

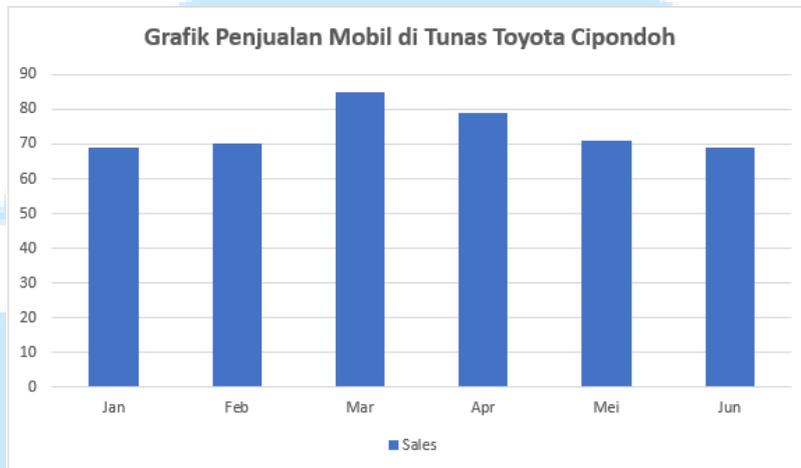
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya, kinerja pekerjaan adalah tentang bagaimana suatu karyawan mengerjakan tugas yang diberikan sehingga mendapatkan hasil yang baik untuk pencapaian tujuan suatu organisasi ataupun karyawan itu sendiri. Menurut Ramawickrama (2017) kinerja pekerjaan mengacu pada hasil perilaku seorang karyawan yang menunjukkan sikap positif karyawan terhadap organisasi mereka. Tentunya ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan seperti lingkungan kerja, tugas yang diberikan, hingga jam kerja yang panjang.

Tunas Toyota merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran dan jasa dimana perusahaan tersebut menjual produknya kepada konsumen dan terdapat bengkel untuk perbaikan mobil Toyota itu sendiri. Karyawan yang bekerja di Tunas Toyota khususnya di Cipondoh kebanyakan bergerak dibidang marketing dimana bekerja untuk menjual produk yang dimiliki hingga mencapai target, selain itu ada juga yang bekerja dibidang admin dan kasir untuk membantu proses penjualan produk yang dimiliki oleh Tunas Toyota Cipondoh. Dibawah ini merupakan grafik penjualan di Tunas Toyota Cipondoh Periode Januari-Juni tahun 2023.



Gambar 1.1 Grafik Penjualan Mobil di Tunas Toyota Cipondoh

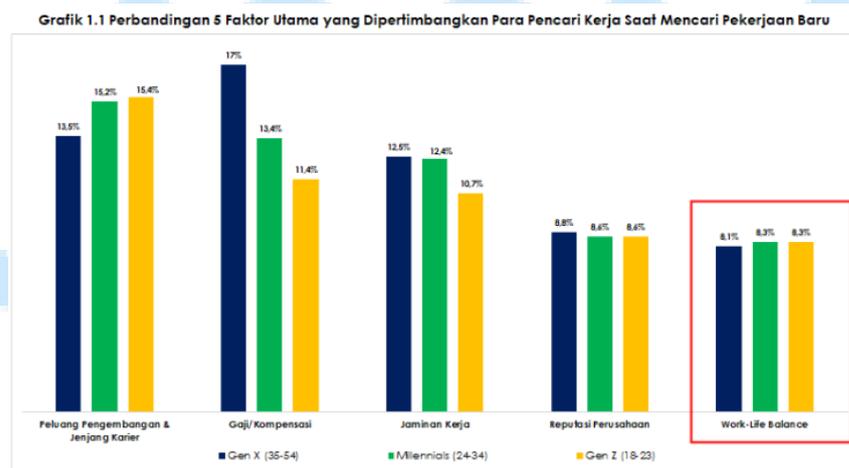
Sumber: Data Perusahaan (2023)

