

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Manajemen dan pencapaian kinerja karyawan secara bertahap menjadi lebih menantang dan multi-tugas dalam suatu organisasi. Ada upaya dan strategi terus menerus yang dilakukan oleh banyak organisasi untuk mencapai tujuan mereka dan juga pencapaian keunggulan dengan mendapatkan keunggulan kompetitif. Di sisi lain, karyawan dituntut untuk kreatif, kompeten, inovatif, fleksibel, dan cukup terlatih untuk menangani informasi secara efektif. Pelatihan karyawan memainkan peran penting karena meningkatkan efisiensi organisasi dan membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka secara efisien. Ada banyak alasan yang menciptakan hambatan untuk melakukan tugas seperti budaya organisasi dan politik. Beberapa karyawan memiliki kurangnya keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan kompetensi karena ini mereka gagal menyelesaikan tugas pada waktu yang tepat. Dapat disimpulkan bahwa memberikan pelatihan kepada karyawan dengan cara yang tepat dapat memperoleh peningkatan substansial dalam kinerja dan produktivitas dan dapat menangani lebih banyak pelanggan dengan kepuasan. Pelatihan wajib bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memberikan dukungan luas untuk meningkatkan kinerja bank (Rida dan Faiza, 2015).

Seseorang dapat hidup yaitu bahagia, sehat dan sukses ketika ada Keseimbangan Kehidupan Bekerja. Keseimbangan Kehidupan Bekerja memang menjadi perhatian utama bagi mereka yang ingin memiliki kualitas hidup yang baik. Gagasan Keseimbangan Kehidupan Bekerja telah dideskripsikan oleh banyak orang, dan sebagian besar tempat pekerjaan, yang mencakup tugas resmi harus diselesaikan oleh individu saat menjalankan pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian, kehidupan pribadi seorang pegawai yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dapat mengganggu pikiran psikologis pegawai yang mengakibatkan penurunan konsentrasi dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam hal ini, keseimbangan tercapai ketika ada keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan (Bataneh, 2019).

Dalam suatu pekerjaan jika pelatihan pegawai berjalan dengan lancar kemudian pegawai dapat memahami pekerjaan itu sendiri agar bisa lebih efektif dan efisien, selanjutnya factor kedua yaitu Keseimbangan Kehidupan Bekerja dimana keseimbangan antara kehidupan dalam bekerja dan kehidupan pribadinya sudah seimbang dan tidak mengganggu kinerjanya maka factor selanjutnya untuk menciptakan kinerja perusahaan yang baik yaitu Kebahagiaan Untuk Bekerja.

Bagi manajemen khususnya sumber daya manusia, menjaga karyawan tetap sehat dan mampu bekerja berjam-jam secara efisien adalah tantangan besar (Bataneh, 2019). Kesejahteraan karyawan, baik fisik maupun mental sangat penting, karena kesejahteraan karyawan berdampak pada keberhasilan organisasi tersebut. Sebagai contoh karyawan yang merasa baik dan

menghadapi lebih sedikit stres di tempat kerja dan di rumah akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kinerja Karyawan dalam suatu organisasi adalah bidang yang sangat penting di tempat kerja. Ini dapat membantu organisasi meningkatkan dan memanfaatkan kapasitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk mencapai ini, perusahaan perlu membuat kebijakan yang akan mendorong kinerja karyawan. Itulah sebabnya manajemen harus mencari berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan meningkatkan factor-faktor seperti Pelatihan, Keseimbangan Kehidupan Bekerja, Kebahagiaan Untuk Bekerja.

Research gap penelitian ini dengan terdahulu Khaled Adnan Bataine (2019), Mulanya, C., & Kagiri, A (2018) belum ada yang meneliti tentang Perusahaan Gojek sedangkan penelitian ini mencoba untuk menggunakan perusahaan gojek sebagai obyek penelitian dan sebagai sampel diambil karyawan yang ada di wilayah Solo. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keseimbangan *work-life* dan Kebahagiaan Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Gojek Cabang Solo”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah keseimbangan work-life berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah kebahagiaan bekerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis keseimbangan *work-life* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk menganalisis kebahagiaan bekerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

D. Manfaat Penelitian

Hasil penulisan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian mengenai kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan bahan masukan bagi Perusahaan Gojek mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan penelitian ini dimaksudkan untuk mempermudah pemahaman terhadap hasil penelitian. Adapun garis besar, penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dikemukakan tentang teori-teori yang mendukung variabel yang diteliti, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan tentang jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, sumber data, metode pengumpulan data, analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan tentang deskripsi responden, analisis data dan pembahasan terdiri dari uji instrument penelitian (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi.

BAB V PENUTUP

Bab ini terbagi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN