

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Teknologi telah maju secara signifikan di era globalisasi saat ini, karena pada dasarnya teknologi bergerak sesuai dengan kebutuhan manusia yang tidak dapat dihindari. Perusahaan harus berubah untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi ini. Salah satunya adalah dengan memanfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia adalah proses strategis yang melibatkan perencanaan sistem formal dalam organisasi. Perencanaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia adalah komponen manajemen sumber daya manusia (Mathis dan Jackson, 2011).

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena mencakup proses memperoleh, melatih, menilai, serta memberikan kompensasi kepada karyawan, sekaligus mengelola hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan kerja. Menurut Dessler (2017), manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga pada pengembangan kemampuan karyawan guna mendukung keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu,

pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Untuk meningkatkan motivasi, kredibilitas, dan kemampuan karyawan dan meningkatkan efektivitas kerja melalui pelatihan dan pendidikan yang didukung oleh para karyawan. Karena itu, untuk meningkatkan sumber daya manusia mereka dan meningkatkan kinerja karyawan, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan, dan dengan demikian para karyawan dapat menjadi komponen penting dalam menyelesaikan pekerjaannya (Chairy, 2017).

Sangat masuk akal bahwa setiap bisnis atau perusahaan ingin melihat output tenaga kerja (karyawan) yang lebih baik, karena keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya (Edy Sutrisno, 2009). Oleh karena itu, perusahaan akan terus berupaya mendapatkan kinerja terbaik dari setiap pekerjanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu aset terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan ini adalah karyawan. Karyawan yang produktif dan berkinerja tinggi bisa mencapai keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana seseorang melakukan pekerjaannya dan memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat dievaluasi berdasarkan berbagai faktor seperti produktivitas, kualitas kerja,

motivasi diri, keterampilan interpersonal, dan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sebuah hasil yang dihasilkan oleh karyawan saat melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka yang dilakukan secara kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2014). Sedangkan konsep kinerja menurut Bambang Guritno dan Waridin (2015), adalah suatu perbandingan kinerja karyawan berdasarkan faktor-faktor yang telah ditentukan sebelumnya. Evaluasi kinerja karyawan juga sering kali dilakukan melalui proses penilaian kinerja atau tinjauan kinerja secara berkala. Umpan balik dari atasan, rekan kerja, dan karyawan sendiri dapat membantu dalam menilai dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Penting untuk mencatat bahwa kinerja karyawan tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga berbagai aspek perilaku dan kontribusi yang dapat memengaruhi kesuksesan individu dan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan fondasi utama keberhasilan sebuah organisasi, karena pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan individu untuk bekerja secara efektif dan efisien. Tiga faktor utama yang sering dianggap memengaruhi produktivitas karyawan yaitu budaya kerja, disiplin kerja, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (work-life balance).

Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya kerja merupakan "seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang dipegang bersama oleh anggota organisasi dan menentukan bagaimana mereka bertindak dalam

organisasi tersebut." Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan lingkungan kerja, meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan kinerja.

Selain itu, untuk mencapai landasan perilaku kerja yang produktif dan efisien itu dapat dilihat dari disiplin kerja yang baik. Manajemen menggunakan disiplin kerja untuk mendorong karyawan agar dapat memenuhi berbagai ketentuan yang telah diberikan (Siagian, 2014).

Karyawan yang disiplin cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap tanggung jawabnya. Komitmen ini menciptakan rutinitas kerja yang terstruktur, sehingga pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi. Sebaliknya, karyawan juga merasa puas karena mampu menjaga harmoni antara kehidupan profesional dan pribadi mereka.

(Weerakkody et al, 2017) menyatakan bahwa untuk mencapai kinerja optimal, karyawan perlu merasakan kebahagiaan, yang salah satu sumbernya berasal dari keluarga dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi harus diperhatikan untuk mendukung karyawan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Menjaga keseimbangan ini sering kali menjadi tantangan yang dihadapi oleh karyawan (Wambui et al, 2017). (Greenhaus et al, 2003) menambahkan bahwa ketidakseimbangan dalam peran karyawan dapat menyebabkan ketegangan yang mempengaruhi berbagai tanggung jawab yang di emban.

