

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan dalam era globalisasi ini yang sangat menentukan adalah manajemen sumber daya manusia Mailiya (2018). Manusia sebagai unsur terpenting dianalisis dan dikembangkan. Selain itu pada kenyataannya sumber daya manusia ialah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia atay dalam hal ini adalah karyawan merupakan elemen penting pada sebuah organisasi yang memiliki peran luar biasa dalam penyusunan dan perkembangan dalam organisasi Erkut (2015).

Manajemen kinerja merupakan sebuah proses identifikasi, pengukuran dan pengembangan kinerja individu yang dilakukan secara terus menerus serta menyelaraskan dengan sasaran strategi organisasi. Manajemen kinerja mengutamakan pada kinerja karyawan dan apabila fokus terhadap metode manajemen kinerja dalam membangun sebuah organisasi maka akan semakin meningkatnya kinerja karyawan Homayounizadpanah (2012).

Kinerja karyawan dalam sumber daya manusia telah muncul sebagai fenomena yang mempengaruhi cukup besar untuk industri Indonesia Nur'aini (2017). Kondisi ini mengharuskan industri untuk terus melakukan berbagai inovasi untuk dapat bersaing memiliki keunggulan dalam hal kualitas dan kuantitas Kurniasari (2018). Peran karyawan menjadi faktor pendorong utama dalam kesuksesan sebuah perusahaan, untuk dapat bersaing dan memiliki keunggulan harus diakui bahwa peran karyawan sangat penting sebagai penggerak kegiatan industri, sehingga harus mendapatkan perhatian khusus karena mereka yang meluangkan waktu, pikiran dan tenaga. Selain itu, mereka memiliki perasaan, kebutuhan dan harapan yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan Bellou (2015).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut menurut Lahti (2017) adalah fleksibilitas jam kerja, Menurut Bal & De Lange (2015) *flexible working arrangement* merupakan kesempatan karyawan untuk membuat pilihan yang mempengaruhi kapan, dimana dan untuk berapa lama mereka terlibat dalam keadaan tugas yang terkait dengan pekerjaan. Adanya kebebasan akan hal tersebut muncul beberapa permasalahan karena merasa pekerjaannya boleh dilakukan dirumah/di mana saja. Hal ini menyebabkan penurunan kinerja karena pekerja lebih fokus dengan kehidupan pribadinya dan pekerjaan lainnya. Sehingga akan berdampak pada kualitas dari kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Hal ini didukung hasil penelitian *Flexibel Working Arrangement* terhadap kinerja Fanda & Slamet (2019) menyatakan bawah *Flexibel Working Arrangement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga didukung Gunawan & Franksiska (2020), Mallafi & Silvianita, (2021)

Adapun salah satu faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work life balance*. Ketika seorang memutuskan untuk bekerja, secara langsung karyawan tersebut memiliki sebuah tanggung jawab pada perusahaan yang tidak dapat ditinggalkan. Selain itu para karyawan harus siap untuk menghadapi sebuah tuntutan pekerjaan yang banyak tuntutan pekerjaan inilah yang akan menyebabkan karyawan kesulitan untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaannya. Terciptanya *Work Life Balance* juga berdampak pada peningkatan atau penurunan kinerja. *Work Life Balance* adalah Hada et al., (2020) ialah suatu keadaan pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang yang seimbang. Apabila *Work Life Balance* terpenuhi maka dapat menjadi sumber motivasi bagi pekerja tersebut. Hal ini didukung

penelitian Dina (2018) menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga didukung Lukmiati et al., (2020), Muliawati (2020), Anugrah & Priyambodo (2021) dan Mallafi & Silvianita (2021). Berdasarkan penelitian diatas terkait dengan pendukung penelitian, masih ditemukan Gap riset Saifullah (2020) menyatakan bahwa *Flexibel Working Arrangement* dan *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga menjadi celah peneliti untuk melakukan penelitian ulang pada PT Chahra Event Sidoarjo.

PT Chahra Event Sidoarjo merupakan sebuah Platform edukasi milenial yang berfokus untuk mengembangkan kompetensi dan skill untuk menunjang karir. PT Chahra Event Sidoarjo pelatihan yang membantu masyarakat dalam menunjang kebutuhan akan peningkatan softskill SDM guna tercapainya daya saing yang akan membantu masyarakat berkarir di masa yang akan datang. Perusahaan ini menerapkan jam kerja yang Fleksibel yaitu dengan menerapkan WFA *Work Form Anywhere* yang dalam satu minggu saja pergi ke kantor, terlepas dari itu semuanya dilakukan secara Hybrid. dan diwajibkan menghadiri meeting. Namun dalam hal ini masih terdapat kelalaian seperti halnya masih ada data di dalam presensi yang tidak hadir, banyak yang terlambat dan lain sebagainya. jam kerja yang lebih panjang kesulitan mengatur waktu dalam penyelesaian tugas,kepentingan pribadi di luar kantorpun akhirnya terbengkalai. Sehingga ketika karyawan merasa jenuh maka karyawan memilih untuk meliburkan diri dari pekerjaannya. kepentingan di luar kantor pun akhirnya terbengkalai. Tabel dibawah merupakan bukti ketidak disiplin karyawan karena adanya penerapan *flexible working arrangement* selain itu ditinjau dari kualitas kerja yang sudah disepakati sesuai dengan target dari perusahaan bahwa masih terjadi kesenjangan antara target dengan kenyataan. Hal ini disebabkan karena fllleksibilitas kerja yang tidak bisa dipantau secara detail oleh pimpinannya sehingga perlu dilakukan analisis ulang. Berikut rekapitulasi kehadiran pegawai pada tahun 2021-2022 dan data pencapaian kinerja 2021-2022.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Presensi Karyawan PT Chahra Event 2021

