

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen atau sumber daya kunci untuk mencapai keunggulan. Lebih lanjut, pengelolaan sumber daya manusia merupakan roda penggerak dalam perusahaan. Setiap organisasi membutuhkan staff. Mencapai keunggulan talenta memerlukan lebih dari sekedar karyawan yang berkualifikasi tinggi. Anda juga memerlukan orang-orang dengan keterampilan manajemen yang kuat untuk memungkinkan dan mendorong kelancaran operasional yang memenuhi standar organisasi Anda.

Ashary mengungkapkan sumber daya manusia merupakan motor penggerak usaha sehingga merupakan aset yang paling berharga bagi suatu perusahaan dibandingkan aset lainnya (Zaenal Arifin & Sasana, 2022).

Sumber daya manusia menjadi komponen utama bagi setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan yang baik dilakukan tidak hanya untuk mencapai kinerja finansial dari sisi perusahaan, namun juga tujuan karyawan sebagai bagian dari perusahaan (Meutia *et al.*, 2019).

*Human Resources* atau Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, peran SDM akan terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan organisasi atau perusahaan (Prasetyo & Marlina, 2019).

Tidak peduli berapapun canggihnya sumber daya dan teknologi suatu perusahaan, tanggung jawab utama ada di tangan karyawannya. Oleh karena itu, masalah sumber daya manusia juga harus diperhatikan. Hal ini menunjukkan bahwa mendukung karyawan secara efektif dalam kinerja mereka sangat penting bagi

keberhasilan perusahaan. Pertumbuhan atau kegagalan suatu perusahaan bergantung pada kontribusi karyawannya.

Sinambela (2019) Kinerja pegawai menggambarkan hasil atau prestasi kerja seorang pegawai yang dinilai dari segi kuantitas dan kualitas berdasarkan standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Yang dimaksud dengan Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang memenuhi kebutuhan organisasi dan memudahkan pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan yang berhasil meningkatkan keterampilan karyawannya dianggap sukses, karena keterampilan tersebut merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja karyawan secara keseluruhan. sangat penting bagi perusahaan untuk berhasil dalam pasar yang bergejolak dan kompetitif. Tingkat kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan menentukan kelangsungan hidup dan kemampuannya dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh manajemen. penting.

Kinerja pegawai dapat dinilai berdasarkan kehadiran dan kedisiplinan pegawai, dan kehadiran pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja pegawai ialah faktor yang memiliki pengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu organisasi. Dalam pencapaian tujuan instansi, maka harus memperhatikan kinerja karyawan (Agustin & Wijayanti, 2022).

*Tabel 1.1 Daftar Kehadiran Karyawan Pada Shopee Express Hub Tambun*

*Periode Oktober 2023 – Maret 2024*

Periode	Tahun	Jumlah Karyawan	Kategori Absensi			Kategori Keterlambatan	
			Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	<10 menit	>10 menit
Oktober	2023	60	3	2	-	3	-
November	2023	60	2	4	2	2	1

Desember	2023	60	3	4	2	3	1
Januari	2024	60	4	2	3	2	3
Februari	2024	60	2	3	3	3	3
Maret	2024	60	5	4	5	3	5

Sumber : Shopee Express Hub Tambun, 2024

Dari tabel di atas terlihat bahwa tingginya persentase karyawan yang masuk kerja tanpa alasan dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal ini menunjukkan kurangnya komitmen dan profesionalisme pegawai. Oleh karena itu, pembinaan dan evaluasi diperlukan agar karyawan dapat bekerja sesuai tuntutan organisasi.

Rendahnya kualitas karyawan juga dapat dipengaruhi salah satu faktornya adalah *Work Family Conflict*, Ratnaningrum (2018) menyatakan bahwa penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh peran ganda, terutama bagi karyawan yang telah berkeluarga.

Faktanya, pekerja yang sudah menikah mempunyai dua tanggung jawab besar dalam hidupnya yaitu pekerjaan dan keluarga. Karyawan seringkali mengalami konflik saat menjalankan kedua tugas tersebut, sehingga membutuhkan waktu untuk menemukan keseimbangan. Mendamaikan kedua kewajiban ini menimbulkan masalah. Baik keluarga maupun pekerjaan merupakan hal yang penting, dan karyawan harus memutuskan mana yang akan dikejar. Istilah “konflik pekerjaan-keluarga” menggambarkan ketidaksetaraan kewajiban ini. (Nabila, 2019).

Konflik antara pekerjaan dan keluarga merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Pasangan dengan dua pendapatan dan rumah tangga dengan dua orang secara ekonomi memberikan manfaat bagi masyarakat dan keluarga. Namun, *Work Family Conflict* Konflik pekerjaan-keluarga dapat berdampak negatif terhadap kinerja keluarga.

Ketika pekerjaan membutuhkan lebih banyak perhatian daripada tanggung jawab keluarga, *Work Family Conflict* Sering terjadi. Tidak ada keraguan bahwa

ketegangan ini menciptakan serangkaian masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan profesional.

*Work Family Conflict* Ketika terjadi konflik peran antar karyawan, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan yang mengganggu kehidupan keluarga dan pekerjaan itu sendiri. Yang satu harus menyelesaikan tugas kantor, sedangkan yang lain harus mengutamakan kebutuhan keluarga. Namun, beberapa orang tidak dapat menyeimbangkan peran mereka di rumah dan pekerjaan serta mengalami konflik pekerjaan-keluarga.