Dalam buku *Organizational Behavior*, (Robbins & Judge, 2019) menyatakan bahwa karyawan berkinerja tinggi dapat meningkatkan standar

kerja dalam tim dan organisasi. Karyawan lain akan terdorong untuk menyesuaikan diri dengan standar yang lebih tinggi, meningkatkan efisiensi dan efektivitas tim. Sedangkan Dalam Science and Human Behavior, (Skinner, 1953) menjelaskan bahwa perilaku yang diperkuat melalui reward akan lebih mungkin diulang. Jika karyawan melihat rekan mereka mendapatkan penghargaan atas kinerja yang baik, mereka akan lebih terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri.

Meskipun faktor-faktor ini dianggap penting, masih terdapat kebutuhan untuk mengidentifikasi dan memahami sejauh mana budaya kerja, disiplin kerja, dan work-life balance mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks perusahaan tertentu. Oleh karena itu, penelitian ini melihat dampak ketiga variabel tersebut secara bersamaan dalam upaya untuk lebih memahami strategi manajemen sumber daya manusia yang mungkin digunakan untuk suatu bisnis perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. South Legend yang beralamatkan di Jalan Tanjung, Tanjungsari, Kec. Banjaran, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40238, yang berdiri pada 3 agustus 2011. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. South Legend, dan terdapat ada 40 karyawan yang bekerja di kantor tersebut. Karyawan-karyawan tersebut terdiri dari berbagai posisi, mulai dari Manajer Operasional, HRD, finance, accounting, team marketing, dan kepala produksi. Perusahaan ini memiliki berbagai layanan semua produk fashion mulai dari kaos, celana, kemeja, jaket, dan lain lain.

Peneliti melakukan mini survei pada 10 karyawan dengan masing-masing 12 pertanyaan pada PT. South Legend berikut tabel beserta penjelasan survey awal yang telah dilakukan oleh peneliti.

Tabel 1.1
Survei Pra Penelitian

No	Pertanyaan	Sangat Rendah	Rendah	Cukup	Tinggi	Sangat Tinggi	Rata-Rata Skor
		1	2	3	4	5	
Budaya Kerja							
1	Pemahaman terhadap nilai budaya kerja perusahaan	0	1	2	4	3	3.9
2	Pengaruh budaya dalam kerja meningkatkan produktivitas dan kerja sama	0	0	3	5	2	3.9
3	Budaya kerja menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan positif	0	0	2	4	4	4.2
Disiplin Kerja							
1	Kedisiplinan dalam mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan	0	0	2	5	3	4.1
2	Komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	1	2	4	3	3.9
3	Pengaruh kedisiplinan terhadap	0	0	3	4	3	4.0

	peningkatan produktivitas						
No	Pertanyaan	Sangat Rendah	Rendah	Cukup	Tinggi	Sangat Tinggi	Rata-Rata Skor
		1	2	3	4	5	
<i>Work-Life Balance</i>							
1	Kemampuan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi	1	1	3	3	2	3.4
2	Fleksibilitas perusahaan dalam mendukung <i>Work-life balance</i>	1	2	3	2	2	3.1
<i>Kinerja Karyawan</i>							
1	Kemampuan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik	0	0	2	4	4	4.2
2	Upaya meningkatkan kualitas hasil kerja sesuai standar perusahaan	0	0	2	5	3	4.1
3	Pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, disiplin kerja, dan <i>work-life balance</i> terhadap kinerja	0	0	2	5	3	4.1

Sumber : diolah peneliti, 2025.

Tabel di atas menggambarkan hasil kuesioner dari 10 responden yang menilai pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan menggunakan skala Ordinal. Adapun Pertanyaan dari hasil survey peneliti adalah sebagai berikut :

1. Seberapa tinggi pemahaman Anda terhadap nilai-nilai budaya kerja yang diterapkan di perusahaan?
2. Seberapa tinggi pengaruh budaya kerja dalam meningkatkan produktivitas dan kerja sama tim Anda?
3. Seberapa tinggi budaya kerja di perusahaan ini menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan positif?
4. Seberapa tinggi tingkat kedisiplinan Anda dalam mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan?
5. Seberapa tinggi komitmen Anda dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?
6. Seberapa tinggi kedisiplinan kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas Anda?
7. Seberapa tinggi kemampuan Anda dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi?
8. Seberapa tinggi perusahaan memberikan fleksibilitas kerja untuk mendukung work-life balance Anda?
9. Seberapa tinggi work-life balance yang baik berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja Anda?
10. Seberapa tinggi kemampuan Anda dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan baik?
11. Seberapa tinggi usaha Anda dalam meningkatkan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan?
12. Seberapa tinggi budaya kerja, disiplin kerja, dan work-life balance

berkontribusi terhadap kinerja Anda?

