BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Sumber daya manusia adalah sebuah bagian yang memiliki peran vital atau penting dalam sebuah organisasi, instansi atau perusahaan. Manusia dapat dikatakan sebagai sumber daya yang paling berharga dalam dunia manajemen dan ilmu pengetahuan telah membuktikannya dengan menyediakan berbagai macam teknik maupun program yang telah dirancang untuk nantinya dijadikan sebagai acuan dalam memanfaatkan sumber daya alam yang lebih matang dan dalam.

Potensi yang didapat oleh sumber daya manusia dalam sebuah sistem operasional perusahaan atau instansi yang pada dasarnya merupakan salah satu modal utama dalam memegang suatu peran yang paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang sehingga produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan secara matang.

Faktor penentu yang membuat perusahaan berjalan efektif dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia sehingga sebuah perusahaan dapat ditentukan oleh asal muasal keberadaan sumber daya manusianya itu sendiri karena terdapat peran dan kemampuan sumber daya manusia lah yang merupakan faktor penggerak utama atas keberhasilan dan kelancaran dari perusahaan atau organisasi yang bersangkutan.

Keberhasilan seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada sebuah perusahaan dapat diketahui apabila perusahaan menilai kinerja karyawan yang bersangkutan. Kemajuan dan perkembangan perusahaan adalah besar hasil dan tolak ukur kinerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Adanya keselarasan dalam menjalankan tuntutan dalam kehidupannya, karyawan harus mampu mengatur banyaknya peran sehingga dalam kehidupan karyawan dapat terjadi keharmonisan atau kecil kemungkinan sebuah konflik yang terjadi, misalnya, seorang karyawan yang setiap harinya bekerja hingga akhir pekan, dapat menyediakan waktunya untuk kepentingan keluarga dan secara bersamaan terdapat kepentingan umum dengan lingkungan masyarakat. Dengan demikian, seorang karyawan dapat mengatur waktunya agar keterlibatan antara perannya berjalan dengan lancar.

Banyak faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor yang berhubungan diantaranya persepsi individu mengenai dukungan organisasi, dukungan keluarga, kepribadian, orientasi kerja, jenjang karir dan iklim organisasi. *Work-life balance* memiliki sistem 6 (enam) jam bekerja yang terbagi ke dalam 4 (empat) *shift*. Sistem ini telah menggantikan sistem kerja tradisional yaitu sistem 8 (delapan) jam kerja, agar para pegawainya memiliki waktu lebih untuk dihabiskan bersama keluarga.

Keseimbangan adalah kunci penting dalam lahirnya konsep *work-life balance*. Hal ini dapat dikatakan demikian karena setiap individu memiliki permasalahan serta kebutuhan yang berbeda-beda yang menyebabkan penurunan gairah sehingga berakibat juga pada tingkat produktivitas individu.

Menurut Perdana (2021) *Work-life balance* adalah suatu keadaan di mana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan persoalan lainnya. Kondisi tersebut membantu agar tidak menimbulkan dan memaksa terjadinya konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Singkatnya, ini adalah suatu kondisi di mana seorang pekerja bisa mengatur waktu dan juga energi dengan seimbang yakni antara pekerjaan utamanya, pekerjaan sampingannya, menekuni hobi, memenuhi hasrat kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan berkeluarga, dan lain-lain.

Dengan memiliki *work-life balance*, seorang individu dapat menjadi lebih produktif. Hal ini karena kondisi yang dirasakan orang tersebut cukup mendukung dan meningkatkan kepuasannya dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, seorang individu juga menjadi lebih kreatif karena memiliki waktu, energi, atau modal lebih untuk melakukan hal yang ia senangi. Sebaliknya, jika seorang individu tidak memiliki *work-life balance* yang baik, kinerjanya cenderung merosot dan bisa merusak bidang kehidupan lainnya.

Di Indonesia, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) diatur dalam peraturan perundang-undangan, misalnya dalam UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatur tentang fasilitas ibadah ditempat kerja, fasilitas olahraga, fasilitas makan-minum, transportasi dan perumahan. Pengaturan yang demikian belum bersifat wajib, perusahaan bersifat sukarela dalam menyediakan fasilitas kebugaran bagi karyawan. Umumnya, hal ini disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan zaman sekarang. Dengan tercapainya *work-life balance*, individu dapat

lebih produktif dari biasanya dan mengeksplorasi hobi atau kemampuan di luar pekerjaan. Ini akan membuat individu lebih bahagia dalam menjalani pekerjaan.

