

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tabel 1.1

Persentase Kinerja Pegawai Maxx Coffee Jakarta

No	Indikator	Target	Capaian		
			2021	2022	2023
1.	Bertanggung Jawab	100%	80%	82%	78%
2.	Kualitas Pekerjaan	100%	95%	90%	85%
3.	Fleksibilitas Kerja	100%	90%	80%	77%
4.	Efektivitas	100%	90%	80%	89%
Rata Rata			89%	83%	82%

Sumber : Hasil Pengolahan Data PT. Maxx Coffee

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan persentase kinerja pegawai yang terjadi pada tahun 2021 sebesar 89%, pada tahun 2022 kembali mengalami penurunan target pencapaian sebesar 83%, kemudian pada tahun 2023 kembali terjadi penurunan penilaian kinerja sebesar 82%. Perusahaan menetapkan target kinerja pegawai sebesar 100%, berarti realisasi kinerja pegawai tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh PT Maxx Coffee. Dalam berjalannya kegiatan suatu perusahaan atau Lembaga instansi, pegawai, merupakan hal utama yang perlu diperhatikan karena sangat berpengaruh dengan hasil-hasil yang dicapai oleh perusahaan itu sendiri.

Sejalan dengan persaingan yang ketat disebabkan perubahan teknologi dan perubahan lingkungan dalam semua bidang kehidupan maka semua perusahaan mencari karyawan yang memiliki potensi guna memberi pelayanan terbaik serta bermanfaat. Dengan begitu perusahaan tidak hanya memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*) tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*). Perusahaan dalam menjalankan operasional tidak hanya mengejar produktivitas tetapi lebih pada kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu

faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya (Astuti, Arso, and Wigati 2018).

Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut (Windika Putri and Frianto 2023).

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan, karena dengan sumber daya manusia yang kompeten suatu perusahaan dapat terus maju dan berkembang. Setiap perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang bekerja secara efektif dan berintegritas agar dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan tempat mereka bekerja (Pokhrel 2024).

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya manusia yang ada dalam organisasi memiliki peran yang signifikan dalam keberhasilan mencapai tujuan perusahaan. Gagal atau tidak tergantung pada sumber daya yang tersedia dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya (Mulyadi 2019).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawan baik, perusahaan dapat mencapai tujuannya lebih cepat dan sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan. Sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, tujuan tersebut sulit tercapai. Oleh karena itu, perusahaan perlu berupaya untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya (Adiba and Rosita 2023).

Mengingat pentingnya hal tersebut, maka sangat diperlukan dukungan terhadap para pegawai yang bekerja keras untuk kepentingan perusahaan dengan berbagai teknik manajemen yang konkrit guna mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Dalam

melaksanakan tugas, pegawai harus diarahkan untuk bekerja bersama-sama dalam satu unit kerja, bukan secara sendiri-sendiri. Satuan kerja sendiri meliputi seorang kordinator yang berfungsi dalam organisasi mengatur sumber daya manusia ke dalam suatu struktur organisasi yang telah ditetapkan, yang masing-masing mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang berbeda, serta dengan tingkat hierarki yang membedakan antara manajer dan karyawan.(Aisah, 2020).

PT. Maxx Coffee Prima memulai usahanya dengan keinginan kuat untuk mengenalkan kepada masyarakat Indonesia pada beragam rasa kopi terbaik. Berharap dapat menjadi jaringan kopi lokal yang menawarkan berbagai jenis kopi dari berbagai daerah di Indonesia. PT. Maxx Coffee Prima bekerja sama dengan petani lokal untuk mendapatkan biji kopi dengan kualitas terbaik, berkontribusi dalam melestarikan dan mempromosikan keunikan biji kopi lokal Indonesia. Sejak tahun 2015 hingga 2023 PT. Maxx Coffee Prima telah berkembang menjadi 50 cabang di 22 kota di Indonesia dan membuka toko andalan pertamanya di Kemang Village, Jakarta Selatan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu rencana tindakan yang bertujuan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika pandemi virus corona (Covid-19) terus menyebar di Indonesia, banyak sektor perekonomian yang terkena dampak penurunan pendapatan dan krisis keuangan. Hal ini akan memaksa perusahaan untuk memberhentikan sebagian karyawan atau memotong gaji. Hal ini menimbulkan kontroversi baru karena undang-undang ketenagakerjaan mengatur mekanisme pengaturan pemberhentian pekerja dari perusahaan tempat mereka bekerja (Nicky Zefanya, 2023).

