

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Semakin berkembangnya peradaban Bisnis di era modern ini, perusahaan harus bisa bersaing secara global agar bisa mencapai tujuannya dengan maksimal. Perusahaan harus senantiasa meningkatkan kualitas Kinerja sumber daya manusia yang mereka miliki. Sumber daya manusia yang baik dalam suatu perusahaan, diharapkan dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik pula, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Menurut Komalasari et al., (2020) kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja pada umumnya merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kinerja pegawai umumnya mengarah kepada kemampuan dari seorang pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya yang didasarkan “kepada aturan serta indikator - indikator keberhasilan yang telah ditetapkan oleh instansi. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada instansi.”Hal ini disebabkan karena untuk melakukan proses operasional.

Pada dasarnya masalah kinerja karyawan berkaitan dengan masalah terpenuhi atau tidaknya alat pemuas kebutuhan. Tenaga kerja mempunyai kemampuan yang besar guna melaksanakan kegiatan perusahaan. Kemampuan setiap sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan mesti dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu mengaplikasikan output maksimal Setiap perusahaan mempunyai strategi bersaing guna dapat bertahan di masa globalisasi ini. Dimana globalisasi mendesak sesuatu perusahaan untuk menjadi lebih efisien serta efektif guna menjajaki perubahan- perubahan yang timbul begitu pesat. Strategi yang diterapkan dapat dengan meningkatkan serta meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan work- life balance yang baik, lingkungan kerja yang baik serta pemberian insentif.

Keseimbangan antara kehidupan serta pekerjaan ( work life balance) ialah salah satu fenomena yang menarik untuk bisa dinaikan dalam melaksanakan sesuatu penelitian. Bagi para periset terdapat yang sepakat serta berkomentar dengan terdapatnya kedudukan dari work life balance apakah dapat membagikan akibat yang baik terhadap psikis orang dalam pekerjaan selaku pekerja secara merata dengan keharmonisan dalam kehidupan keluarga.

Keseimbangan antara kehidupan serta pekerjaan merupakan aspek yang berarti untuk tiap organisasi dalam memastikan sesuatu kebijakan supaya mutu pegawai senantiasa balance serta kinerja pegawai terus menjadi bertambah. Penyeimbang kehidupan serta pekerjaan( work life balance) yang bermutu hendak membagikan semangat kerja yang baik, sebab dengan terdapatnya perasaan yang bahagia terhadap pekerjaan yang dipunyai hendak berakibat terhadap tanggung jawab yang diberikan didalam sesuatu pekerjaan. Mempunyai semangat kerja yang besar bisa membuat pegawai senantiasa siap dalam berkontribusi membagikan dorongan berbentuk pelayanan terhadap warga secara optimal serta pula hendak berakibat baik terhadap kinerja pegawai.

Work life balance merupakan tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan di luar. Menurut Hudson dalam Nur dan Kadarisman (2016 : 61) Keseimbangan kehidupan kerja (Work Life Balance) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Arifin 2022 dalam penelitian yang berjudul Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan menghasilkan kesimpulan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kebutuhan materiil yang juga sangat mendasar yakni dilakukan dengan pemberian Insentif, Salah satu tujuan pemberian Insentif oleh perusahaan adalah untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Insentif merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan Insentif yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan

tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Sedangkan menurut Pangabean (2012 :77) mengemukakan bahwa " Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja".

Karyawan cenderung berpendapat bahwa besarnya insentif yang mereka terima secara tidak langsung merupakan penilaian terhadap kerja mereka oleh organisasi. Apabila mereka beranggapan Insentif yang mereka terima tidak memadai dengan apa yang mereka lakukan, maka hal tersebut dapat berakibat menurunnya motivasi kerja, yang akhirnya mempengaruhi kinerjanya. Salah satu cara efektif yang dapat merangsang kinerja karyawan adalah dengan pemberian insentif. Pemberian insentif ini dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan membuatnya lebih loyal terhadap perusahaan.

RS Imanuel Way Halim merupakan bisa dikatakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan Kesehatan di Bandar Lampung. RS immanuel merupakan rumah sakit swasta dibawah naungan Yayasan Baptis Indonesia. RS Imanuel Way Halim beralamat di jalan Soekarno Hatta. Saat ini RS Imanuel Way Halim melayani segala jenis pelayanan Kesehatan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan Kesehatan yang ada di Bandar Lampung.

Berhubungan dengan penelitian ini masalah kinerja dialami RS Imanuel Way Halim tepat nya pada Sub bagian keamanan nya. Sub bagian keamanan RS Imanuel saat ini memiliki sekitar 38 karyawan yang ada. Menurut data yang ada kinerja karyawan Sub Bagian Keamanan RS Imanuel mengalami penurunan. Untuk menyeimbangkan kehidupan individu serta kerja pegawai instansi juga turut berfungsi tanpa mengesampingkan tujuan lembaga itu sendiri untuk berkembang serta tumbuh. Oleh karena itu salah satu SUB bagian Rumah sakit Imanuel Way Halim membutuhkan sistem penilaian untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja pegawai untuk mengetahui kehidupan pribadi mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya karena setiap pegawai mempunyai kehidupan

individu diluar pekerjaan serta instansi mempunyai standar pencapaian kinerja untuk mengukur hasil output kinerja dari tiap pegawai. Sehubungan dengan penjelasan latar belakang diatas, hingga periset merumuskan judul ialah **“PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PADA SUB BAGIAN KEAMANAN RUMAH SAKIT IMANUEL WAY HALIM”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Work Life Balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sub Bagian Keamanan RS Imanuel Way Halim?
2. Apakah Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sub bagian keamanan Rs Imanuel Way Halim?
3. Apakah work life balance dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Sub Bagian keamanan Rs Imanuel Way Halim?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sub bagian keamanan Rumah sakit Imanuel Way Halim.

#### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah tentang Work life balance, Insentif dan Kinerja.

#### **1.3.3 Ruang Lingkup tempat**

Penelitian dilakukan di Sub bagian keamanan Rumah sakit Imanuel Way Halim yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta Way Halim.

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian**

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2023 sampai Agustus 2023.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada work life balance dan kinerja.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk :

1. untuk mengetahui pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai Sub bagian keamanan RS Imanuel Way Halim.
2. untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Sub bagian keamanan RS Imanuel Way Halim.
3. Untuk mengetahui pengaruh work life balance dan Insentif terhadap kinerja karyawan Sub Bagian keamanan RS Way Halim.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Bagi Instansi  
Sebagai bahan masukan bagi organisasi diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja yang optimal bagi pegawai melalui Work live balance dan insentif terhadap kinerja karyawan Sub bagian keamanan RS Imanuel Way Halim.
2. Bagi Penulis  
Sebagai perluasan ilmu dan dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai work life balance dan Insentif terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Institusi  
Menambah refrensi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Darmajaya.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

## **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam Penelitian bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini memuat tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini di uraikan mengenai masing- masing variabel independen yaitu Work Life Balance (X1) dan Insentif (X2) yang berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja karyawan (Y), kerangka pemikiran dan hipotesis.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini penulis akan membahas tentang lokasi penelitian, sumber dan jenis data dan populasi dan sampel. Metode pengumpulan data dan metode analisis data.

## **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan diuraikan deskripsi data hasil uji persyaratan instrumen ( uji validitas dan reliabilitas). Hasil uji analisis data (uji linieritas dan uji multikolinearitas). Metode analisis data uji regresi linier berganda serta pengujian hipotesis. Uji t dan uji F.

## **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Berisi tentang simpulan dan saran mengenai hasil analisis dan pembahasan dari penelitian.