

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam sebuah perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia berfungsi untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi satu-satunya aset perusahaan yang memiliki akal pikiran, perasaan, keinginan, pengetahuan, keterampilan serta keahlian tertentu. Oleh sebab itu, sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus dijaga dan dimanfaatkan sebaik-baiknya, (Ali et al., 2024).

Namun, dalam menuju revolusi industri 5.0, keberadaan sebagian sumber daya manusia di suatu organisasi dinilai dapat digantikan oleh otomatisasi teknologi digital/ robot seperti *Artificial Intelligence* dan *Internet of Things* (IoT). Salah satu realisasi yang dilakukan yaitu pada sektor perbankan dengan penerapan mesin anjungan tunai mandiri (ATM) dan sistem pembayaran tol (jalan bebas hambatan) menggunakan *internet of things* (IoT) dengan alat *on board unit* (OBU) dan *e-money*. Sehingga, terjadi pengurangan karyawan sebesar 20.000 orang pada petugas gardu jalan tol dan pengurangan petugas *teller* pada sektor perbankan, (Azzahra, 2020).

Menurut Sedarmayanti, (2021), produktivitas karyawan merupakan bagaimana seorang karyawan mampu menghasilkan atau meningkatkan produksi barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif

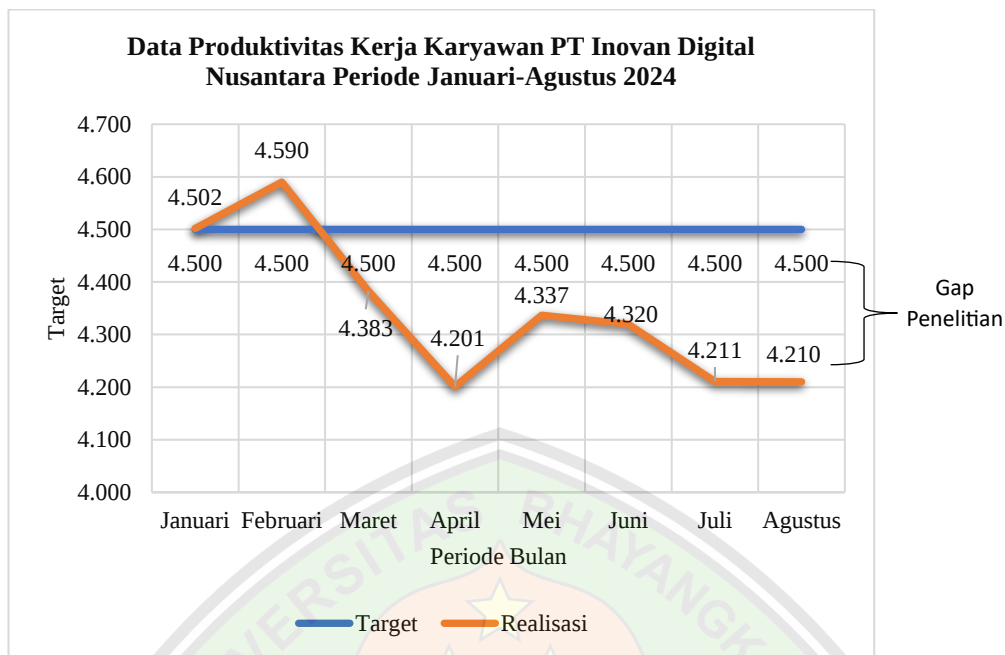
dan efisien. Artinya produktivitas karyawan berhubungan dengan pencapaian target yang diberikan dengan orientasi kuantitas, kualitas dan waktu pengerjaan. Menurut Sutrisno, (2023), produktivitas karyawan merupakan upaya membandingkan antara masukan (target) dengan realisasi yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Artinya karyawan dianggap produktif apabila realisasi dapat dicapai melebihi masukan (target).

