

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan dunia bisnis dalam industri jasa mengalami kemajuan pesat dan berperan penting dalam perkembangan perekonomian suatu negara yaitu sektor jasa transportasi. Transportasi adalah sarana untuk mendukung aktivitas manusia melakukan kegiatan sehari-hari yang mempersingkat waktu perjalanan dan memudahkan pengiriman.

Perusahaan objek penelitian merupakan salah satu perusahaan jasa yang bergerak dibidang penyedia jasa transportasi bus pariwisata dan berbagai angkutan barang yang berbasis di Kota Bandung dan didirikan sejak tahun 2008 serta mulai berbadan hukum pada 13 Desember 2012. Perusahaan ini mampu mempertahankan reputasinya dalam persaingan industri jasa transportasi pariwisata dan angkutan barang yang berkualitas dan terjamin.

Persaingan semakin ketat dipengaruhi oleh segala perubahan dari dalam maupun luar sehingga perusahaan perlu bertahan dan beradaptasi dengan dukungan faktor sumber daya manusia yang berperan sebagai penggerak di balik aktivitas yang dilakukan perusahaan. Oleh karena itu, menurut Rizaldi (2020) menjelaskan persaingan yang ketat membuat perusahaan perlu mempunyai SDM berkualitas untuk menghasilkan proses produksi yang optimal. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak akan dicapai maka untuk mencapai dan

mewujudkan tujuan tersebut perusahaan harus pandai memilih strategi terutama dalam perencanaan sumber daya manusia yang intinya terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen (Maduningtias *et al.* 2022). Perusahaan juga perlu bertahan dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi sehingga tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat terealisasi dengan baik melalui dukungan faktor sumber daya manusia (SDM). Menurut Budiarti (2018:42) sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral sebuah perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) yaitu salah satu elemen terpenting dalam sebuah perusahaan karena penggerak di balik seluruh aktivitas perusahaan yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Menurut Budiarti (2018:27) semua potensi yang dimiliki SDM sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Rizaldi (2020), aset dari aspek sumber daya manusia (SDM) wajib perusahaan jaga.

Kinerja karyawan merupakan salah satu unsur dalam menentukan tingkat keberhasilan manajemen perusahaan. Menurut Sudarso *et al.* (2022) kinerja karyawan yang baik akan memperlihatkan peningkatan jumlah capaian, kualitas pekerjaan terpenuhi, bertindak untuk menunjang pekerjaan, percaya diri dalam bekerja, bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban serta berkemampuan menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan. Untuk mengelola perusahaan dengan optimal maka hal yang dilakukan perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan

tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan seluruh karyawan sehingga memberikan performa yang maksimal bagi perusahaan.

**Tabel 1. 1**  
**Data Absensi Kehadiran Karyawan**

Bulan	Alasan Absen			Jumlah
	Sakit	Izin	Cuti	
Januari	1	3	2	6 orang
Februari	2		1	3 orang
Maret	2			2 orang
April	3		1	4 orang

*Sumber: Perusahaan Jasa Transportasi di Kota Bandung*

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan absensi kehadiran karyawan pada perusahaan jasa transportasi di Kota Bandung terlihat setiap bulannya terdapat karyawan yang berhalangan tidak hadir ke perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan untuk bekerja cukup tinggi sehingga perusahaan diperlukan untuk memantau kehadiran karyawannya. Tingkat kehadiran karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan maka apabila permasalahan tersebut tidak dapat diatasi akan mengakibatkan terganggunya aktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan menuntut karyawan untuk dapat melaksanakan setiap tujuan perusahaan yang akan dicapai dan di sisi lain juga perusahaan perlu memperhatikan mengenai fleksibilitas kerja karyawan dalam menjalankan kehidupan sosialnya. Ketika karyawan mempersepsikan bahwa tidak ada keseimbangan dalam hidupnya karena banyak waktu yang tersita oleh pekerjaan, maka hal ini akan membuat pegawai mempertimbangkan alternatif pekerjaan lain yang memungkinkan untuk menyeimbangkan peran kerja dan pribadi. Menurut Arifin dan Muharto (2022) keseimbangan kehidupan kerja setiap karyawan berlainan karena latar belakang berbeda.

Dalam suasana bekerja di perusahaan, setiap individu memiliki masalah dalam dunia kerja. Salah satunya yaitu kejenuhan kerja yang terjadi karena adanya kegiatan dan tekanan yang tinggi dalam kehidupan pekerjaan dan individu. Kejenuhan kerja tersebut akan berdampak pada individu dan perusahaan, salah satunya yaitu menurunnya kinerja karyawan. Tekanan di lingkungan kerja akan mengakibatkan kejenuhan sehingga menurunkan motivasi bekerja dan hasil kinerja kurang baik (Astiti, 2020).