Bulan	Jumlah karyawan	izin	Sakit	terlambat
Januari	55	12	8	0
Februari	55	7	3	0
Maret	55	6	7	0
April	55	5	5	0
Mei	55	9	3	0
Juni	55	6	0	0
Juli	55	8	5	0
agustus	55	5	1	1
september	55	9	5	0
Oktober	55	5	4	0
November	55	10	5	3
Desember	55	19	7	14

Sumber : PT Chahra Event 2021

Tabel 1.2
Rekapitulasi Presensi Karyawan PT Chahra Event 2022

Bulan	Jumlah karyawan	izin	Sakit	terlambat
Januari	55	17	9	14
Februari	55	23	13	17
Maret	55	27	17	28
April	55	18	12	17
Mei	55	22	15	18
Juni	55	36	20	25
Juli	55	16	6	10
agustus	55	15	10	8
september	55	20	13	10
Oktober	55	18	14	6
November	55	49	32	36
Desember	55	39	32	28

Sumber : PT Chahra Event Sidoarjo 2021

Tabel 1.3
Data Pencapaian Kinerja Karyawan PT Chahra Event 2021

No	Objctive	Key Result	Target	Actual
1	Marketing & PR	Melakukan kerjasama dengan partner lain 2x sebulan	12	3
		Mencari dan kerjasama dengan mendia partner min 1x per minggu	48	27
		Melakukan promosi pelatihan ke facebook 2x seminggu	96	84
		Melakukan promosi pelatihan melalui linkedln 2x sehari	736	721
		Mengirim email penawaran dari database customer 4x sebulan	96	64
		Membuat ide konten 2x per minggu	96	64
2	Operational & Desaign	Membuat 1 kelas baru per bulan	12	4
		Melakukan perubahan konsep poster pelatihan 3 bulan sekali	4	3
		Merekap data absensi pelatihan	48	40
		Melakukan evaluasi test dan form	48	32
3	Admin	Melayani & menjawab customer	720	500
		Menghubungi customor yang belum menjadi peserta	360	270
		Memperoleh peserta dari customer yang sudah pernah menghubungi	96	50
4	Moderator	Memastikan peserta sudah bergabung ke pelatihan min.70%	48	41

Sumber : PT Chahra Event 2021

Tabel 1.4
Data Pencapaian Kinerja Karyawan PT Chahra Event 2022

No	Objective	Key Result	Target	Actual
1	Marketing & PR	Melakukan kerjasama dengan partner lain 2x sebulan	12	9
		Mencari dan kerjasama dengan mendia partner min 1x per minggu	48	40
		Melakukan promosi pelatihan ke facebook 2x seminggu	96	77
		Melakukan promosi pelatihan melalui linkedIn 2x sehari	800	740
		Mengirim email penawaran dari database customer 4x sebulan	96	74
		Membuat ide konten 2x per minggu	96	77
2	Operational & Desain	Membuat 1 kelas baru per bulan	12	4
		Melakukan perubahan konsep poster pelatihan 3 bulan sekali	4	4
		Merekap data absensi pelatihan	72	60
		Melakukan evaluasi test dan form	72	50
3	Admin	Melayani & menjawab customer	960	820
		Menghubungi customer yang belum menjadi peserta	480	400
		Memperoleh peserta dari customer yang sudah pernah menghubungi	96	36
4	Moderator	Memastikan peserta sudah bergabung ke pelatihan min.70%	48	30

Sumber : PT Chahra 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 dan 1.4 diatas menunjukkan bahwa pencapaian standar kinerja PT Chahra Event Sidoarjo masih ada yang belum mencapai standar kinerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan yang dimana dilihat dari tahun 2021-2022. Kinerja karyawan mengalami naik turun khususnya di tahun 2021 dengan rendahnya angka pencapaian target. Berdasarkan permasalahan yang dialami oleh narasumber, oleh karena itu penulis tertarik untuk mengambil variabel “*Flexibel Working Arrangement* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Chahra Event Sidoarjo”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Flexibel Working Arrangement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Chahra Event ?
2. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Chahra Event?
3. *Work Life Balance* berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Chahra Event?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Flexibel Working Arrangement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Chahra Event
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Chahra Event
3. Untuk mengetahui pengaruh dominan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Chahra Event

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan wawasan baru serta referensi terhadap pihak manajemen perusahaan khususnya pimpinan perusahaan tentang konsep meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dan keuntungan secara berlanjut

2. Bagi penulis

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat merubah wawasan serta pengetahuan mengenai *flexible working arrangement* dan *work life balance* pada kinerja karyawan pada PT Chahra Event serta memperdalam ilmu manajemen tentang sumber daya manusia yang didapatkan selama proses perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Jember.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penulis berharap penelitian ini tentang *Flexibel Working Arrangement* dan pengaruhnya terhadap *Work Life Balance* dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya

