

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai aset utama dalam menggerakkan suatu perusahaan atau organisasi, dalam misinya perusahaan dituntut mengembangkan kualitas dari sumber daya manusia agar tetap dapat bersaing dengan kompetitor lainnya di tambah lagi perkembangan teknologi yang mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam perubahan zaman saat ini (Satriawan et al., 2024). Perusahaan pun tidak lepas dari yang namanya pengaruh zaman yang dapat merubah cara kerja manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam hal ini perusahaan sebagai wadah untuk sumber daya manusia dalam melakukan inovasi-inovasi tanpa batas agar dapat tetap bertahan (Kurniawan et al., 2021).

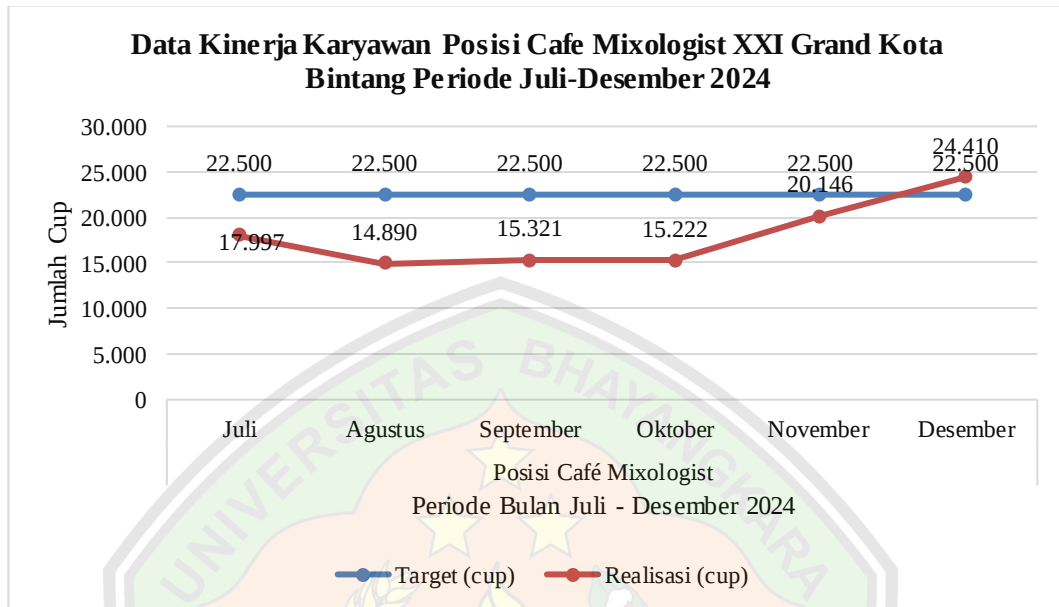
Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat (Hamdan et al., 2023). Salah satu perusahaan yang dituntut agar tetap dapat bersaing yakni dalam bidang industri hiburan yang dimana kita tahu bahwa pada saat ini banyak bermunculan objek industri hiburan baru yang meramaikan seperti Bioskop, Wahana Permainan, Pusat Perbelanjaan dan lain sebagainya.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus dimiliki dan dikelola secara maksimal. Bahkan kini perusahaan menganggap bahwa sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang memegang peranan penting dalam suatu keberhasilan perusahaan. Karena pada dasarnya manusia lah yang mengoperasikan segala faktor sumber daya lainnya yang dimiliki perusahaan (Rony et al., 2023).

Tercapainya sebuah tujuan yang ada di dalam perusahaan atau cita-cita di dalam perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan yang serba canggih dan modern serta sarana dan prasarana yang begitu lengkap, tetapi justru tergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan itu sendiri, jadi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individual karyawan dan dipengaruhi oleh kinerja pemimpin yang ada didalamnya. Jumlah karyawan yang bertambah banyak, mengharuskan sebuah perusahaan atau organisasi berfikir mengenai bagaimana cara memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan dan organisasi agar mendapatkan hasil kinerja yang baik (Ali et al., 2022).

Dengan banyaknya karyawan di perusahaan, seharusnya karyawan memiliki beban kerja yang lebih ringan, sehingga karyawan dapat menunjukkan kinerja terbaiknya. Namun, yang terjadi justru sebaliknya, karyawan tidak dapat mencapai kinerja terbaiknya, hal tersebut dapat dilihat pada gambar 1 dibawah

ini terkait kinerja karyawan pada departemen *mixiologi* pada XXI Grand Kota Bintang:



Gambar 1. Data Kinerja Karyawan Posisi Cafe Mixologist XXI Grand Kota Bintang Periode Juli-Desember 2024

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Grafik tersebut menunjukkan data kinerja karyawan pada posisi Cafe Mixologist di Bioskop XXI Grand Kota Bintang selama periode Juli sampai dengan Desember 2024, berdasarkan target dan realisasi jumlah penjualan minuman (dalam satuan cup) per bulan. Garis biru menggambarkan target jumlah cup yang harus dicapai setiap bulannya oleh seluruh karyawan posisi café mixologist (15 mixiologi), sedangkan garis merah menggambarkan realisasi jumlah cup yang berhasil terjual.

