimbangan kehidupan kerja

Menurut Clark (2000) menyatakan keseimbangan kehidupan kerja adalah sebagai keadaan individu dalam proses mencapai keseimbangan yang setara antara kehidupan profesional dan pribadinya. Penelitian ini membahas keseimbangan kehidupan kerja pada aspek waktu dan energi yang dialokasikan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi, tanpa mempertimbangkan faktor-faktor eksternal seperti kondisi sosial atau budaya.

3. Komitmen organisasi

Menurut O'Reilly (1989) menyatakan komitmen organisasi adalah ikatan mental individu dengan organisasi, termasuk rasa keterikatan kerja, ketergantungan, dan keyakinan pada nilai-nilai organisasi. Dalam penelitian ini, komitmen organisasi akan dibatasi pada tiga dimensi yaitu: *affective commitment* (keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi), *continuance commitment* (kesadaran akan biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi), dan *normative commitment* (perasaan wajib untuk tetap berada di organisasi).

4. Kinerja Karyawan

Menurut Hellriegel, *et al.*, (1999) Kinerja karyawan adalah sebagai tingkat pencapaian kerja seseorang setelah melakukan usaha yang

dikeluarkan. Dalam penelitian ini, batasan kinerja karyawan hanya akan diukur berdasarkan hasil kerja yang dapat diamati dan sesuai dengan target organisasi, tanpa mempertimbangkan faktor eksternal yang tidak terkait langsung dengan usaha individu.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP cabang Sleman I Yogyakarta ?
2. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP cabang Sleman I Yogyakarta ?
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP cabang Sleman I Yogyakarta ?

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan komitmen organisasi guna mendorong kinerja karyawan. Selain itu, hasil

penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam merumuskan dan mengambil keputusan yang tepat demi keberlangsungan dan kemajuan perusahaan.

2. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk perusahaan atau organisasi sebagai wawasan dan pengetahuan terkait kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan.
- b. Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi penulis terkait dengan pengaruh kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Laporan

Sistem laporan dari penelitian ini terdiri dari 5 bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menggambarkan penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis dan sistematika laporan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka akan menguraikan dasar-dasar teori yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian dan akan digunakan sebagai panduan untuk menganalisis permasalahan. Pada bab ini juga disajikan penelitian terdahulu yang menjadi pedoman penelitian, kerangka penelitian dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai lokasi penelitian, data penelitian, model penelitian, populasi dan sampel, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang sesuai untuk membuktikan hipotesis. Hasil penelitian yang dibahas adalah karakteristik responden, hasil pengujian instrumen, dan analisis statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda uji F dan uji T serta diakhiri dengan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.