

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sendiri berarti pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Sinambela, 2016). Pentingnya organisasi dalam menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal yang besar saat menjalankan suatu perusahaan adalah hal utama yang harus diperhatikan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan dapat tercapai karena peran sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Dalam mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus mampu mengarahkan karyawan mereka dengan baik agar proses dalam mencapai tujuan perusahaan dapat berhasil.

Dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi atau perusahaan, kinerja dari anggota perusahaan merupakan hal yang perlu diperhatikan ketika mereka melaksanakan tanggung jawab dan tugas perusahaan, beberapa masalah dapat muncul seperti adanya stress dan kelelahan kerja karena hidup dihabiskan di tempat kerja tanpa memiliki waktu luang di luar pekerjaan mereka terutama dalam

membagi waktu mereka dalam hal pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan karyawan dalam bekerja dan menjalani kualitas hidupnya terutama dengan keluarga dapat menjadi fokus utama perusahaan dalam menjadikan karyawan mereka untuk menjadi semakin puas dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Hal inilah kemudian yang membuat kinerja karyawan dalam perusahaan dapat menjadi lebih baik bukan hanya karena tuntutan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan saja namun juga perusahaan dapat memperhatikan dari sisi bagaimana kualitas kerja di perusahaan dan kualitas hidup berkeluarga dapat diatur dengan baik dan seimbang yang kemudian terjaga sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan peran mereka untuk dapat mencapai target produktivitas di suatu perusahaan.

Perusahaan menyadari bahwa dalam pencapaian target membutuhkan kontribusi kinerja karyawan yang baik dalam menjalankan pekerjaannya. *Job Performance* dari seorang karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi. Keseluruhan kinerja organisasi ditentukan oleh tingkat kinerja pekerjaan karyawan mereka. Kinerja dikategorikan menjadi dua jenis yaitu kinerja organisasi dan kinerja individu. Kinerja individu dari anggota organisasi sangat penting bagi organisasi maupun bagi anggotanya masing-masing (Sonntag et al., 2008 dalam Vithanage & Arachchige, 2017). Kinerja yang terlihat dari masing masing individu inilah kemudian yang akan menjadi kontribusi besar dalam menentukan kinerja suatu organisasi dalam suatu perusahaan. Selain itu juga beberapa peneliti mengidentifikasi tiga jenis kinerja pekerjaan yaitu, kinerja tugas, kinerja kontekstual dan kinerja adaptif (Cambell et al., 1990; Borman dan

Motowidlo, 1997; dan Sonnentag et al., 2008 dalam Vithanage & Arachchige, 2017). Masing-masing kinerja tersebut yang kemudian akan menjadi tolok ukur perusahaan saat menilai tingkat kinerja karyawan mereka di suatu perusahaan. Keberhasilan individu pada tingkat kinerja inilah yang kemudian menjadi kontribusi keberhasilan mereka dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan keluarga.

*Work Family balance* inilah yang kemudian muncul dan dapat menjadi pemecahan masalah yang dihadapi oleh beberapa perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan lebih baik dengan melihat dari sisi kehidupan kerja dan kehidupan keluarga mereka. Beberapa perusahaan atau organisasi perlu menekankan hal ini untuk menjadikannya sebagai persoalan utama. Kesadaran dan pemahaman karyawan tentang keseimbangan kehidupan kerja berbeda-beda di setiap perusahaan. Oleh karena itu perusahaan juga perlu memahami pentingnya persoalan *work-family balance* agar tujuan perusahaan dapat tercapai. *work-family balance* didefinisikan sebagai seseorang yang mendistribusikan waktu, tenaga dan sumber daya yang ada di berbagai peran (Greenhaus & Allen, 2011). Ketika seseorang terlibat dalam pekerjaan, mereka harus menghadapi tekanan waktu dan tekanan akan pekerjaan dan keluarga secara bersamaan. Dalam hal ini orang-orang memainkan berbagai macam peran seperti ayah, ibu, suami, istri, atasan, dan karyawan. Keberhasilan dalam masing-masing peran menentukan keberhasilan dari *work-family balance*. Oleh karena itu, setiap pemain peran harus merekonsiliasi kewajibannya satu sama lain (Broers, 2005 dalam Vithanage & Arachchige, 2017). Selain itu juga terdapat 3 komponen yang diusulkan dalam menilai *work-family*

*balance* yaitu *time balance*, *involvement balance* dan *satisfaction balance* dengan *job performance* (Greenhaus et al. 2003 dalam Vithanage & Arachchige, 2017).