Namun, yang terjadi pada PT Inovon Digital Nusantara, produktivitas yang dihasilkan karyawan tidak mampu mencapai target yang telah diberikan, data realisasi produktivitas dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

**Tabel 1. 1 Data Produktivitas Karyawan PT Inovon Digital Nusantara
Periode Januari-Agustus 2024**

No	Bulan	Target (pcs)	Realisasi (pcs)	Persentase
1	Januari	4.500 pcs	4.502 pcs	100,4%
2	Februari	4.500 pcs	4.590 pcs	102%
3	Maret	4.500 pcs	4.383 pcs	97,4%
4	April	4.500 pcs	4.201 pcs	93,35%
5	Mei	4.500 pcs	4.337 pcs	96,37%
6	Juni	4.500 pcs	4.320 pcs	96%
7	Juli	4.500 pcs	4.211 pcs	94,57%
8	Agustus	4.500 pcs	4.210 pcs	93,55%

Sumber: PIC PT Inovon Digital Nusantara, 2024



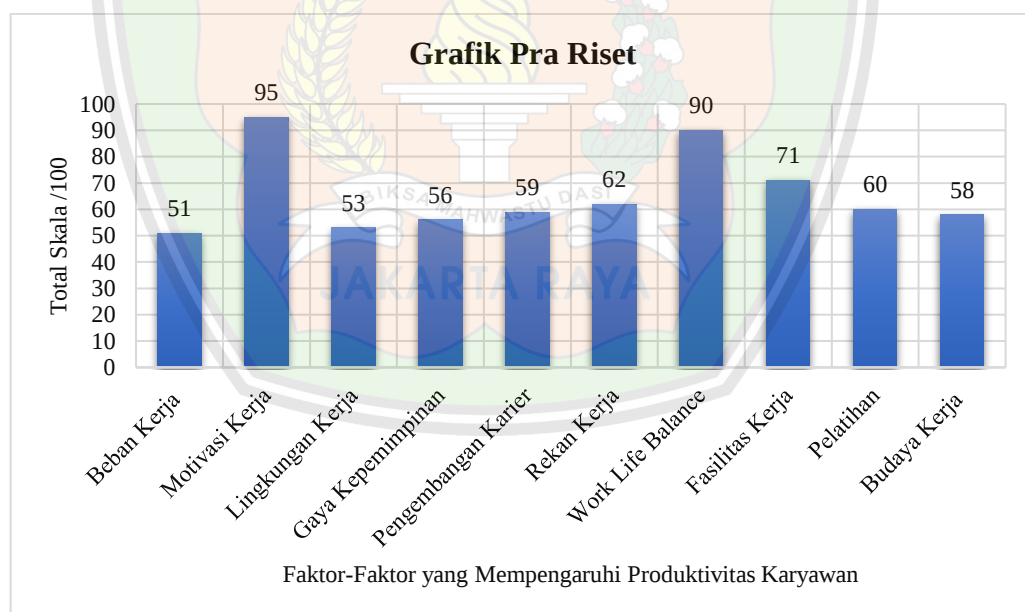
Gambar 1. 1 Grafik Data Produktivitas Kerja Karyawan PT Inovon Digital Nusantara Periode Januari-Agustus 2024

Berdasarkan gambar 1.1 di atas, dimulai pada bulan Januari 2024, di mana produktivitas karyawan mampu mencapai target yang ditentukan, kemudian di bulan Februari 2024 produktivitas karyawan melebihi target bulan sebelumnya. Namun pada bulan Maret 2024 hingga bulan Agustus 2024, realisasi produktivitas karyawan mengalami fluktuasi dan tidak mampu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan di PT Inovon Digital Nusantara tidak optimal selama 6 bulan tersebut.

Untuk mengetahui ketidakefektifan produktivitas karyawan, maka peneliti melakukan pra riset kepada 20 karyawan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT Inovon Digital Nusantara, sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Pra Riset Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

No	Pertanyaan: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan	Total	Rank
1	Beban Kerja: Apakah Beban Kerja mempengaruhi Produktivitas saudara?	51	10
2	Motivasi Kerja: Apakah Motivasi Kerja mempengaruhi Produktivitas saudara?	95	1
3	Lingkungan Kerja: Apakah Lingkungan Kerja mempengaruhi Produktivitas saudara?	53	9
4	Gaya Kepemimpinan: Apakah Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Produktivitas saudara?	56	8
5	Pengembangan Karier: Apakah Pengembangan Karier mempengaruhi Produktivitas saudara?	59	6
6	Rekan Kerja: Apakah Rekan Kerja mempengaruhi Produktivitas saudara?	62	4
7	Work Life Balance: Apakah Work Life Balance mempengaruhi Produktivitas saudara?	90	2
8	Fasilitas Kerja: Apakah Fasilitas Kerja mempengaruhi Produktivitas saudara?	71	3
9	Pelatihan: Apakah Pelatihan mempengaruhi Produktivitas saudara?	60	5
10	Budaya Kerja: Apakah Budaya Kerja mempengaruhi Produktivitas saudara?	58	7