Seperti pada gambar 1.1 yang merupakan grafik penjualan kendaraan beroda empat (mobil) yang ada di Tunas Toyota Cipondoh, dapat terlihat bahwa adanya penurunan angka penjualan yang terjadi di bulan April 2023 dengan jumlah penjualan yang tadinya 85 unit menjadi 79 unit. Tak hanya sampai disitu, penurunan terus terjadi dibulan-bulan selanjutnya seperti pada bulan Mei sebanyak 71 unit dan Juni sebanyak 69 unit. Dengan adanya penurunan penjualan ini, maka dapat diartikan adanya masalah dalam kinerja pekerjaan yang ada di Tunas Toyota Cipondoh. Kinerja pekerjaan dinilai penting dalam suatu perusahaan khususnya Tunas Toyota Cipondoh untuk mencapai tujuan suatu organisasi, di perusahaan Tunas Toyota Cipondoh sendiri tentunya mempunyai tujuan utama dari perusahaan tersebut yaitu menjual produk yang dimiliki sebanyak-banyaknya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan seperti keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan (*Work-Life Balance*) karena karyawan diharapkan mendapatkan hasil kerja yang lebih baik, seperti peningkatan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik, jika mereka dapat mengimbangi pekerjaan mereka dengan kehidupan pribadi mereka. Selain itu, karyawan yang menemukan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih fokus dan berdedikasi pada pekerjaan mereka, yang menghasilkan output yang lebih baik. Menurut Kharisma

(2020) Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan adalah kepuasan kerja suatu karyawan (*Job Satisfaction*) karena ketika suatu karyawan dapat melakukan pekerjaannya dan menyelesaikan tugasnya sesuai target maka akan muncul rasa kepuasan dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerja pekerjaan suatu karyawan itu sendiri.

Menurut Hudson (dalam Rahmayati, 2021) *Work-life balance* merupakan suatu konsep yang mengacu pada upaya individu untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Bagian dari *Work-life balance* yaitu melibatkan pembagian waktu, energi, dan perhatian antara tanggung jawaan profesional dan kebutuhan pribadi lainnya seperti keluarga, teman, kesehatan, rekreasi, dan juga pengembangan diri. *Work-life balance* sangat penting bagi suatu karyawan dimana banyaknya tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat, adanya perkembangan teknologi yang memungkinkan munculnya keterhubungan konstan, dan tekanan budaya untuk berhasil di semua aspek kehidupan (Sridharan et al., 2023). Seseorang yang tidak memiliki keseimbangan yang tepat, hal itu dapat menyebabkan stress, kelelahan, kejenuhan, hingga dapat menimbulkan dampak negatif pada kesehatan fisik dan mental.



Gambar 1.2 Perbandingan 5 faktor utama yang dipertimbangkan para pencari kerja saat mencari pekerjaan baru

Sumber: jobstreet.co.id (2019)

Berdasarkan gambar 1.2 dapat terlihat bahwa salah satu hal penting yang harus dipertimbangkan saat mencari pekerjaan baru adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang memiliki keseimbangan ini cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka memiliki fleksibilitas waktu kerja, cuti yang memadai, dan dukungan untuk kebutuhan pribadi lainnya, yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan mereka. Ketika seorang karyawan merasa bahwa pekerjaannya memenuhi atau melebihi harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai pribadinya, mereka mengalami kepuasan kerja, menurut Hasibuan (2019). Kepuasan kerja memiliki dampak positif pada produktivitas, loyalitas, dan retensi suatu karyawan karena karyawan yang puas akan pekerjaannya akan terlihat lebih termotivasi, berdedikasi dalam bekerja, dan juga dapat berkontribusi secara positif terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Buckingham et al., dalam Affandi et al., 2020).

Sales marketing merupakan divisi yang bertanggung jawab untuk mendapatkan pelanggan yang ingin membeli produk yang dibuat oleh perusahaan. Seseorang yang bekerja di divisi tersebut biasanya disebut sebagai direktur pemasaran penjualan. Strategi penjualan, analisis pasar, dan melakukan penjualan langsung kepada calon pelanggan adalah semua tugas penjualan sendiri. Seorang spesialis penjualan pasti sangat dibutuhkan oleh berbagai perusahaan karena perannya yang penting. Menurut Anugrah (2022) salah satu resiko ketika menjadi staff *sales marketing* adalah adanya ketidakteraturan jam kerja dimana tenaga sales marketing biasanya memiliki waktu kerja yang fleksibel, yang berarti mereka tidak hanya bekerja dari pagi hingga sore. Ini bisa menjadi keuntungan, tetapi juga bisa menjadi resiko. Risiko terletak pada waktu kerja yang tidak jelas, seperti misalnya bisa saja suatu karyawan bekerja dari delapan jam dalam satu hari, tetapi mungkin tidak pada hari berikutnya. Seringkali, mereka harus bekerja hingga larut malam.