*Time balance* mengacu pada jumlah waktu yang setara dalam melakukan peran pekerjaan dan keluarga (Greenhaus et al. 2003 dalam Vithanage & Arachchige, 2017).. Dalam penerapan *time balance* pada kehidupan seseorang individu harus mampu menguasai manajemen waktu yang baik. Oleh karena itu dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas, manajemen waktu berdampak ke perilaku inidividu dalam melakukan suatu proses atau perencanaan dalam pekerjaan (Ahmad, Yusuf, Shobri, & Wahab, 2012). Hal inilah kemudian yang mempengaruhi kinerja pekerjaan karyawan secara baik ataupun buruk saat mencoba menyeimbangkan waktu mereka dalam melakukan perannya di pekerjaan dan keluarga dalam mencapai tujuan atau keinginan perusahaan.

*Involvement balance* mengacu pada tingkat keterlibatan secara psikologis yang seimbang dalam menjalankan peran pekerjaan dan keluarga (Greenhaus et al. 2003 dalam Vithanage & Arachchige, 2017). Tingkat keterlibatan ini salah satunya terlihat dari keadaan pikiran sesorang yang secara kognitif berfokus pada partisipasi mereka dalam hal pekerjaan maupun keluarga. Individu yang tingkat keterlibatan pekerjaannya cenderung lebih tinggi maka pekerjaan lah yang akan menjadi pusat kehidupan mereka, sedangkan tingkat keterlibatan keluarga mereka akan cenderung lebih rendah (Lee, Y. K., 2019). Oleh karena itu pentingnya *involvement balance* ini ialah menyeimbangkan dua komponen tersebut untuk mencapai kinerja pekerjaan yang lebih baik demi meningkatkan produktivitas perusahaan.

*Satisfaction Balance* mengacu pada tingkat kepuasan yang seimbang dalam peran pekerjaan dan keluarga (Greenhaus et al. 2003 dalam Vithanage & Arachchige, 2017). Tingkat kepuasan inilah yang terlihat dari tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan tingkat kepuasan dalam keluarga. Dalam penerapannya individu harus merasa puas dengan pekerjaan dan keluarga mereka untuk mencapai *satisfaction balance*. Dengan individu merasa puas dengan pekerjaan mereka maka secara positif berpengaruh pada kinerja pekerjaan (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001 dalam Lee, Y. K., 2019) dan individu yang berhasil menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga mereka akan berdampak pada kepuasan kehidupan personal mereka dan mengurangi tingkat konflik dalam keluarga (Nawab & Iqbal, 2013).

Mencapai *work-family balance* merupakan hal yang penting untuk kesuksesan individu maupun organisasi dalam perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Naithani (2010 dalam Vithanage & Arachchige, 2017), seorang individu dengan keberhasilan dalam keseimbangan kehidupan kerja dapat berkontribusi pada keberhasilan suatu organisasi dan mereka yang menerima dukungan di tempat kerja melalui kebijakan *family-friendly* mempunyai tingkat produktivitas tinggi di lingkungan kerja. Hal terpenting lagi bahwa kebijakan *family-friendly* membantu menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung keluarga. Hal yang diperlukan adalah meningkatkan kinerja mereka tanpa mengorbankan kehidupan keluarga mereka. Bahwa kinerja yang sebenarnya terletak pada keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan keluarga (Vithanage & Arachchige, 2017). Dalam penelitian ini pengaruh *work-family balance* yaitu

seperti *time balance*, *involvement balance* dan *the satisfaction balance* terhadap *job performance* akan diteliti pada Tembi Rumah Budaya.

Tembi Rumah Budaya adalah sebuah usaha panjang proses perwujudan Budaya Jawa berbasis lingkungan yang didirikan pada tahun 2000 di dusun Tembi, desa Timbulharjo, kecamatan Sewon Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. Bisnis usaha dari Tembi Rumah Budaya ini bergerak di bidang hospitality atau juga jenis kegiatannya disebut MICE sebagai contoh adanya Bale Inap (penginapan turunan bangunan tradisional Jawa, sewa untuk ruangan *meeting*, *wedding venue*, dll), Bale Olahan (menyediakan kebutuhan makanan untuk pernikahan, *meeting*, dan *gathering* di Tembi Rumah Budaya) disamping itu Tembi Rumah Budaya juga melakukan program-program kegiatan sosial berwujud kesenian seperti adanya Bale Pentas (pertunjukan kesenian, wayangan, musik, dan berbagai macam kegiatan kesenian lainnya).

Dalam perkembangan Industri Pariwisata saat ini yang jenis kegiatan usahanya berupa MICE begitu banyak di daerah Yogyakarta. Dimana hal-hal tersebut kemudian membantu konsumen untuk menentukan kriteria jenis jasa yang mereka butuhkan sesuai dengan jenis selera atau keinginan mereka. Dengan adanya berbagai jenis dan konsep pelayanan yang diberikan oleh berbagai perusahaan di lini usaha industri tersebut, yang kemudian mempengaruhi keinginan konsumen untuk menggunakan jasa mereka.