*Tabel 1.2 Data Karyawan yang Belum Menikah dan Sudah Menikah Pada Shopee Express Hub Tambun*

<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Belum Menikah</b>	<b>Sudah Menikah</b>
60 Orang	Laki-laki	25 Orang	35 Orang

Sumber : Shopee Express Hub Tambun, 2024

Karyawan Shopee Express Hub Tambun diharapkan dapat menjalankan dua peran secara bersamaan. Saat Anda di rumah, Anda berperan sebagai orang tua, dan saat Anda bekerja, Anda berperan sebagai karyawan. Hal ini dikarenakan tabel di atas menunjukkan bahwa orang-orang tersebut biasanya sudah menikah.

Pekerja yang sudah menikah dan memiliki anak memiliki tanggung jawab dan tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan pekerja lajang karena sulitnya menyeimbangkan kehidupan keluarga dan pekerjaan.

Selain *Work Family Conflict*, ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *Work Life Balance*. Perusahaan harus mempertimbangkan pentingnya menjaga keseimbangan kehidupan kerja ketika mengembangkan langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Lestari (2020) meyakini bahwa *Work Life Balance* Ini adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi keberhasilan kinerja. *Work Life Balance* Ini merupakan standar dimana seluruh karyawan harus mampu menjaga keseimbangan kualitas hidup di seluruh bidang kehidupannya: pribadi, keluarga, dan pekerjaan (Kembuan, 2021).

*Work Life Balance* Ini adalah situasi di mana karyawan berusaha menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka. Namun, ketika mencoba mencapai keseimbangan, selalu ada konsekuensi yang harus diperhatikan. Anda terus-menerus berusaha menyeimbangkan situasi fisik dan psikologis, yang dapat memengaruhi kelelahan fisik dan psikologis Anda. (Wardani *et al.*, 2021).

Kehidupan pribadi dalam kehidupan sehari-hari mengacu pada kehidupan di tempat kerja, pekerjaan dan keluarga, kehidupan karyawan dan pribadi, serta pekerjaan dan aktivitas sosial. Semua contoh ini menyoroti perlunya pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk hidup berdampingan secara harmonis dan seimbang. *Work Life Balance* (Dina, 2018).

*Tabel 1.3 Data Target dan Realisasi Pada Shopee Express Hub Tambun  
Periode Oktober 2023 – Maret 2024*

Periode	Tahun	Jumlah Karyawan	Target	Realisasi	Tertunda
Oktober	2023	60	160.583 barang	150.773 barang	9.810 barang
November	2023	60	172.984 barang	162.427 barang	10.557 barang
Desember	2023	60	194.284 barang	181.438 barang	12.846 barang
Januari	2024	60	197.638 barang	185.341 barang	12.297 barang



Februari	2024	60	189.933 barang	171.923 barang	18.010 barang
Maret	2024	60	215.847 barang	187.724 barang	28.123 barang

Sumber : Shopee Express Hub Tambun, 2024

Dari tabel sebelumnya dapat disimpulkan bahwa banyaknya item yang tidak mencapai tujuan atau tertunda disebabkan oleh buruknya kualitas kinerja. *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* yang menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menurun ketika tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak seimbang. Karyawan Shopee Express Hub Tambun biasanya bekerja 8 jam sehari. Namun, karena tenggat waktu yang ditentukan oleh perusahaan, Anda harus bekerja dalam shift yang panjang atau lembur untuk menyelesaikan tugas tersebut. (Dini Rosdini *et al.*, 2022).

Karyawan perlu melakukan yang terbaik di tempat kerja, namun pemberi kerja tidak selalu menghargai kebutuhan karyawan akan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Hal ini memaksa mereka untuk bekerja lembur dan menghadiri pertemuan sepulang kerja, yang pada akhirnya membuat mereka tidak mampu memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga, dan lingkungan. Pengusaha sering kali memberikan jumlah pekerjaan yang berlebihan kepada karyawannya, sehingga menurunkan produktivitas karyawan.

Hal ini berkaitan dengan *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan, Ketika karyawan diberi tugas atau tanggung jawab di luar jam kerja, maka keselarasan antara bekerja dan waktu luang menjadi terganggu, dan besar kemungkinan kinerja dan hasil perusahaan berada di bawah rata-rata.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Work***

## ***Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Shopee Express Hub Tambun***”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Hub Tambun?
2. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Hub Tambun?
3. Apakah *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Hub Tambun?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menemukan:

1. mengetahui besarnya pengaruh *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Hub Tambun;
2. mengetahui besarnya pengaruh *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Hub Tambun;
3. mengetahui besarnya pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Hub Tambun.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Akademis

Bagi Umum, penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan dalam dunia pendidikan mengenai topik yang diteliti dan Bagi Penulis, penelitian

ini diharapkan dapat menjadi referensi atau material wacana untuk penelitian selanjutnya, serta sebagai implementasi ilmu penulis dalam perkuliahan

## 2. Manfaat Perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang baik bagi Shopee Express Hub Tambun untuk meningkatkan Kinerja Karyawan mengenai *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance*.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan susunan tugas akhir penelitian ini, peneliti menyusun menjadi lima bab yang secara sistematis dapat dilihat dibawah ini.

#### BAB I

#### PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

#### BAB II

#### TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang telaah teoritis, telaah empiris, kerangka konseptual dan hipotesis.

#### BAB III

#### METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukuran, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

#### BAB IV

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan yang berisi tentang hasil analisis serta pembahasan terkait pengaruh work family conflict dan work life balance terhadap kinerja karyawan pada shopee express hub tambun.



## **BAB V            KESIMPULAN**

Pada bab ini adalah bagian penutup yang mencakup kesimpulan, keterbatasan penelitian serta saran.