Selain kejenuhan kerja, pengaruh beban kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kelebihan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dan harus menyelesaikan tugas dalam waktu yang sedikit menyebabkan menurunnya performa kinerja. Menurut (Rolos *et al.* 2018) mengemukakan adanya beban kerja dan terbatasnya sumber daya mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu analisa beban kerja perusahaan sangat diperlukan dalam penetapan jumlah, tugas, pokok dan fungsi dari setiap karyawan agar beban kerja karyawan tersebut tidak terlalu berat, karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja setiap karyawan.

Berikut ini hasil survey awal yang dilakukan penulis dengan menyebarkan kuesioner terhadap 10 orang karyawan melalui kuesioner yang dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini.

**Tabel 1. 2**  
**Kuesioner Awal Variabel Kinerja Karyawan**

NO.	PERNYATAAN	YA		TIDAK		
		<b>Kualitas</b>				
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	7	70%	3	30%	
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur	10	100%	0	0%	

NO.	PERNYATAAN	YA		TIDAK	
	<b>Kuantitas</b>				
3	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan	10	100%	0	0%
4	Saya mampu bekerja sesuai dengan prosedur	10	100%	0	0%
	<b>Waktu</b>				
5	Saya mampu menggunakan waktu secara efisien dan efektif	6	60%	4	40%
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu	9	90%	1	10%
	<b>Efektivitas Biaya</b>				
7	Saya mampu meminimalkan kerugian dalam menyelesaikan pekerjaan	9	90%	1	10%
8	Saya mampu bekerja secara tepat	9	90%	1	10%
	<b>Kemampuan Tanpa Pengawasan</b>				
9	Saya mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab	10	100%	0	0%
10	Saya mampu bekerja tanpa membutuhkan pengawasan	8	80%	2	20%
	<b>Hubungan Antar Pribadi</b>				
11	Saya mampu bertanya kepada atasan mengenai hal yang kurang dipahami	8	80%	2	20%
12	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	8	80%	2	20%

Sumber: Diolah Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 1.2, hasil kuesioner survey awal variabel beban kerja terhadap responden, peneliti melihat terdapat permasalahan dalam variabel kinerja karyawan adalah mayoritas responden menjawab karyawan kurang mampu memanfaatkan waktu secara efisien dan efektif di tempat bekerja dikarenakan tidak dapat mengelola manajemen waktu yang baik.

**Tabel 1. 3**  
**Survey Awal Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja**

NO.	PERNYATAAN	YA		TIDAK	
	<b>Work Interference with Personal Life (WIPL)</b>				
1	Kehidupan pribadi saya tersisihkan karena pekerjaan di tempat kerja	4	40%	6	60%
2	Saya mengabaikan kehidupan pribadi saya karena pekerjaan	7	70%	3	30%
	<b>Personal Life Interference with Work (PLIW)</b>				
3	Kehidupan pribadi terlalu menyita waktu saya	3	30%	7	70%
4	Masalah pribadi membuat saya sulit berkonsentrasi dalam bekerja	4	40%	6	60%
	<b>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</b>				
5	Kehidupan pribadi membuat saya semangat bekerja	9	90%	1	10%
6	Kehidupan pribadi memberikan energi untuk bekerja	9	90%	1	10%
	<b>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</b>				
7	Pekerjaan saya memberikan semangat untuk memenuhi kebutuhan pribadi	10	100%	0	0%
8	Pekerjaan membuat hidup saya lebih baik	8	80%	2	20%

Sumber: Diolah Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 1.3 yaitu hasil kuesioner survey awal variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap responden, peneliti melihat 1 permasalahan dalam variabel keseimbangan kehidupan kerja, mayoritas responden menjawab kehidupan pribadinya diabaikan karena kesibukan pekerjaan yang dilakukan di tempat bekerja.

**Tabel 1. 4**  
**Survey Awal Variabel Kejenuhan Kerja**

NO.	PERNYATAAN	YA		TIDAK	
<b>Kelelahan</b>					
1	Saya merasa kelelahan saat bekerja	5	50%	5	50%
2	Saya merasa frustrasi dan jenuh dengan pekerjaan saat ini	4	40%	6	60%
<b>Sinisme</b>					
3	Saya merasa kerja tim membuat tidak leluasa dalam bekerja	0	0%	10	100%
4	Saya tidak peduli terhadap sesama karyawan	1	10%	9	90%
<b>Pencapaian Berkurang</b>					
5	Saya merasa bekerja terlampau keras	3	30%	7	70%
6	Saya merasa produktivitas dan motivasi telah berkurang	2	20%	8	80%

Sumber: Diolah Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 1.4 hasil kuesioner survey awal variabel kejenuhan kerja terhadap responden, peneliti melihat permasalahan dalam variabel kejenuhan kerja, mayoritas responden menjawab karyawan merasakan kelelahan di tempat bekerja dikarenakan padatnya aktivitas pekerjaan di tempat bekerja.

