

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting. Setiap faktor yang berkaitan dengan sumber daya manusia mempunyai dampak terhadap keberhasilan usaha tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia mencakup proses perekrutan, pelatihan, penilaian, dan pembayaran pekerja serta pengelolaan hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan, serta masalah keadilan. Sumber daya manusia (SDM) adalah hal terpenting untuk mencapai tujuan akhir, dan manajemen SDM mencakup elemen yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Afandi (2018), manajemen adalah suatu proses di mana karyawan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi seperti pelaksanaan rencana, pengorganisasian, personalia, kepemimpinan, dan pengawasan. Perusahaan harus fokus pada kinerja karyawannya dan mempertahankan sumber daya manusianya mengingat perannya yang sangat penting. Kinerja karyawan suatu organisasi atau bisnis sangat memengaruhi keberhasilannya. Kinerja dihasilkan karena pencapaian tujuan perusahaan tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan karyawan.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi dan tergantung pada kualitas dan kemampuan, tetapi juga merupakan perilaku yang dihasilkan oleh semua karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka di perusahaan. Sumber daya manusia yang dimilikinya kompetitif. Karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas, kinerja seorang karyawan merupakan hal yang unik. Manajemen dapat menilai kinerja unjuk kerja mereka berdasarkan kinerja setiap karyawan. Selain itu, organisasi harus memiliki kemampuan untuk menyediakan sumber daya manusia dan fasilitasnya untuk mendukung implementasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, manajer

perusahaan harus dapat membantu dan mendukung karyawan ini, yang akan meningkatkan pemahaman mereka tentang posisi mereka.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016), ditentukan oleh kualitas kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Saat seseorang berprestasi tinggi, mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat. Pemahaman tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana bekerja untuk jangka waktu tertentu, dan pelaksanaan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, termasuk standar kerja, sasaran, rekomendasi, atau kriteria yang telah disepakati sebelumnya. Kinerja karyawan adalah komponen penting dalam menilai seberapa efektif suatu organisasi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Akibatnya, kinerja karyawan dapat berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Budaya organisasi, Motivasi Kerja, *Work-life Balance* adalah beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pekerja.

PT. Asasta Karya Utama, merupakan salah satu perusahaan yang berdiri pada tahun 2006 yang bergerak pada penyedia barang dan jasa dalam bidang perencanaan arsitektur & pekerjaan konstruksi serta pengadaan custom fabrikasi furniture dan telah melayani berbagai macam pengguna jasa dari berbagai unsur kalangan, yang mencakup sector public dan swasta, tidak sampai disitu saja perusahaan ini melayani secara personal (perorangan) atau non company). PT. Asasta Karya Utama tidak membatasi lingkup jaringan dalam melakukan pelayanan sebagai Penyediaan Barang dan Jasa. Berdasarkan data yang di peroleh kinerja karyawan dari tahun 2021-2023 menunjukkan penurunan pada indikator penilaian kinerja. Tabel 1.1 menunjukkan target pencapaian kinerja karyawan PT. Asasta Karya Utama Jakarta.

Tabel 1.1
Target Pencapaian Kinerja Karyawan pada PT. Asasta Karya Utama

Indikator	Target	Tahun		
		2021	2022	2023
		Persentase		
Kualitas	100%	92%	90%	89%
Kuantitas	100%	92%	90%	89%
Tanggung Jawab	100%	91%	89%	88%
Kerja sama	100%	94%	91%	90%
Rata-rata		92%	90%	89%

Sumber: Data Laporan Kinerja Karyawan PT. Asasta Karya Utama

Berdasarkan tabel 1.1 data yang di dapatkan penulis dari PT. Asasta Karya Utama mengalami penurunan dari tahun 2021 sebesar 92% ke tahun 2022 sebesar 90% dan pada tahun 2023 sebesar 89%. Dari segi kinerja karyawan yang kurang baik bahkan cenderung menurun. Kinerja karyawan yang baik merupakan cerminan sumber daya manusia yang baik. Kinerja menjadi perhatian besar karena kinerja karyawan yang optimal akan berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Budaya organisasi suatu perusahaan juga memengaruhi keberhasilannya dalam mencapai kata berhasil. Budaya organisasi yang kuat di perusahaan memungkinkan karyawan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip inti perusahaan, serta mengadopsi dan mempertahankan prinsip-prinsip tersebut saat menghadapi tantangan, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan optimal.