Salah satu faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan adalah kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, juga dikenal sebagai *Work-life Balance*. Keseimbangan hidup para karyawan juga merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus menyadari pentingnya sistem ini untuk menjaga dan mempertahankan keseimbangan ini karena karyawan bukan hanya memiliki tanggung jawab

pekerjaan mereka tetapi juga memiliki tanggung jawab pribadi di luar pekerjaan mereka, seperti memiliki keluarga, teman, maupun pasangan (Staff et al. 2020).

Ketika karyawan dapat mengelola waktunya dengan baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya, karyawan tersebut cenderung akan merasa lebih puas dan lebih fokus dengan *jobdesk* pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan. Perusahaan harus menyadari bahwa keseimbangan antara hidup pribadi dengan pekerjaan itu sangat penting, karena pada saat di lapangan banyaknya karyawan yang kurang fokus dengan pekerjaan mereka dan mengatakan mereka tidak mampu membagi antara kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya, karena mereka tidak dapat memutuskan yang mana yang harus lebih di prioritaskan.

Menurut Hudson (2005) dalam (Rahmayati 2021) mengemukakan bahwa *Work-life Balance* (WLB) merupakan bentuk kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Selain itu *work-life balance* merupakan suatu kondisi di mana seseorang dapat berbagi peran serta merasakan adanya kepuasan dalam peran-peran pengaruh *work-life balance* dalam mengoptimalkan kinerja karyawan telah dibuktikan oleh yang menunjukkan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat keseimbangan hidup antara pekerjaan dan juga kehidupan pribadi mempunyai tingkat yang setara.

Pandangan karyawan mengenai *work-life balance* adalah suatu kewajiban dalam menjalankan pekerjaannya serta bertanggung jawab pula terhadap keluarganya. Sedangkan, perusahaan beranggapan jika *work-life balance* merupakan suatu tantangan untuk dapat menciptakan budaya yang mendukung dalam perusahaan, dimana karyawan dapat fokus bertanggung jawab pada pekerjaannya maupun tanggung jawab terhadap kehidupan diluar pekerjaan (Yuwana and Sanjaya 2022). Apabila seseorang dapat mencapai keseimbangan dalam perannya, baik itu di dunia kerja maupun dalam kehidupan pribadi, serta adanya keterlibatan psikologis di antara keduanya, hal tersebut dapat dikatakan bahwa seseorang tersebut memiliki *work-life balance* yang baik.

Kompensasi erat kaitannya dengan kinerja karena kompensasi merupakan salah satu variabel yang berhubungan dengan kinerja karyawan, dengan mendapatkan gaji tinggi, karyawan mempunyai motivasi tinggi dan mudah untuk bekerja. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai bayaran atas kinerjanya. Kompensasi mengacu pada semua pendapatan bisa dalam bentuk uang maupun barang yang diterima seorang karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.(Alfiansyah 2021).

Menurut Dessler (2014) dalam (Risnawati 2017) Kompensasi meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Jika kompensasi mencukupi maka kepuasan dan motivasi kerja akan meningkat, produktivitas kerja pegawai akan meningkat, dan produktivitas tempat kerja juga akan meningkat. Kompensasi merupakan suatu sistem penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas peningkatan kinerjanya. Menurut Hasibuan (2013: 187) dalam (Senen, Bonar Sihite, and Suryani 2023) menjelaskan kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan rakyat). Kompensasi ini dapat berupa bonus moneter dan non-moneter serta menjamin pendapatan karyawan berupa gaji atau upah meningkat setiap tahunnya. Selain gaji atau upah, negara juga memberikan tambahan penghasilan berupa asuransi kesehatan, bonus akhir tahun, dan tunjangan transisi. Untuk kinerja yang baik, karyawan menerima insentif tambahan di atas gajinya, namun besarnya biasanya disesuaikan dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan.

