

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan menghadapi persaingan yang ketat dengan kompetitor dalam dan luar negeri, yang menuntut seluruh aspek perusahaan memiliki sikap professional dalam melaksanakan berbagai tugas untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu aspek yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Untuk menghadapi para pesaing tersebut, perusahaan baru memiliki karyawan yang berkualitas, berpengetahuan luas, dan terampil serta ingin mengelola perusahaan sebaik mungkin. Setiap perusahaan memiliki kewajiban untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik dan tepat agar mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat. Setiap perusahaan dalam meraih kesuksesannya membutuhkan proses yang panjang. Proses kesuksesan suatu perusahaan tidak lepas dari kerja keras karyawan di dalamnya. Eksistensi karyawan sangat penting dalam kesuksesan perusahaan, karena kinerja yang dilakukan karyawan mampu menghasilkan produk atau jasa yang dijual oleh suatu perusahaan. Perusahaan perlu membuat kebijakan yang tepat untuk bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain, serta perusahaan dapat meningkatkan daya tariknya untuk mendapatkan kepercayaan yang lebih dari konsumen atau masyarakat.

Strategi yang diterapkan ialah dengan mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan, semakin besar pula kemungkinan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Namun, kinerja karyawan di pengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah *worklife*

balance dan kompensasi. Dengan demikian, tujuan perusahaan dapat diraih dan perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Tingkat kinerja karyawan perusahaan dapat dilihat dari gaji dan tunjangan karyawan serta besarnya tanggungjawab yang diberikan perusahaan. Perusahaan berhadapan dengan tantangan besar untuk mempertahankan kelangsungan hidup, maka perusahaan memandang kompensasi sebagai kunci mengelola sumber daya manusia secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan.

Menurut (Silalahi, 2021), kinerja merupakan pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator. Guna meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memberikan kompensasi berupa gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Menurut Notoadmojo (2019) dalam Niagara (2021), kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, di mana perusahaan dalam menentukan upah tidak melihat dari jenis kelamin namun kualifikasi. Menurut Afandi (2018) dalam (Gee, dkk, 2021) gaji/upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan bisnis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan. Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Tunjangan itu seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. Fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil dinas, motor dinas, dan rumah dinas.

Menurut (Moorhead & Griffin, 2019), mengungkapkan bahwa *worklife balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. *Worklife balance* merujuk pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik dapat lebih produktif dan

memiliki kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka rentan mengalami kelelahan, stress, dan bahkan *bornout*, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Sementara itu, kompensasi juga menjadi peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi yang adil dan memadai dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan produktivitas mereka. Karyawan yang merasa bahwa mereka dihargai dan dibayar dengan baik cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh *worklife balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sangat penting untuk dilakukan. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengambil tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa *worklife balance* dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini belum dilakukan secara luas oleh karena itu, penelitian ini akan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *worklife balance* dan kompensasi.

Kegiatan perbankan secara umum merupakan usaha yang dilandasi kepercayaan masyarakat selaku pengguna jasanya. Kepercayaan diri para nasabah menjadi sangat penting dan tidak akan dapat ditawar lagi. Hal itu mendorong profesionalitas pengelola baik dari tataran pimpinan teratas hingga terbawah harus terjaga dengan baik. Bank di Bengkalis merupakan salah satu lembaga keuangan yang membutuhkan kinerja karyawan yang optimal untuk dapat bersaing di pasar. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *worklife balance* dan kompensasi. *Worklife balance* merupakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, sedangkan kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang telah dicapai. Kedua faktor ini dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan dalam bekerja, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh *worklife balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di berbagai

perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *worklife balance* dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, *worklife balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat juga penelitian yang menunjukkan *worklife balance*, stress kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut data yang diperoleh pada beberapa Bank yang ada di Bengkalis sudah memberikan kompensasi kepada karyawan berupa gaji/upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Permasalahan yang terjadi pada Bank di Bengkalis ialah apakah dengan kompensasi yang sudah diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka.

Dalam pemaparan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk meneliti secara mendalam mengenai pengaruh *worklife balance* dan kompensasi pada kinerja karyawan, adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh *Worklife Balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank di Kecamatan Bengkalis”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja karyawan pada Bank di Kecamatan Bengkalis?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank di Kecamatan Bengkalis?
3. Apakah terdapat pengaruh *worklife balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank di Kecamatan Bengkalis?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah berfokus pada *worklife balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank di Kecamatan Bengkalis.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja karyawan pada Bank di Kecamatan Bengkalis.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank di Kecamatan Bengkalis.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *worklife balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank di Kecamatan Bengkalis.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan masukan kepada pimpinan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan lebih optimal.
2. Bagi peneliti
Dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai *worklife balance* dan kompensasi selain itu penelitian ini untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu yang sudah diperoleh di bangku perkuliahan.
3. Bagi instansi pendidikan
Dapat menambahkan wawasan ilmu pengetahuan pada umumnya, dan khususnya untuk pengembangan Jurusan Administrasi Niaga Program Studi Akuntansi Keuangan Publik.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB 2 : TIJNJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tinjauan pustaka dan penjelasan landasan teori pendukung yang berkaitan dengan topik penelitian yang akan digunakan sebagai acuan dalam melakukan pembahasan masalah.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, metode analisis data, jenis penelitian dan definisi konsep dan operasional.

BAB 4 : DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN ANALISA

Bab ini menjelaskan deskripsi data yang telah diperoleh dan analisis data dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB 5 : PENUTUP

Bab ini merupakan tujuan dari penelitian yang telah dilakukan yang menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran dari peneliti.