Grafik tersebut menunjukkan bahwa target bulanan tetap konstan di angka 22.500 gelas untuk seluruh periode dari Juli hingga Desember 2024. Namun, realisasi penjualan menunjukkan fluktuasi yang signifikan. Pada bulan Juli,

realisasinya adalah 17.997 cup, lebih rendah dari target. Penurunan kinerja bahkan lebih terasa pada bulan Agustus, ketika realisasi mencapai titik terendah sebesar 14.890 cangkir, kesenjangan yang signifikan dari target yang ditetapkan.

Mulai bulan September, realisasi menunjukkan tren kenaikan secara bertahap. Pada bulan September, penjualan mencapai 15.321 cup, diikuti dengan sedikit penurunan pada bulan Oktober menjadi 15.222 cup. Namun, angka ini masih di bawah target bulanan. Terjadi peningkatan kinerja yang signifikan pada bulan November ketika penjualan meningkat pesat menjadi 20.146 cup. Peningkatan ini berlanjut ke bulan Desember, di mana penjualan mencapai 24.410 cangkir, melebihi target untuk pertama kalinya dalam periode tersebut.

Secara keseluruhan, grafik ini mencerminkan tantangan yang dihadapi oleh staf Cafe Mixologist dalam memenuhi target penjualan di awal periode, yang diikuti dengan peningkatan signifikan di bulan-bulan terakhir.

Untuk mengetahui ketidakefektifan kinerja karyawan, maka peneliti melakukan pra riset kepada 20 karyawan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada XXI Grand Kota Bintang terutama pada departemen *café mixiologist*, sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Pra Survei Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Total	Rank
1	Beban Kerja: Apakah Beban Kerja mempengaruhi Kinerja saudara?	80	6
2	Lingkungan Kerja: Apakah Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja saudara?	83	5
3	Gaya Kepemimpinan: Apakah Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja saudara?	86	4
4	Pengembangan Karier:	89	2

	Apakah Pengembangan Karier mempengaruhi Kinerja saudara?		
5	Rekan Kerja: Apakah Rekan Kerja mempengaruhi Kinerja saudara?	87	3
6	Work Life Balance: Apakah Work Life Balance mempengaruhi Kinerja saudara?	93	1
7	Pelatihan: Apakah Pelatihan mempengaruhi Kinerja saudara?	75	8
8	Budaya Kerja: Apakah Budaya Kerja mempengaruhi Kinerja saudara?	79	7

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui 2 faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada XXI Grand Kota Bintang Sebagai Berikut:

- 1) Skor tertinggi 1 = faktor *work life balance* = 93, sebagai variabel X1;
- 2) Skor tertinggi 2 = faktor pengembangan karier = 89, sebagai variabel X2.

Berdasarkan hasil pra riset yang telah disebarkan ke 20 responden, maka tema penelitian ini yaitu Pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan. Dapat dilihat bahwa *work life balance* dan pengembangan karier memperoleh penilaian yang lebih tinggi dikarenakan masih minimnya penerapan *work life balance* dan pengembangan karier pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan pada uraian permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan dengan judul “**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BIOSKOP XXI GRAND KOTA BINTANG**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah berkaitan Bioskop XXI Grand Kota Bintang, sebagai berikut:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?.
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan?.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang dilakukan di Bioskop XXI Grand Kota Bintang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, peneliti berharap bahwa penelitian ini akan memiliki manfaat bagi semua pihak yang berkaitan, diantaranya:

a) Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti maupun pembaca dibidang manajemen Sumber Daya Manusia terlebih khusus pada pengetahuan terkait kinerja karyawan yang di pengaruhi oleh *work life balance* dan pengembangan karier.

b) Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan karyawan. Selain daripada itu, juga bertujuan untuk mempermudah Direktur Bioskop XXI Grand Kota

Bintang untuk mengetahui apa yang menjadi kendala–kendala yang dihadapi serta sebagai acuan untuk lebih memperbaiki kinerja karyawan.

c) Bagi Penulis

Bagi peneliti kajian yang telah dilakukan ini diharapkan peneliti bisa menerapkan ilmu pengetahuan yang telah dipelajari. Dapat mengetahui secara langsung permasalahan pekerja swasta dalam ruang lingkup khususnya manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu yang berhubungan dengan *work life balance* dan pengembangan karir terhadap terhadap dampaknya pada kinerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Agar mendapatkan cerminan riset secara beruntun, penulis menyajikan sistematika penyusunan ialah penjelasan pendek mengenai hal yang nantinya hendak dilaporkan. Sistematika penyusunan terdiri dari:

BAB I: Pendahuluan dalam sebuah skripsi yang terdiri dari latar belakang masalah, penelitian terdahulu, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II: Tinjauan Pustaka mendasari topik penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, rumusan hipotesis.

BAB III: Metode peneltian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, Waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV: Hasil dan pembahasan dari sejarah perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: Penutup