Gambar 1. 2 Grafik Hasil Pra Riset Terkait Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pra riset, maka diketahui 3 faktor dominan yang mempengaruhi produktivitas karyawan sebagai berikut:

- 1) Skor tertinggi 1 = faktor Motivasi Kerja = 95, sebagai variabel YI;
- 2) Skor tertinggi 2 = faktor *Work Life Balance* = 90, sebagai variabel X1;
- 3) Skor tertinggi 3 = faktor Fasilitas Kerja = 71, sebagai variabel X2.

Berdasarkan hasil pra riset yang telah disebarkan ke 20 responden, maka tema penelitian ini yaitu Analisis *Work Life Balance* dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja. Dapat dilihat bahwa *work life balance* dan fasilitas kerja memperoleh penilaian yang lebih tinggi dikarenakan masih minimnya penerapan *work life balance* dan fasilitas kerja pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan pra riset, bahwa *work life balance* dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja, hal ini berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh: (Suprihartiningsih & Komala, 2022), (Septiady & Padilah, 2022) dan (Safitri & Frianto, 2021). Maka rencana penelitian skripsi ini adalah dengan judul **“Analisis *Work Life Balance* dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT Inovon Digital Nusantara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka identifikasi masalah penelitian ini pada PT Inovon Digital Nusantara adalah:

1. Produktivitas karyawan belum mencapai target yang telah diberikan perusahaan.

2. Motivasi kerja belum dipersepsi dengan baik, sehingga produktivitas karyawan belum mencapai target.
3. *Work life balance* belum diterapkan dengan baik, sehingga mempengaruhi motivasi kerja dan produktivitas karyawan
4. Fasilitas kerja belum tersedia dengan baik, sehingga mempengaruhi motivasi kerja dan produktivitas karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian pada PT Inovon Digital Nusantara adalah sebagai berikut:

1. Apakah work life balance berpengaruh terhadap motivasi kerja?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja?
3. Apakah work life balance berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
4. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
6. Apakah work life balance berpengaruh terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja?
7. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini pada PT Inovon Digital Nusantara adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh work life balance terhadap motivasi kerja
2. Pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja
3. Pengaruh work life balance terhadap produktivitas karyawan
4. Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan
6. Pengaruh work life balance terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja
7. Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini, diharapkan mampu memberikan manfaat orang lain antara lain:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pemahaman serta dapat mengimplementasikan teori dan ilmu selama perkuliahannya di bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan *Work Life Balance*, Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan.

2. Bagi Pembaca

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan wawasan tambahan dan pengetahuan kepada para pembaca mengenai sumber daya manusia. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi para pembaca serta dapat digunakan sebagai bahan penelitian yang selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan informasi yang berguna untuk PT Inovon Digital Nusantara. Penelitian ini diharapkan menjadi sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan suatu keputusan sehingga muncul respon positif dari PT Inovon Digital Nusantara tentang *Work Life Balance* dan Fasilitas Kerja.

1.6 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan masalah di atas yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada analisis *Work Life Balance* dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja dengan responden pada karyawan/karyawati PT Inovon Digital Nusantara.

1.7 Sistematika Tugas Akhir

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan yang akan digunakan dalam penelitian.

BAB 2 TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang telaah teoritis, telaah empiris, pengaruh antar variabel, kerangka konseptual dan hipotesis yang mendasari topik penelitian secara umum.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, objek dan uni analisis, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, tahap penelitian, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil analisis data dan pembahasan tentang hasil penelitian. Hasil penelitian data merupakan penjelasan dari hasil data yang sudah diteliti dari penelitian ini.

BAB 5 PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran yang dapat diambil dari penelitian yang akan dilakukan.