Tembi Rumah Budaya dipilih sebagai objek penelitian karena perusahaan tersebut bagi penulis sangat mewakili bagaimana *work family balance* balance dapat diterapkan dalam perusahaan tersebut. Tembi dalam menjalankan bisnis

usaha mereka, kinerja seorang karyawan menjadi sorotan utama yang sangat diperhatikan terutama saat mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam menyediakan jasa perusahaan secara lebih baik. Disamping itu mereka juga memiliki tanggung jawab terhadap keluarga serta perusahaan tempat mereka bekerja. Konflik peran dalam mendistribusikan waktu, tenaga, dll dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya. Keseimbangan waktu yang baik saat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di keluarga dan pekerjaan di industri tersebut sangat mempengaruhi kinerja mereka. Karyawan yang memiliki tingkat psikologis yang baik ketika mereka menjalankan tugas mereka di tempat mereka bekerja maupun di keluarga, serta seberapa jauh tingkat kepuasan yang benar-benar yang mereka rasakan dalam menjalankan peran mereka sebagai keluarga dan pekerja kembali lagi sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan itu sendiri. Hal inilah yang kemudian menjadi sorotan penulis untuk melihat seberapa jauh pengaruh dimensi *work-family balance* terhadap kinerja pekerjaan karyawan di Tembi Rumah Budaya.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang, maka dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai Pengaruh Dimensi *Work-Family Balance* yaitu *Time Balance*, *Involvement Balance*, dan *Satisfaction Balance* terhadap *Job Performance*. Rumusan masalah yang disusun dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah dimensi *Time Balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Job Performance* pada karyawan Tembi Rumah Budaya?

2. Apakah dimensi *Involvement balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Job Performance* pada karyawan Tembi Rumah Budaya?
3. Apakah dimensi *Satisfaction Balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Job Performance* pada karyawan Tembi Rumah Budaya?

### 1.3. Batasan masalah

Agar permasalahan yang akan dibahas tidak terlalu meluas, maka penulis menetapkan batasan-batasan penelitian. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah:

1. *Job Performance* adalah kapasitas kerja karyawan yang mengacu pada perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi yang berada di bawah kendali individu karyawan tersebut (Sony dan Mekoth, 2016). Peneliti mengidentifikasi 3 tipe kinerja karyawan yaitu *task performance*, *contextual performance* dan *adaptive performance* (Campbell *et al.*, 1990; Borman dan Motowidlo, 1993; and Pulakos *et al.*, 2000 dalam Vithanage dan Arachchige 2017).
2. *Work-Family balance* didefinisikan sebagai seseorang yang mendistribusikan waktu, tenaga dan sumber daya yang ada di berbagai peran (Greenhaus & Allen, 2011). Menurut Greenhaus *et al.*, (2003, dalam Vithanage dan Arachchige 2017) terdapat tiga komponen yaitu:
  - a. *Time Balance* didefinisikan sebagai jumlah waktu yang seimbang dibutuhkan khusus dalam menjalankan peran keluarga dan pekerjaan.



- b. *Involvement Balance* didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan psikologis yang seimbang dalam peran keluarga dan kerja.
- c. *Satisfaction balance* didefinisikan sebagai tingkat kepuasan yang seimbang dengan peran keluarga dan pekerjaan.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui apakah dimensi *Time Balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Job Performance* karyawan Tembi Rumah Budaya.
2. Untuk mengetahui apakah dimensi *Involvement Balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Job Performance* karyawan Tembi Rumah Budaya.
3. Untuk mengetahui apakah dimensi *Satisfaction Balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Job Performance* karyawan Tembi Rumah Budaya.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran mengenai manajemen Sumber Daya Manusia Pengaruh Dimensi *Work*

*family-balance* terhadap *Job Performance* dalam Tembi Rumah Budaya.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dan dijadikan pertimbangan dan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui *work family-balance*.

### b. Bagi peneliti

Peneliti dapat memperdalam pengetahuannya didalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan judul penelitian ini, serta dapat dijadikan acuan, dan bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang lebih baik lagi.

## 1.6. Sistematis penulisan

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Bab I akan terdiri dari beberapa bagian yaitu, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematis penulisan.

### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Bab II akan berisi definisi, dimensi , dampak dan penyebab kinerja pekerjaan, dan definisi, dimensi, dan peyebab dan dampak *work*

*family balance* teori yang digunakan penulis sebagai dasar dari penelitian, model penelitian, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab III akan berisi lingkup dalam penelitian, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, definisi operasional, metode pengumpulan instrumen, dan metode analisis data dalam penelitian.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab IV akan berisi profil perusahaan, analisis mengenai data yang telah dikumpulkan. Analisis dilakukan sesuai dengan tujuan dari penelitian dan menggunakan alat analisis yang telah ditentukan.

### **BAB V PENUTUP DAN SARAN**

Bab V merupakan bagian dari penutup yang akan berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial, dan saran saran bagi pihak yang berkepentingan.