Jika imbalan finansial pantas dan memenuhi kebutuhan karyawan, maka seluruh karyawan akan berusaha bekerja keras dan giat. Selain itu kompensasi merupakan alat yang menghubungkan perusahaan dengan karyawan, kompensasi menjadi faktor penarik bagi calon karyawan, dan juga merupakan faktor motivasi untuk menjadi karyawan. Kompensasi memegang peranan penting dalam kelancaran suatu organisasi atau bisnis. Hal ini di dasarkan oleh hasil penelitian sebelumnya oleh (V.Hoke, Tewal, and Sumaraw 2018) bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan kompensasi yang diberikan

perusahaan terhadap karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tujuan kompensasi mencakup, kolaborasi, kepuasan kerja, sumber daya yang efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, dan pengaruh serikat pekerja dan pemerintah (Huzaemah 2021).

Kompensasi yang adil dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, oleh karena itu penting untuk meninjau kebijakan kompensasi secara berkala. Lingkungan kerja adalah keseluruhan lingkungan tempat kerja seorang karyawan dan juga dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan tersebut. Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang mendorong produktivitas pegawai dan pada akhirnya mempengaruhi peningkatan tingkat kinerja pegawai. Adanya perpecahan mengenai lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik sama-sama mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga keduanya harus seimbang. Untuk menyelaraskan keduanya, manajemen perlu mewaspadai keduanya. Oleh karena itu perlu adanya lingkungan kerja yang kondusif yang menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar hasil kerja yang dicapai dapat tercapai secara maksimal (Kusuma, Ferdinand, and Sunarsi 2023)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan Soetjipto (2008:87) dalam (Sihaloho and Siregar 2020) . Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai apa yang ada di lingkungan pekerja dan mempengaruhinya selama bekerja, seperti suhu, kelembaban, cahaya, kebisingan, ventilasi, penerangan, kebersihan, alat bantu kerja (yang sesuai), dan lain-lain. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:60) dalam (Maryani et al. 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Melihat dari analisis dan hasil penelitian (Elias Binosa Nopecain and Tan Evan Tandiyono 2023) maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah

lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan hubungan kerja dengan sesama karyawan maupun atasan berlangsung dengan baik maka dari itu terciptanya lingkungan kerja non fisik yang positif.

Work-life balance, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik yang mendukung berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut saling terkait dan berkontribusi dalam menciptakan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas karyawan dan loyalitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek tersebut untuk mencapai kinerja yang optimal.

Berikut ini data kinerja karyawan Maxx Coffe Jakarta yang terdiri dari beberapa aspek penilaian tahun 2021-2023 untuk target pencapaian 100%

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul ***“Pengaruh Work-life Balance, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Maxx Coffee Jakarta”***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan diatas, maka rumusan masalah yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Maxx Coffee Jakarta?
2. Apakah kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Maxx Coffee Jakarta?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Maxx Coffee Jakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di paparkan maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai pada Maxx Coffee Jakarta
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Maxx Coffee Jakarta
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Maxx Coffee Jakarta

2. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat serta berguna bagi para pembaca dan perusahaan. Manfaat yang diharapkan diperoleh penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan mendapatkan pengetahuan baru mengenai variabel *Work-life balance*, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan saling berkaitan dalam rangkaian yang memiliki kompleksitas vital untuk mencapai kinerja yang baik dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

- b. Manfaat Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian skripsi ini, bisa menjadi bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi Maxx Coffee Jakarta dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan model yang berkaitan dengan *work-life balance*, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.