Peneliti melakukan *in-depth interview* kepada 6 orang karyawan di Tunas Toyota Cipondoh untuk mengetahui lebih dalam terkait masalah yang diangkat.

Tabel 1.1 Ringkasan Wawancara Awal

Nama/ Inisial	Usia	Masa Bekerja	Status Pernikahan	Ringkasan
Fandi	31-35 Tahun	3-4 Tahun	Sudah menikah	Tingkat keberhasilan kinerja pekerjaan dan kepuasan kerja pak Fandi ketika target penjualannya sudah tercapai. Terkait kinerja pekerjaan yang harus tercapai, pak Fandi harus memilih salah satu antara keseimbangan kehidupan pribadi dengan pekerjaannya. Menurutnya, semuanya balik lagi ke pribadi masing-masing mau diprioritaskan seperti apa.
Dian	18-24 Tahun	1-2 Tahun	Belum Menikah	Kinerja pekerjaan dapat dikatakan tercapai ketika sudah mencapai target yang telah ditentukan. Untuk saat ini tidak memiliki masalah dengan tidak seimbangnya kehidupan pribadi dan pekerjaan dikarenakan masih lajang dan ingin mempunyai hasil yang sebaik-baiknya dalam bekerja.
Wahyu	36-40 Tahun	>5 Tahun	Sudah Menikah	Keberhasilan kinerja pekerjaan menurutnya adalah ketika mencapai jenjang karir yang diinginkan dengan mencapai target penjualan dari perusahaan. Agar kinerja pekerjaan tetap

				terjaga dengan kehidupan pribadinya yang harus dipenuhi, pak Wahyu mengambil langkah untuk izin ketika ada keperluan walaupun dengan begitu pekerjaan beliau tetap harus tercapai.
Dewi	31-35 Tahun	>5 Tahun	Sudah Menikah	Tingkat keberhasilan kinerja pekerjaan bagi bu Dewi adalah ketika bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mencapai target dari penjualannya. Karena waktu yang dihabiskan di kantor leboh besar jadi sulit untuk menyeimbangkan dengan kehidupan pribadi jika ingin hasil kinerja tetap stabil, cara yang saat ini dilakukan adalah dengan membawa keluarganya ketika sedang ada pameran agar bisa sekaligus menghabiskan waktu dengan keluarga.
Mustofa	>40 Tahun	>5 Tahun	Sudah Menikah	Keberhasilan kinerja pekerjaan dapat dikatakan tercapai ketika perusahaan ada di titik aman dalam segi penjualan dan bisa membimbing bawahannya dengan baik. Keseimbangan dengan kehidupan pribadi

				memang belum maksimal jadi cara beliau memanfaatkannya dengan memaksimalkan waktu ketika ada hari libur dengan keluarganya.
Ilham	25-30 Tahun	1-2 Tahun	Belum Menikah	Kinerja pekerjaan dari pak Ilham adalah ketika hasil yang dicapai setiap bulannya mendapatkan hasil yang baik dan tercapainya target penjualan. Keseimbangan kehidupan pribadinya memang tidak seimbang dikarenakan kebanyakan waktu dihabiskan dikantor, dan karena masih lajang dan memang ingin mendapatkan hasil yang baik, maka saat ini keseimbangan tersebut belum begitu penting.

Dari tabel 1.1, semua narasumber tersebut mengatakan bahwa dikarenakan mereka bergerak di bidang marketing, mereka bekerja dengan mengejar target dan tidak terpaku oleh waktu. Mayoritas karyawan di Tunas Toyota Cipondoh sering pulang larut malam karena urusan pekerjaan, dimana salah satunya menemui calon customer yang kebanyakan pekerja sehingga waktu yang senggang pun hanya tersedia setelah jam kerja ataupun hari libur. 4 dari 6 narasumber yang sudah memiliki keluarga mengatakan bahwa terkadang mereka harus mengorbankan salah satu agar kinerja pekerjaan mereka tetap terjaga, namun sebagian dari mereka dikarenakan belum menikah dan memiliki keluarga merasa bahwa tidak ada masalah yang begitu pengaruh terhadap kinerja pekerjaan mereka. Terkait dengan kepuasan kerja, dapat disimpulkan ke-enam dari narasumber belum puas dengan

pekerjaannya dikarenakan, banyak hal yang masih ingin mereka capai dengan terus mencapai target dan mencapai jenjang karir yang diinginkan.