Budaya organisasi dapat membentuk kepribadian pekerja, membantu mereka menyesuaikan diri dengan budaya perusahaan dan menjadi perekat sosial. Tirtayasa (2019) menyatakan budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai rangkaian prinsip dasar yang ditemukan, dipelajari, atau dikembangkan oleh berbagai kelompok di dalam organisasi. Ini sesuai dengan studi yang dilakukan oleh Sarah Nur Azizah (2020), yang menunjukkan bahwa budaya suatu organisasi

sangat berdampak pada seberapa baik kinerja seorang pekerja. Pemimpin perusahaan berusaha untuk mendukung visi dan misi perusahaan, yang menentukan budaya organisasinya. Sangat penting bagi karyawan untuk menerapkan budaya organisasi yang telah ditetapkan dan diciptakan oleh pendiri dan pemimpin perusahaan di tempat kerja mereka. Sebagaimana juga sesuai dengan penelitian Hendra (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan.

Tujuannya adalah agar karyawan merasa nyaman, setia, dan percaya satu sama lain selama bekerja di perusahaan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan berperilaku. Dengan mempertimbangkan pendekatan perilaku atau reaksi yang dimaksud, tindakan yang dilakukan oleh seseorang dan cara mereka berperilaku, bagaimana mereka menyelesaikan tugas mereka, yang menunjukkan bagaimana kinerja karyawan tersebut.

Selain budaya organisasi ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu Motivasi kerja, sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor penyebab kinerja yang rendah juga dapat berasal dari motivasi kerja. Karyawan akan tetap termotivasi untuk bekerja dan kinerjanya akan meningkat, yang membantu perusahaan mencapai tujuannya. Menurut Risky Nur Adha (2019), motivasi adalah dorongan yang mendorong orang untuk bekerja sama, bekerja dengan efisien, dan terpadu dalam upaya mereka untuk mencapai kepuasan.

Semangat yang ada di antara karyawan yang dapat membantu mereka mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai motivasi kerja. Kondisi atau kekuatan yang mendorong pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan dikenal sebagai motivasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ety Puput Rahayu (2021), yang menemukan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya secara signifikan dan positif. Jika perusahaan tidak memberikan motivasi yang cukup kepada karyawannya, kinerja mereka juga akan lebih buruk. Pemimpin dapat melakukan upaya dengan memberikan motivasi kepada karyawannya. Manajer atau pemimpin perusahaan harus melakukan ini. Dan juga Menurut Shalahuddin (2022) menyatakan bahwa pada dasarnya jika organisasi ingin memperoleh kinerja yang optimal, organisasi perlu

memberikan motivasi kepada tenaga kerjanya sehingga tenaga kerjanya mau dan rela memberikan sepenuh hati tenaga serta pikiran yang dimiliki untuk pekerjaannya.

Selain budaya organisasi dan motivasi kerja, *work life balance* juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja (*Work-Life Balance*) adalah masalah penting dalam dunia kerja modern. Studi telah menunjukkan bahwa memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Ini menunjukkan bahwa memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas di tempat kerja. Arfandi dan Kasran (2023) mengatakan *work-life balance* adalah ketika seseorang memiliki cukup waktu untuk bersantai, menghabiskan waktu bersama keluarga, dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Komitmen terhadap pekerjaan dan keluarga diperlukan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Namun, menurut Tongam et al. (2021), *Work-Life Balance* adalah kondisi emosional di mana seseorang dapat mencapai kepuasan dengan menemukan keseimbangan antara perannya dalam kehidupan kerja, kehidupan pribadi, dan tanggung jawab keluarga yang tidak terbatas pada pekerjaan. Menurut Kholifah dan Fadli (2022), *Work-Life Balance* didasarkan pada gagasan bahwa kedua kehidupan pribadi dan profesional seseorang saling mendukung satu sama lain dan berkontribusi pada keberagaman dan keharmonisan dalam kehidupan seseorang. Sejauh mana seorang karyawan dapat menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan pekerjaannya disebut *work-life balance*. Penelitian telah menunjukkan bahwa karyawan yang dapat mencapai keseimbangan ini cenderung lebih produktif, berkontribusi lebih banyak, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arfandi & Kasran (2023), yang menemukan bahwa pekerja yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Berdasarkan uraian diatas, Peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, *Work-Life Balance*, terhadap Kinerja Karyawan PT. Asasta Karya Utama”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka diperoleh rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Asasta Karya Utama?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Asasta Karya Utama?
3. Apakah *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asasta Karya Utama?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, berikut adalah tujuan penelitian yang spesifik:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asasta Karya Utama.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asasta Karya Utama.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan PT. Asasta Karya Utama.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi berharga bagi PT. Asasta Karya Utama dalam mempertimbangkan mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, *work life balance*, terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya berkontribusi pada kelangsungan perusahaan.

- b. Bagi Akademik:

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti dan mahasiswa yang tertarik untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut dalam bidang ini.

c. Bagi Peneliti:

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian lanjutan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam masalah pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, *work life balance*, terhadap kinerja karyawan.

