

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Didalam organisasi atau perusahaan sumber daya manusia adalah salah satu asset terpenting dalam perusahaan, baik dalam pemerintah maupun swasta, karena manusia yang menjadi karyawan merupakan perencana dan penentu operasional. Karyawan merupakan sebuah aset bagi suatu perusahaan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Untuk tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan diperlukan Sumber Daya Manusia yang memadai, yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas maupun target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi, selain itu juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat. Kinerja seorang karyawan mempunyai hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya.

Perusahaan harus peka dan membuat kebijakan yang tepat dengan tujuan agar dapat bertahan, bersaing dengan perusahaan lain, dan perusahaan pun mampu meningkatkan elektabilitasnya untuk semakin mendapat kepercayaan oleh konsumen atau masyarakat. Kesadaran akan paradigma tersebut telah membawa banyak organisasi merumuskan hal-hal apa yang menjadi konsentrasi Departemen SDM untuk menciptakan karyawan yang berkompetensi bahkan mampu meningkatkan kinerja karyawan begitupun yang dilakukan dengan perusahaan pembiayaan Federal International Finance Unit II Tulang Bawang. Ada beberapa upaya yang umum dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan,

diantaranya dengan menciptakan *work life balance* dan penerapan budaya organisasi

Menurut (Mangkunegara, 2016) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”. Kinerja karyawan dapat dikatakan tinggi dan berkualitas jika karyawan tersebut cakap, mampu, terampil, bermoral baik dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan, harus ditetapkan suatu penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu metode mengevaluasi dan menghargai kinerja seorang karyawan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Ada tiga elemen penting dalam proses penilaian kinerja diantaranya; standar penilaian, kriteria dan pengukuran (Darodjat, 2015: 127). Hal yang harus diperhatikan dalam menyusun standar penilaian kinerja adalah *validity, agreement, realism, dan objectivity* (Darodjat, 2015: 127). Selanjutnya kriteria penilaian kinerja meliputi 3 (tiga) dimensi *people-based criteria, product-based criteria* dan *behaviorbased criteria*. Elemen penilaian kinerja yang berikutnya adalah pengukuran yaitu membandingkan antara standar yang ditetapkan dengan kinerja sebenarnya yang terjadi. Adapun manfaat penilaian kinerja yaitu untuk memberikan kesempatan kepada karyawan mengambil tindakan - tindakan perbaikan sesuai dengan kriteria yang dimaksudkan oleh perusahaan. Hal itu ditujukan untuk meningkatkan kinerja melalui feedback yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, penilaian kinerja juga bisa sebagai alat evaluasi untuk memotivasi dan mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya melalui indikator penilaian yang ditetapkan. Beberapa

indikator untuk mengukur kinerja sebagaimana dijelaskan oleh Emron dan Yohny (2016: 195) yaitu meliputi target, kualitas, waktu penyelesaian suatu pekerjaan, dan taat asas.

Kinerja seorang karyawan di dalam organisasi tidak lepas dari *work life balance*. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja tersebut disebut dengan *work life balance*. Menurut Handayani (2015) menyatakan *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja adalah keadaan ketika seseorang merasakan adanya keterlibatan dan kepuasan peran yang sama dalam domain kerja dan keluarga. *Work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja merupakan komponen yang termasuk salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka. Keseimbangan kehidupan kerja, selain hubungan antara fungsi kerja dan keluarga, juga melibatkan peran lain dalam bidang kehidupannya.

Selain itu dalam proses pencapaian tujuan organisasi, tentu juga akan turut dipengaruhi oleh perilaku individu yang berkepentingan untuk mewujudkan tujuan pribadi dan kelompoknya. Perilaku dari individu dan kelompok yang beragam mendorong penetapan suatu norma yang dapat mengakomodasi berbagai kepentingan individu dan kelompok untuk bersama-sama mewujudkan tujuan organisasi. Suatu norma atau pedoman yang digunakan organisasi untuk melakukan aktivitasnya inilah yang kemudian dikenal dengan budaya organisasi. Menurut (Darodjat, 2015) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai – nilai (*values*), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasi.

Perusahaan pembiayaan Federal International Finance adalah badan usaha di luar Bank dan lembaga keuangan bukan Bank yang memberikan fasilitas pinjaman kepada nasabahnya dengan syarat jaminan untuk suatu keperluan atau melakukan kegiatan usaha pembiayaan konsumen seperti kredit mobil atau motor dan gadai mobil atau motor.

Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance Unit II Tulang Bawang bergerak di bisnis layanan pembiayaan dengan nama merek Antara lain, Jasa layanan pembiayaan sepeda motor Honda baik motor baru maupun seken berkualitas disebut dengan FIFASTRA dan jasa layanan multi produk mulai dari elektronik, perabot rumah tangga, peralatan komputer, furniture, sepeda sampai traktor tangan disebut dengan SPEKTRA. Jasa layanan pembiayaan ini meliputi metode pembiayaan konvensional maupun syariah. Untuk mencapai target konsumen yang telah ditentukan maka membutuhkan karyawan yang berkualitas dan selalu dapat meningkatkan kinerjanya.

Pada Tabel 1 disajikan data pencapaian kinerja karyawan Divisi Marketing Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance Unit II Tulang Bawang yang merupakan hasil evaluasi selama kurun waktu tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 yang diperoleh dari Bagian Pengembangan SDM. Data Pencapaian kinerja tahun 2021 belum dapat disajikan karena pada saat pengambilan data penelitian ini, pencapaian kinerja masih dalam proses penghitungan.

**Tabel 1.1**  
**Rekap Kinerja Karyawan FIF Unit II**

Kategori	Target (%)	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
		=	%	=	%	=	%
A/ Istimewa	75	25	50	20	40	18	36
B/ Baik	25	20	40	20	40	25	50
LDC/ Lebih dari Cukup		5	10	10	20	7	14
D/ Cukup		0		0		0	
E/ Kurang		0		0			
TOTAL	100	50	100	50	100	50	100

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance Unit II Tulang Bawang belum mencapai target yaitu sebanyak 75% karyawan ditargetkan berkinerja pada kategori A (istimewa) dan sebanyak 25% karyawan ditargetkan berkinerja pada kategori B (baik). Data pada Tabel 1 menunjukkan ada sebanyak 50% karyawan tidak mencapai target kinerja pada kategori A (istimewa) di tahun 2018.

Pada tahun 2019 dan 2020 terjadi peningkatan persentase karyawan yang tidak mencapai target pada kategori A (istimewa) yaitu masing-masing sebanyak 60% dan 64%. Berdasarkan data pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan belum mencapai target, merupakan masalah yang harus dicari faktor penyebabnya. Faktor penyebab yang dimaksud yaitu *worklife balance* dan budaya perusahaan.

Fenomena tersebut penulis ambil sebagai sebuah permasalahan yang harus diteliti untuk mendapatkan kesimpulan apakah *work life balance* dan budaya organisasi

berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance Unit II Tulang Bawang. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PEMBIAYAAN FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF) GROUP UNIT II TULANG BAWANG**”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh work life balance dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance Unit II Tulang Bawang?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance Unit II Tulang Bawang?
3. Apakah *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance Unit II Tulang Bawang?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIF) Group Unit II Tulang Bawang.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIF) Group Unit II Tulang Bawang..

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIF) Group Unit II Tulang Bawang di Tunggal Warga, Banjar Agung, Tulang Bawang.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Desember 2020 – Februari 2021.

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

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance Unit II Tulang Bawang.
2. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance Unit II Tulang Bawang.
3. Untuk mengetahui apakah *Work Life Balance* dan Budaya rganisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance Unit II Tulang Bawang.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance Unit II Tulang Bawang yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat sebagai bahan masukan bagi ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan yang timbul dari penelitian ini khususnya.
2. Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance Unit II Tulang Bawang sehubungan dengan penerapan *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi yang ada sehingga dapat meningkatkan Kinerja pegawainya.
3. Secara akademis, dapat di jadikan referensi tambahan kepada mahasiswa lain dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut:

### **1.6.1 Bab I : Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIF) Group Unit II Tulang Bawang”.



#### **1.6.2 Bab II : Landasan Teori**

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan *Work life balance*, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, kerangka pikir dan hipotesis.

#### **1.6.3 Bab III : Metode Penelitian**

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi oprasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai *Work Life Balance*, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance Unit II Tulang Bawang.

#### **1.6.4 Bab IV : Hasil dan Pembahasan**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai *Work Life Balance*, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIF) Group Unit II Tulang Bawang.

#### **1.6.5 Bab V : Simpulan dan Saran**

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**