Dengan adanya penurunan penjualan yang terjadi di Tunas Toyota Cipondoh penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap karyawan Tunas Toyota yang berjudul “Pengaruh *Job Performance* terhadap *Work-life Balance* dan *Job Satisfaction* di Tunas Toyota Cipondoh”. Karena kinerja pekerjaan akan terpengaruh ketika *work-life balance* tidak terpenuhi karena karyawan yang dapat menjaga keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan kerja mereka cenderung lebih produktif dan efektif di tempat kerja. Karyawan yang merasa terbebani oleh stres atau tuntutan yang berlebihan di kehidupan pribadi mereka, sebaliknya, memiliki waktu dan energi yang cukup untuk memulihkan diri dan menjaga keseimbangan.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang penulis bahas di atas, berikut beberapa rumusan masalah yang ditemukan dalam penelitian ini:

1. Apakah *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap *Job Performance* di Tunas Toyota Cipondoh?
2. Apakah *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* karyawan di Tunas Toyota Cipondoh?
3. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Job Performance* karyawan di Tunas Toyota Cipondoh?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah disampaikan oleh penulis, berikut ini merupakan beberapa tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Job Performance* Tunas Toyota Cipondoh

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Job Satisfaction* karyawan di Tunas Toyota Cipondoh
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Job Performance* karyawan di Tunas Toyota Cipondoh

1.4 Manfaat Penelitian

Dibawah ini beberapa manfaat yang penulis harapkan dengan adanya penelitian ini dan dapat memberikan kontribusi:

1. Bagi perusahaan: penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan tentang masalah yang dibahas, sehingga dapat membantu dalam pengembangan program yang dapat menangani masalah keseimbangan kerja di perusahaan.
2. Bagi penulis: diharapkan bahwa penelitian ini akan menambah pengetahuan dan wawasan tentang topik yang dibahas, dan penulis akan menerima nilai yang baik untuk lulus.
3. Bagi pembaca: dengan adanya penelitian ini, diharapkan pembaca akan mendapatkan informasi lebih lanjut tentang pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Batasan penelitian

Karena topik penelitian ini sangat luas, penulis telah menetapkan batasan ruang lingkup penelitian ini. Untuk memastikan bahwa topik penelitian tidak menyimpang dari rumusan masalah yang telah ditemukan, penelitian ini tidak akan melebihi ruang lingkungannya. Batasan yang telah penulis tentukan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Penelitian ini hanya melibatkan karyawan yang bekerja di Tunas Toyota Cipondoh.
2. Beberapa variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Work-Life Balance*, *Job Satisfaction* dan *Job Performance*

1.6 Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini terdapat sistematika penulisan yang akan penulis uraikan, dimana akan terbagi menjadi lima (5) bagian utama yang akan dibahas, diantaranya:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini akan dijelaskan terkait latar belakang dari penelitian ini, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan dari adanya penelitian ini, manfaat bagi beberapa pihak dengan dibuatnya penelitian ini, batasan dari penelitian ini serta sistematika penulisan skripsi atau penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bagian ini, teori dan konsep yang akan digunakan dalam penelitian ini dijelaskan. Teori dan konsep ini diambil dari jurnal, buku, website, dan sumber lain yang dapat dipercaya, termasuk penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai pedoman untuk penelitian ini. Selain itu, hipotesis dan model penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini juga dijelaskan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian ini akan dijelaskan apa jenis dan karakteristik penelitian ini; metode yang digunakan; populasi dan sampel yang akan diteliti; metode pengambilan sampel; tabel operasional yang terkait dengan indikator dan variabel yang digunakan; dan metode pengumpulan dan pengukuran data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dijelaskan terkait hasil penelitian yang sudah dilakukan seperti pemaparan hasil kuisioner yang telah diisi oleh karyawan dari Tunas Toyota Cipondoh.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini memberikan beberapa rekomendasi akademis dan praktis untuk penelitian ini dan menjelaskan beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini.

UMMN

UNIVERSITAS

MULTIMEDIA

NUSANTARA