Kesulitan yang didapat dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi termasuk hal yang wajar, mengingat terdapat fakta bahwa kebanyakan orang dalam pekerjaannya menghabiskan banyak waktu di tempat kerja. Menurut Survei Kualitas Hidup Eropa Kedua, orang Eropa lebih tidak puas dengan jumlah waktu yang mereka habiskan bersama keluarga dibandingkan dengan jumlah waktu yang dihabiskan di tempat kerja. Pekerja melaporkan bahwa kehidupan keluarga mereka lebih disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan, daripada pengaturan kerja untuk kehidupan keluarga. Menariknya, dampak negatif kehidupan pribadi pada pekerjaan berbayar tampaknya dilaporkan oleh pekerja yang relatif lebih sedikit. Hanya 3% karyawan di UE 27 melaporkan kesulitan berkonsentrasi di tempat kerja karena tanggung jawab keluarga beberapa kali seminggu, dan 8% lainnya menyatakan bahwa mereka mengalami masalah ini beberapa kali dalam sebulan. Menurut Survei Kualitas Hidup Eropa Kedua, sekitar setengah (48%) karyawan di UE 27 menyatakan bahwa mereka terlalu lelah dari pekerjaan untuk melakukan pekerjaan rumah tangga setidaknya beberapa kali dalam sebulan. Hampir seperempat pekerja menyatakan bahwa mereka terlalu lelah bekerja untuk melakukan pekerjaan rumah tangga beberapa kali seminggu (22%).

Menurut *Forbes*, bagi generasi milenial *work-life balance* berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam memenuhi gaya hidup melalui pekerjaan yang dilakukan. *Forbes* sendiri adalah majalah bisnis Amerika Serikat yang dimiliki oleh *Integrated Whale Media Investments* dan keluarga *Forbes*. Diterbitkan 8 (delapan) kali

dalam setahun, majalah ini cenderung sering menampilkan artikel tentang topik keuangan, industri, investasi, dan pemasaran. *Forbes* juga melaporkan mata pelajaran terkait seperti teknologi, komunikasi, sains, politik, dan hukum. Bagi generasi milenial, pemenuhan gaya hidup mempengaruhi tingkat kebahagiaan mereka. Itulah sebabnya milenial akan mencari karier yang dapat memenuhi gaya hidupnya.

Menurut Hughes dan Rog (2008) keterikatan kerja adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* atau dalam Bahasa Indonesia upaya diskresi, di dalam pekerjaannya. Nurofia (2009) menambahkan bahwa keterikatan kerja adalah antusiasme karyawan dalam bekerja yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja yang selaras dengan prioritas strategi perusahaan.

Dari keterikatan kerja karyawan yang rendah, individu akan merasakan adanya tekanan dalam pekerjaan, adanya tekanan dalam pekerjaan tentu akan berdampak pada pada hasil pengerjaan tugas atau pekerjaan tersebut, karena karyawan merasakan tugas atau pekerjaannya sebagai beban kerja yang harus diselesaikan.

Secara umum, pengertian kinerja adalah suatu prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama. Menurut Stolovich dan Keeps (1992) kinerja ialah hasil yang dicapai seseorang pada tindakan pencapaian sesuatu pekerjaan yang diminta. Sedangkan menurut

Mangkunagara (2002:22) kinerja ialah hasil kerja baik yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Saat ini, fenomena hadirnya *coffeeshop* di Indonesia sudah bukan hal yang mengagetkan. Hampir di setiap sudut terutama kota besar, dapat ditemukan yang namanya *coffeeshop*. Namun, jarang juga ditemukan suatu *coffeeshop* dalam kondisi sepi terutama ketika malam hari. Hal ini menandakan jika budaya meminum kopi dapat dijadikan sebagai gaya hidup atau *lifestyle*. Peneliti dapat mengatakan ini karena tolak ukur dalam mendirikan sebuah *coffeeshop* sekarang ini adalah memanjakan *customer* atau pelanggan dengan fasilitas yang lengkap. Contohnya dengan adanya layanan *wi-fi* gratis dari pihak *coffeeshop*, *smoking area* dibalut dengan nuansa *outdoor* yang sejuk dengan banyaknya tanaman disekitar area, dan sebagainya.

Pada dasarnya, masyarakat Indonesia memang tak pernah jauh dari kata kopi, mulai dari menanam biji kopi hingga meminum kopi. Kopi memang menjadi minuman yang terkenal di seluruh dunia. Berawal dari sinilah muncul istilah atau sebutan kafe yang mengacu kepada kedai kopi atau *café* atau *coffeeshop*. Istilah kata *café* berasal dari Bahasa Prancis yang berarti kopi (Listyari, 2006). Pengertian *coffeeshop* sendiri merupakan suatu tempat yang identic dengan meja-meja dan kursi-kursi yang tertata rapi dan juga sofa yang nyaman, menjual aneka varian kopi dan *snack* atau *side-dish* sebagai penunjang dan ditemani oleh alunan music jazz yang menenangkan yang bisa langsung dirasakan oleh *customer* (Kurniawan dan Sidiq, 2016). Selain itu, rentang usia penikmat kopi di Indonesia adalah remaja hingga usia lanjut.

