

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sistem ekonomi Indonesia menggunakan sistem demokrasi pancasila, dalam sistem demokrasi pancasila, sumber ekonomi perekonomian nasional terdiri dari tiga pelaku ekonomi. Ketiga pelaku sistem ekonomi Indonesia dapat digambarkan sebagai unit usaha. Pelaku ekonomi yang bersangkutan ada Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) dan koperasi. Menurut Pasal 33 UUD 1945, ketiga entitas ekonomi tertera mempunyai tujuan yang sama yaitu mencapai kemakmuran dan kesejahteraan rakyatnya dalam semangat persatuan dan kekeluargaan. Maka dari itu, ketiga industri ini diharapkan dapat bersinergi untuk mengoptimalkan keselarasan perekonomian Indonesia. Koperasi merupakan satu dari tiga sistem yang menyanggah peran penting dalam pertumbuhan ekonomi nasional. Koperasi merupakan substansi yang mendasar untuk meningkatkan potensi ekonomi masyarakat dan dapat mengoptimalkan pengembangan ekonomi negara. Koperasi yaitu lembaga ekonomi yang tidak berfokus pada mengutamakan kesejahteraan dan keuntungan perseorangan, tetapi juga mengutamakan persatuan dan kesejahteraan anggotanya guna menggapai tekad bersama berdasarkan asas koperasi, yaitu kehidupan demokrasi yang mengaktualkan nilai kebersamaan, kekeluargaan dan juga keterbukaan.

Di balik keberhasilan dan kesuksesan dalam organisasi di dalamnya terdapat orang-orang yang berkontribusi penuh. Peran SDM merupakan pilar utama dalam menjalankan sebuah organisasi atau

bisnis. Tanpa merekalah organisasi tidak dapat berfungsi sebagai mana seperti tujuan awal organisasi. Agar proses penyelesaian tugas berjalan seperti yang diharapkan, maka kontribusi sumber daya manusia harus diperhatikan dan dikelola dengan sebaik mungkin. SDM juga merupakan faktor strategis dalam meningkatkan daya saing organisasi besar di pasar global.

Menurut (Panjaitan 2018) Kesuksesan suatu perusahaan sangat dipengaruhi dari bagaimana kualitas sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu SDM yang berada di lingkup perusahaan ataupun organisasi tersebut harus lebih produktif agar memiliki kinerja yang lebih baik.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017:85) kinerja karyawan ialah suatu bentuk pencapaian performa kerja karyawan baik secara kuantitas dan kualitas ketika menunaikan tugas yang diberikan dan dilaksanakan dengan tanggung jawab penuh. Sedangkan juga, dilansir oleh (Edison, 2016) kinerja yakni hasil keluaran dari bentuk suatu proses yang dapat diukur dalam jangka waktu tertentu dan bersandarkan melalui ketetapan maupun persetujuan yang ada.

Keadaan ataupun fenomena yang terdapat di lingkungan KUD Tani Bahagia yaitu masih kurang akan pembagian waktu yang teratur ataupun peraturan jam kerja antara di dalam kantor dan juga diluar kantor, serta masih kurangnya kompensasi dalam artian masih dibawah rata-rata UMK daerah Mojokerto yang telah diberikan oleh perusahaan baik dari insentif dan juga tunjangan. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi dan keluarga, kehidupan politik, kehidupan

sosial, budaya dan agama, kehidupan masyarakat dan juga faktor faktor lingkungan internal organisasi seperti kompensasi.

Faktor pertama *work life balance* atau keseimbangan kerja dan hidup menggambarkan situasi dimana seseorang mengalami suatu kejadian adanya partisipasi dan kepuasan peran yang setara antara lingkungan kerja dan lingkungan keluarga. (Mendis and Weerakkody 2018) menyebutkan bahwa *work life balance* semacam model pemikiran yang menggabungkan antara tugas sebagai karyawan di lingkungan kerja dengan tanggung jawab lainnya seperti mengasuh anak dan meluangkan waktu untuk keluarga.

Menurut (Delecta, 2011) berpendapat bahwa *work life balance* yaitu kapabilitas dalam diri untuk menunaikan kewajiban di tempat kerja dan tidak mengabaikan tanggung jawab keluarga dan keterikatan lain di luar pekerjaan. Perusahaan tidak hanya diharapkan menerapkan program kebijakan *work life balance* namun di sisi karyawan hendaklah pula dapat menyetarakan peran saat bekerja serta *over time* dengan secara profesional agar terciptanya kesetimbangan kerja yang baik. Karyawan yang sudah melakukan prinsip keseimbangan kehidupan kerja yang baik lantas tentunya kinerjanya akan meningkat pula, hal ini akan membuat dampak positif pada semua hal yang menjadi beban karyawan, baik di luar maupun di cakupan pekerjaan karyawan.

Selanjutnya faktor yang mempunyai efek besar terhadap karyawan adalah kompensasi. Kompensasi sendiri merupakan variabel yang mendasar untuk mengampukan kinerja karyawan dalam sisi finansial. Menurut (Hasibuan, 2019) Kompensasi merupakan bentuk kewajiban yang ditanggung oleh perusahaan yang harus diberikan pada karyawan

dengan harapan akan mendapat imbalan dari karyawannya dalam bentuk prestasi kerja yang baik. Kompensasi diharapkan dapat menginspirasi atau memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan, yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kualitas kerja.

Serta adanya kompensasi yang berjalan baik dalam perusahaan, maka pastinya mendatangkan dampak positif bagi perusahaan. Semisal karyawan memperoleh kompensasi yang setimpal dengan dedikasi yang usai dilakukan kepada perusahaan, tentu karyawan akan pula menunaikan yang terbaik untuk organisasi/perusahaan kemudian kinerja pegawai bakal semakin meningkat.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mardiani et al., 2021. yang berjudul Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. Bentuk kajian ini ialah survey berbasis kuesioner, dengan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini memperoleh hasil *work life balance* dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti, yang pertama Objek penelitian terdahulu adalah perusahaan, dalam penelitian ini adalah koperasi, kedua lokasi penelitian pada penelitian sebelumnya di PT Gunanusa Eramandiri, sedangkan dalam penelitian ini berlokasi pada KUD Tani Bahagia Mojokerto, Ketiga perbedaan hasil penelitian yang akan diperoleh setelah melewati tahap analisis penelitian.

Dari uraian yang sudah dijelaskan mengingat pentingnya pengaruh *work life balance* dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, mendorong peneliti melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh *Work Life Balance* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada KUD Tani Bahagia Mojokerto”.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi dari *work life balance*, kompensasi dan kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Mojokerto?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Mojokerto ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Mojokerto?
4. Apakah *work life balance* dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Mojokerto?
5. Manakah dari *work life balance* dan kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Mojokerto?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan *work life balance*, kompensasi dan kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Mojokerto.
2. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Mojokerto.
3. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Mojokerto.
4. Untuk menganalisis secara simultan pengaruh dari *work life balance* dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Mojokerto.
5. Untuk mengetahui mana diantara *work life balance* dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Mojokerto.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Pihak Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan terkait *work life balance* dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Memberikan solusi kepada perusahaan atau organisasi yang mendukung teori permasalahan sehingga dapat menghasilkan solusi yang tepat saat menyelesaikan masalah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai pembanding dengan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variable penelitian ini.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pembelajaran bagi peneliti selanjutnya dan memberikan pertimbangan bagi organisasi yang memiliki permasalahan serupa.