

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang paling penting dan semua kebutuhan harus dipertimbangkan untuk pengelolaan organisasi yang tepat. Sumber daya manusia diinstruksikan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Sumber daya manusia saat ini merupakan sumber daya yang berpengaruh besar dalam organisasi. Dalam sebuah organisasi yang agar dapat bertumbuh di masa depan sangat tergantung pada kinerja karyawan itu sendiri, jika kinerja bagus hasilnya pun bagus, tetapi jika kinerja karyawan tidak bagus maka terjadi pula hal yang tidak baik sehingga tujuan organisasi yang diinginkan tidak bisa mendapatkan hasil dengan optimal dari tujuan yang diinginkan organisasi. Oleh karena itu perhatian pimpinan adalah hal yang sangat penting untuk memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga kinerja karyawan tersebut baik.

Menurut Hasibuan (2017:9) manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2017:10).

Mempertahankan prestasi yang ada tentunya perusahaan perlu mempertimbangkan dan menaruh perhatian lebih terhadap kinerja karyawan guna mempertahankan atau lebih meningkatkan lagi prestasi perusahaan yang sudah ada. Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian terhadap beberapa faktor-faktor pendukung yang diduga menjadi masalah dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah WLB atau Work Life Balance Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karyawan.

Work-life balance merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Menurut Hasibuan (2018:85), program work-life balance meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan

kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Banyak perusahaan menawarkan program family-friendly benefits yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupannya dan pekerjaan, yang termasuk flextime, job sharing, telecommunicating dan lain-lain. Berdasarkan pengertian di atas, work-life balance adalah keseimbangan hidup yaitu waktu luang, keluarga, agama dan kerja yaitu karir dan ambisi pada seorang individu seharusnya sama seimbang yaitu untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan. Dimana perusahaan membantu para karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan kerja karyawan dengan menciptakan program family friendly benefit yang mendukung kesejahteraan karyawannya sehingga karyawan tidak mengorbankan tanggung jawab mereka.

Kecerdasan Emosional menurut Robbins dan Judge (2015:89) bahwa ada suatu konsepsi lama tentang kekuatan (power) yang dapat melengkapi akal pikiran manusia dengan gagasan bstrak yang universal, untuk dijadikan sumber tunggal pengetahuan sejati. Kekuatan demikian dalam bahasa Yunani disebut nuos, sedangkan penggunaan kekuatan tersebut disebut noesis. Kedua istilah tersebut kemudian dalam bahasa Latin dikenal sebagai intellectus dan intelligentia. Selanjutnya, dalam bahasa Inggris masing-masing diterjemahkan sebagai intellect dan intelligence. Transisi bahasa tersebut, ternyata membawa perubahan makna yang mencolok. Intelligence, yang dalam bahasa Indonesia kita sebut inteligensi (kecerdasan), semula berarti penggunaan kekuatan intelektual secara nyata, tetapi kemudian diartikan sebagai suatu kekuatan lain.

Pengembangan Karyawan Menurut (Hasibuan 2018:118) Pengembangan karyawan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dalam pengertian ini maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian pelatihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan.

PT Sentral Abadi Sejahtera ini merupakan persaingan bisnis dalam dunia otomotif yang sedang mengalami fase kompetitif khususnya bisnis perbaikan kendaraan bermotor yaitu motor. Masing-masing organisasi memiliki sebuah cara untuk

bagaimana mempertahankan pelanggannya serta juga memiliki strategi yang diharapkan dapat menambah pelanggan yang baru. Organisasi dihadapkan pada kompetisi sengit pada era global sehingga diperlukan cara yang lebih efisien dan efektif untuk tetap unggul. Persaingan yang semakin ketat menarik organisasi dalam proses akselerasi daya saing untuk tetap dapat berkiprah pada era ini. Peran serta kualitas karyawan yang dimiliki menjadi aspek penting dalam keberlangsungan aktivitas organisasi. Secara integral kualitas kerja karyawan akan menjadi kunci bagi keberhasilan organisasi. Setiap organisasi pasti memiliki motivasi dalam bentuk tujuan, dalam rangka pencapaian tujuan maka karyawan akan secara continue mengemban berbagai aktivitas organisasi. Pengembangan kualitas dan jenjang karir yang signifikan menjadi salah satu cara meningkatkan potensi daya saing yang akan merefleksikan kompetensi tiap-tiap karyawan.

Berikut merupakan data capaian kinerja karyawan berdasarkan indikator kinerja kegiatan PT sentral Abadi Sejahtera selama 3 tahun terakhir dalam tabel 1.1 sebagai berikut :

Performansi Kinerja PT Sentral Abadi Sejahtera

Tabel 1.1

No	Indikator	Karyawan		
		2020	2021	2023
		Persentase	Persentase	Persentase
1.	Kualitas Pekerjaan	81%	80%	79%
2.	Ketepatan Waktu	72%	80%	81%
3.	Prestasi Kerja	83%	82%	78%
4.	Membina hubungan	82%	79%	87%
5.	Kedisiplinan	80%	78%	82%
6.	Kerja Sama	74%	78%	79%

Sumber : PT SAS (2023)

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat pencapaian hasil karyawan dapat dilihat bahwa kualitas karyawan PT Sentral Abadi Sejahtera belum dikatakan optimal dikarenakan perentase naik turun. Hal ini juga menjelaskan terdapat beberapa kegiatan yang belum dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan perencanaanya.

Ryan Rene dan Sari Wahyuni (2017) Pengaruh Work Life Balance terhadap Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu (pada karyawan perusahaan asuransi di Jakarta).

Dengan hal tersebut karyawan belum memiliki kinerja yang baik, sehingga belum dapat mengimplementasikan kegiatan-kegiatan sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditentukan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Work Life Balance, Kecerdasan Emosional , dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sentral Abadi Sejahtera”**.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka permasalahannya dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Work Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentral Abadi sejahtera.
2. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentral Abadi sejahtera.
3. Apakah Pengembangan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentral Abadi sejahtera

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentral Abadi sejahtera
2. Untuk menganalisis pengaruh pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentral Abadi sejahtera
3. Untuk menganalisis pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentral Abadi sejahtera

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi kepada PT Sentral Abadi Sejahtera sebagai masukan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan usaha peningkatan kinerja karyawan khususnya dalam work life balance, kecerdasan emosional dan pengembangan karyawan.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam kepustakaan khususnya dalam work life balance, kecerdasan emosional dan pengembangan karyawan yang dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya