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja karyawan. Mayoritas responden merasa bahwa budaya kerja yang diterapkan di perusahaan telah menciptakan lingkungan yang positif serta mendorong produktivitas dan kerja sama dalam tim. Selain itu, tingkat disiplin kerja yang tinggi juga berkontribusi terhadap kepatuhan terhadap aturan perusahaan serta penyelesaian tugas yang lebih efektif.

Sementara itu, work-life balance masih menjadi aspek yang perlu diperhatikan, terutama dalam hal fleksibilitas yang diberikan oleh perusahaan. Meskipun sebagian karyawan merasa cukup mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, ada indikasi bahwa peningkatan dalam aspek ini dapat berdampak lebih baik terhadap kepuasan dan kinerja mereka. Secara keseluruhan, kinerja karyawan berada pada tingkat yang baik, dengan sebagian besar responden merasa mampu menyelesaikan tugasnya dengan efektif serta berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja mereka. Dengan perbaikan dalam keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, diharapkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan dapat semakin meningkat.

Setelah melakukan wawancara awal dengan para karyawan di PT. South Legend dengan hasil yang mungkin baik untuk setiap variabel dan didukung oleh data yang tidak konsisten. Perusahaan tersebut telah

menyetujui penelitian terhadap penyebab yang muncul dalam bisnis mereka dan jika memungkinkan peneliti akan melakukan pencarian solusi untuk masalah saat ini. Dengan demikian, **“Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan”** menjadi sebuah judul dalam penelitian kali ini.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil temuan awal melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, diperoleh beberapa indikasi penting yang menjadi dasar bagi identifikasi permasalahan dalam penelitian ini. Diantaranya sebagai berikut:

1. Budaya kerja di perusahaan telah menciptakan lingkungan yang positif dan mendukung kerja sama tim, namun perlu diteliti lebih lanjut sejauh mana budaya kerja tersebut memengaruhi kinerja karyawan secara langsung.
2. Disiplin kerja yang tinggi tampak berkontribusi terhadap penyelesaian tugas yang efektif dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, namun masih diperlukan analisis kuantitatif untuk mengukur pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
3. Work-life balance belum optimal, meskipun sebagian karyawan merasa mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi. Hal ini menunjukkan adanya potensi masalah yang dapat memengaruhi kepuasan dan kinerja dalam jangka panjang.
4. Terdapat variasi dalam penelitian hasil sebelumnya yang menggunakan variabel yang mempengaruhi dan variabel yang

dipengaruhi yang serupa.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan pada PT. South Legend yang berlokasi di Banjaran, Kabupaten Bandung. Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada karyawan yang bekerja di kantor pusat perusahaan, yang terdiri dari berbagai posisi seperti manajer operasional, HRD, bagian keuangan, akuntansi, tim pemasaran, dan kepala produksi, dengan jumlah total sebanyak 40 orang karyawan.

Penelitian ini mengkaji tiga variabel independen, yaitu budaya kerja, disiplin kerja, dan work-life balance, serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Seluruh variabel diukur menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner yang disusun dalam skala ordinal berdasarkan persepsi dan pengalaman kerja responden.

Untuk menjaga kejelasan fokus dan cakupan analisis, penelitian ini dibatasi oleh beberapa hal sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT. South Legend, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan secara luas ke seluruh industri fashion atau perusahaan lainnya.
2. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui instrumen kuesioner yang dibagikan kepada karyawan perusahaan, dengan asumsi bahwa responden memberikan jawaban yang jujur dan objektif berdasarkan pengalaman kerja masing-masing.

3. Penelitian ini tidak mencakup variabel-variabel lain di luar budaya kerja, disiplin kerja, dan work-life balance yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, motivasi intrinsik, maupun lingkungan eksternal perusahaan.
4. Aspek *work-life balance* dibatasi pada persepsi karyawan terhadap kemampuan mereka menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta sejauh mana perusahaan memberikan fleksibilitas kerja dalam mendukung keseimbangan tersebut.
5. Kinerja karyawan yang menjadi variabel dependen diukur berdasarkan persepsi individu terhadap produktivitas, kualitas kerja, dan kemampuan menyelesaikan tugas, tanpa penilaian langsung dari pihak manajemen atau supervisor.