**Tabel 1. 5**  
**Survey Awal Variabel Beban Kerja**

NO.	PERNYATAAN	YA		TIDAK	
<b>Beban Fisik</b>					
1	Saya merasakan pekerjaan memerlukan adanya aktivitas fisik	4	40%	6	60%
2	Saya merasakan kelelahan pada anggota tubuh	2	20%	8	80%
<b>Beban Mental</b>					
3	Saya merasakan tugas yang dikerjakan saat bekerja banyak	2	20%	8	80%
4	Saya merasakan tugas yang dikerjakan saat bekerja sulit	1	10%	9	90%
<b>Beban Waktu</b>					
5	Saya mempunyai waktu luang untuk bersantai	8	80%	2	20%

NO.	PERNYATAAN	YA		TIDAK	
6	Saya merasakan pekerjaan menuntut kecepatan tinggi dalam penyelesaiannya	8	80%	2	20%

Sumber: Diolah Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 1.5 yaitu hasil kuesioner survey awal variabel beban kerja terhadap responden, peneliti melihat adanya permasalahan dalam variabel beban kerja yang dijawab oleh mayoritas responden yaitu karyawan merasa dituntut bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kecepatan yang tinggi dikarenakan aktivitas bekerja tersebut harus selesai tepat waktu.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kejenuhan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Transportasi di Kota Bandung”**.

## 1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan terkait fenomena yang terjadi pada Perusahaan Jasa Transportasi di Kota Bandung, diantaranya sebagai berikut:

1. Karyawan merasakan tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi sehingga mengabaikan kehidupan pribadi akibat aktivitas pekerjaan yang dilakukan di tempat bekerja.
2. Karyawan merasakan kelelahan secara fisik dan emosional saat melakukan aktivitas pekerjaan di tempat bekerja.

3. Karyawan merasa dituntut untuk berusaha lebih keras dalam melakukan pekerjaan yang memerlukan kecepatan yang tinggi untuk selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan.
4. Karyawan merasa kurang mampu memanfaatkan waktu dengan baik secara efisien dan efektif di tempat bekerja.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka permasalahan dari penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kejenuhan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Transportasi di Kota Bandung.
2. Apakah terdapat pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Transportasi di Kota Bandung secara parsial.
3. Apakah terdapat pengaruh Kejenuhan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Transportasi di Kota Bandung secara parsial.
4. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Transportasi di Kota Bandung secara parsial.
5. Seberapa besar pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kejenuhan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Transportasi di Kota Bandung secara simultan.



### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui informasi, data dan fakta yang diperlukan dalam rangka menyusun proposal penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia terkait pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kejenuhan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Transportasi di Kota Bandung.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kejenuhan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Transportasi di Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Transportasi di Kota Bandung secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kejenuhan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Transportasi di Kota Bandung secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Transportasi di Kota Bandung secara parsial.

5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kejenuhan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Transportasi di Kota Bandung secara simultan.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung bagi semua pihak yang berkepentingan.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

1. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

Menambah ilmu pengetahuan dan mendukung pengembangan serta pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Peneliti Lain

Berkontribusi dengan memberikan sumbangan gagasan pemikiran sebagai sumber acuan untuk pengembangan dalam penelitian selanjutnya mengenai topik yang sama.

3. Bagi Peneliti Sendiri

Mengimplementasikan hasil pembelajaran selama berkuliah dan mendapat berbagai pengetahuan, wawasan serta pengalaman langsung yang lebih luas.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dan pengumpulan data penelitian yang dilakukan oleh penulis pada perusahaan jasa transportasi yang terletak di Jl. Cingised

Kavling Pemda D 30, Cisaranten Kulon, Arcamanik, Kota Bandung, Jawa Barat 40293.

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan dari mulai bulan Maret 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022. Adapun jadwal penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 1. 6**  
**Pelaksanaan Penelitian**

No.	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Tempat Penelitian	■	■																						
2	Melakukan Penelitian			■																					
3	Mencari Data				■	■	■	■	■																
4	Membuat Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■												
5	Seminar													■											
6	Revisi														■										
7	Penelitian Lapangan															■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
8	Bimbingan															■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
9	Sidang																								■

Sumber: Diolah Peneliti 2022