

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Hamali, 2018).

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah

satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Karyawan pada N-Squared Indonesia ini mengalami kinerja yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja yang rendah, tingkat ketepatan kerja karyawan yang mengalami penurunan baik dari waktu maupun kualitas hasil pekerjaan serta banyaknya karyawan yang tidak mencapai target kerja serta terjadinya ketidakhadiran kerja karyawan. Untuk mendukung fenomena kinerja karyawan berikut data ketidakhadiran karyawan selama tahun 2022 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Ketidakhadiran dan Keterlambatan Kerja Karyawan N-Squared Indonesia Tahun 2022

Bulan	Ketidakhadiran
Januari	11
Februari	12
Maret	16
April	9
Mei	14
Juni	17
Juli	22
Agustus	26
September	18
Oktober	21
November	29
Desember	24

Sumber: N-Squared Indonesia, 2023

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadinya ketidakhadiran kerja karyawan yang berdampak pada penurunan performa karyawan. Akibat dari ketidakhadiran banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain

karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada karyawan dalam bekerja. Ardha, et al (2019) motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu. Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui training, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, berikan *reward* (bonus) bagi pegawai yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar karyawan dengan pimpinan

Motivasi kerja yang rendah yang dicerminkan dari minimnya penghargaan yang diterima karyawan yang dapat memicu semangat kerja yang tinggi, penerapan promosi yang jarang dilakukan sehingga karyawan sulit mengembangkan karir dalam perusahaan serta peningkatan kompensasi yang sedikit di lakukan pada beberapa tahun belakangan ini. Hal ini memicu karyawan memiliki penurunan kinerja.

Komunikasi diartikan sebagai hubungan lisan maupun tulisan dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah. Untuk mencapai produktivitas kerja individu yang maksimal dibutuhkan komunikasi yang efektif di dalam organisasi. Komunikasi memegang peranan penting dalam

suatu interaksi sosial di mana komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, oleh karena itu komunikasi akan sangat berpengaruh dalam dunia kerja. Menurut Priansa (2018), aspek untuk mengukur kinerja karyawan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, pegawai dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi.

Masalah komunikasi adalah kurang baiknya komunikasi yang terlaksana antar karyawan yang dikarenakan antara sesama karyawan kurang mempunyai hubungan yang baik disebabkan adanya permusuhan sehingga terkadang di beberapa bagian untuk permintaan informasi maupun laporan tidak ditanggapi dengan baik, terkadang juga senior tidak ingin mengajari juniornya dengan baik apabila adanya pertanyaan dari junior, senior tidak menanggapinya, perlengkapan komunikasi yang kurang memadai yang terkadang dapat menghambat pekerjaan karyawan, yang terlihat dari banyaknya kesalahan dalam bekerja yang dilakukan oleh karyawan dikarenakan ketidakjelasan komunikasi. Hal ini berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Komunikasi yang terjalin dengan pimpinan di dalam perusahaan kurang harmonis dan baik disebabkan pimpinan yang terlalu otoriter sehingga banyak karyawan yang merasakan ketakutan jika sedang melakukan komunikasi. Hal ini berdampak pada banyak karyawan yang tidak terlalu leluasa mengeluarkan ide atau gagasan yang dimilikinya ketika rapat kerja dengan pimpinan.

Karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan baik namun mereka juga memiliki kehidupan diluar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga,

komunitas sosial, studi, dan komitmen lainnya. Jadi, banyak organisasi yang meningkatkan kebijakan sumber daya manusia dan praktek yang membahas keseimbangan kerja (*work-life balance*) untuk membantu karyawan dalam mengatasi tekanan dan meningkatkan kinerjanya. Menurut Bahar and Arif (2021), memperoleh hasil bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Banyak perusahaan kini menyadari bahwa kesuksesan karyawan dalam bekerja melalui pencapaian target dengan performance yang luar biasa, tidak hanya dari keterampilan dan kompetensi yang dimiliki karyawan semata. Namun, pentingnya keseimbangan karyawan tersebut dalam mengelola kualitas hidupnya terhadap tuntutan kerja.

Kurangnya praktek *work-life balance* menjadi salah satu faktor pemicu penurunan kinerja karyawan. Karena semakin banyaknya tuntutan dalam bekerja maka stres akan meningkat. Tuntutan kerja yang tinggi membuat karyawan kehilangan waktu istirahat dan bersantai. Hal ini dapat menimbulkan stres dan depresi sehingga pada akhirnya akan berdampak buruk pada pekerjaan itu sendiri dan menyebabkan kinerja yang rendah. Lingkungan perusahaan yang kurang mampu mendukung pekerjaan mereka baik sesama pekerja, keluarga maupun antar atasan dengan bawahan juga dapat memacu stres kerja. Dalam mengurangi dan menekan stres kerja, sebaiknya perusahaan memberikan perhatian terhadap rekan kerja yang mendukung pekerjaan karyawan. Pada perusahaan ini kurang memperhatikan *work-life balance* karyawan karena pimpinan terkadang memberikan tuntutan kerja di waktu penyelesaian pekerjaan sehingga apabila

belum selesai karyawan diharuskan lembur bekerja. Hal ini memicu ketidaknyamanan karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi, maka peneliti tertarik dengan judul skripsi : **“Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan pada N-Squared Indonesia .”**

1.2 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini hanya membahas pada masalah : k Motivasi, Komunikasi, *Work Life Balance* dan Kinerja Karyawan Penelitian ini dilakukan di N-Squared Indonesia .

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah adalah:

1. Bagaimanakah Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada N-Squared Indonesia ?
2. Bagaimanakah Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada N-Squared Indonesia ?
3. Bagaimanakah *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada N-Squared Indonesia ?
4. Bagaimanakah Motivasi, Komunikasi dan *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada N-Squared Indonesia ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada N-Squared Indonesia .
2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada N-Squared Indonesia .
3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh *Work Life Balance* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada N-Squared Indonesia ..
4. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Motivasi, Komunikasi dan *Work Life Balance* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada N-Squared Indonesia .

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah

1. Untuk N-Squared Indonesia
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada N-Squared Indonesia yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperbaiki motivasi, komunikasi dan *work life balance*.
2. Untuk Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas.
3. Untuk Universitas Pelita Harapan Medan

Sebagai bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian di Universitas Pelita Harapan Medan, khususnya program studi Strata -1 Manajemen.

4. Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dan pembanding untuk peneliti selanjutnya.