Dengan batasan-batasan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan terfokus mengenai kontribusi budaya kerja, disiplin kerja, dan work-life balance terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. South Legend.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan temuan dari masalah tersebut, maka masalah penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut

1. Bagaimana Budaya Kerja mempunyai pengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. South Legend?
2. Bagaimana Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara Parsial Parsial

terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. South Legend?

3. Bagaimana Work-Life Balance mempunyai pengaruh secara Parsial Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. South Legend?
4. Bagaimana Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Work-Life Balance mempunyai pengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. South Legend?

E. Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. South Legend;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. South Legend ;
3. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. South Legend;
4. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Work-Life Balance secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. South Legend.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan agar bisa bermanfaat untuk :

- a. Membantu berkontribusi untuk menghasilkan penelitian ilmiah

dalam bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia;

- b. Memberikan pemahaman dan pengetahuan baru kepada penulis dalam teori dan praktik tentang Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Worklife Balance dan Kinerja Karyawan;
- c. Sebagai dasar untuk studi perbandingan dan acuan untuk penelitian selanjutnya yang serupa dikemudian hari;
- d. Menambah referensi penelitian ilmiah tentang pembahasan pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Worklife Balance terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Menjadi sebagian dari ketentuan untuk kelulusan dari jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

- b. Bagi Fakultas dan Universitas

Penelitian ini memberikan literatur dan referensi baru bagi mahasiswa yang berencana melakukan penelitian terkait di masa depan.

- c. Bagi Perusahaan atau Instansi terkait

Memberikan gagasan yang dapat digunakan untuk mengevaluasi perusahaan tentang pentingnya Budaya kerja, Disiplin Kerja dan Worklife Balance serta pengaruhnya terhadap Kinerja

Karyawan.

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat membantu pembaca yang akan melakukan penelitian serupa, juga sebagai informasi atau rujukan serta referensi tentang Pengaruh Budaya kerja., Disiplin Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan.

G. Jadwal Penelitian

Tahap Penelitian	Tahun							
	2024		2025					
	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
Pengajuan Judul	■							
Pembuatan Proposal Penelitian		■						
Bimbingan Proposal Penelitian		■	■					
Ujian Proposal Penelitian			■					
Revisi Proposal				■				
Pengumpulan dan Pengolahan Data					■	■	■	
Bimbingan Skripsi					■	■	■	■
Sidang Skripsi								■
Revisi Skripsi								■

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini disusun secara sistematis dalam lima bab utama yang saling berkaitan dan mendukung dalam menjawab permasalahan penelitian. Sistematika penulisan ini bertujuan memberikan gambaran menyeluruh terhadap isi skripsi serta menunjukkan alur berpikir logis dari penelitian yang dilakukan.

Bab I Pendahuluan, berisi uraian mengenai latar belakang yang menjelaskan alasan pentingnya dilakukan penelitian terkait budaya kerja,

disiplin kerja, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan. Bab ini juga mencakup identifikasi masalah, ruang lingkup dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, jadwal penelitian, serta sistematika penulisan skripsi. Bab ini menjadi fondasi awal yang menggambarkan arah dan fokus penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka, membahas teori-teori yang relevan mengenai budaya kerja, disiplin kerja, work-life balance, dan kinerja karyawan, serta teori pendukung lainnya. Di dalamnya juga terdapat kajian penelitian terdahulu sebagai pembanding, penyusunan kerangka berpikir yang menggambarkan hubungan antar variabel, desain penelitian serta hipotesis yang diajukan untuk diuji secara empiris.

Bab III Metodologi Penelitian, menguraikan metode dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian. Bab ini menjelaskan jenis dan sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan. Uji analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji koefisien determinasi dan signifikansi.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, menyajikan hasil pengolahan dan analisis data yang diperoleh dari responden. Dalam bab ini disajikan deskripsi karakteristik responden, gambaran umum objek penelitian, hasil uji statistik terhadap pengaruh masing-masing variabel, serta pembahasan hasil penelitian dengan mengaitkannya pada teori dan temuan sebelumnya.

Bab V Penutup, merupakan bagian akhir skripsi yang memuat simpulan dari hasil penelitian, baik secara parsial maupun simultan, serta saran yang bersifat praktis maupun teoritis. Selain itu, juga diuraikan keterbatasan penelitian yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