Bagi mereka, kopi adalah santapan sehari-hari yang tidak dapat dilewatkan mulai dari beraktivitas di pagi hari hingga bersantai di sore hari.

Cibubur merupakan daerah di kabupaten Bogor yang masyarakatnya sangat *responsive* atau peka terhadap perubahan gaya hidup, tak terkecuali budaya meminum kopi tentunya. Perkembangannya sangat pesat dengan memanfaatkan tren atau gaya hidup mengonsumsi kopi yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Berawal dari hanya membeli di kedai kemudian pulang atau biasa disebut dengan sistem *take away* hingga membeli kopi kemudian mengobrol dengan teman atau kolega di kedai yang modern dengan menghadirkan banyak fasilitas. Masyarakat mulai tertarik dengan mendirikan usaha *coffeeshop* di Perumahan Kota Wisata Cibubur. *Coffeeshop* seperti Kedai Kopi Kulo, *Dusty Coffee*, *Starbucks Coffee*, *Coffee Toffee*, *Wisata Malabar Coffee*, dan *Kama Coffee & Co.* merupakan beberapa contoh kedai kopi yang berdiri di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. Dengan semakin banyaknya usaha *coffeeshop* di Kota Wisata Cibubur, membuktikan bahwa para penikmat kopi di Kota Bogor sangatlah besar. Dari mulai kedai-kedai kopi besar seperti *Starbucks Coffee* yang menjual suasana premium nan mewah dan prestis dalam meminum kopi hingga kedai kopi seperti *Wisata Malabar Coffee* yang menyuguhkan kopi dengan harga yang sangat terjangkau untuk kantong mahasiswa dengan dibalut *vibes* atau suasana yang sederhana namun tetap memerhatikan kenyamanan.

Dengan banyaknya *coffeeshop* di Indonesia, terutama di Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor ini, dan menjadikannya bagian daripada gaya hidup kebanyakan masyarakat di negeri ini, pengunjung tidak hanya mendatangi *coffeeshop* sebatas

untuk membeli menu kopi yang disediakan oleh *coffeeshop* tersebut, melainkan ada koneksi atau sentuhan emosi yang diberikan oleh *coffeeshop* tersebut, bisa berupa gengsi atau perasaan bangga.

Terlebih lagi, Indonesia adalah salah satu negara penghasil biji kopi terbaik di dunia. Medan, Aceh, dan Lampung adalah beberapa daerah dengan produksi biji kopi terbaik di Indonesia. Para pengusaha kopi sangat ini juga bersungguh-sungguh dalam mempelajari anatomi berbagai macam biji kopi di Indonesia sehingga mereka tidak sekedar mampu mendirikan *coffeeshop* namun juga paham ilmu dan karakteristik biji kopi yang mereka jual dan hadirkan di *coffeeshop*.

Dalam arti lain, pembuatan secangkir kopi tidak sembarangan. Mereka memperhatikan struktur dan ilmu pasti daripada kopi tersebut yang membuat rasa kopi lebih *scientific* atau ilmiah secara tekstur dan rasa.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Coffeeshop* di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor”.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan *coffeeshop* di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *coffeeshop* di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor?
3. Apakah keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *coffeeshop* di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor?
4. Apakah *work-life balance*, lingkungan kerja dan keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *coffeeshop* di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor?
5. Manakah diantara *work-life balance*, lingkungan kerja, dan keterikatan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan *coffeeshop* di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan *coffeeshop* di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *coffeeshop* di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui apakah keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *coffeeshop* di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor.
4. Untuk mengetahui apakah *work-life balance*, lingkungan kerja, dan keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *coffeeshop* di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor.

5. Untuk mengetahui diantara *work-life balance*, lingkungan kerja, dan keterikatan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan *coffeeshop* di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Melatih dan meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan analisis serta meningkatkan pengetahuan terhadap permasalahan internal yang terjadi di lingkungan kerja terkait dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja (*work-life balance*) dan Keterikatan Kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, manfaat lain yang didapat penulis adalah menghasilkan bahan skripsi untuk tugas akhir mahasiswa dan menambah wawasan penulis tentang sumber daya manusia serta nantinya mampu diterapkan di dunia kerja.

2. Bagi karyawan *coffeeshop* di Perumahan Kota Wisata

Dari hasil penelitian ini, penulis berharap dapat membantu beberapa perwakilan *coffeeshop* yang akan penulis teliti manajemen beberapa *coffeeshop* di Perumahan Kota Wisata dalam mempertimbangkan upaya peningkatan faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan *coffeeshop* di Perumahan Kota Wisata.

3. Bagi pihak akademis

Dapat digunakan sebagai bahan literatur dan referensi sebagai data sekunder dan sebagai bahan pemikiran tentang peran dan fungsi sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan *coffeeshop* di Perumahan Kota Wisata.

4. Bagi peneliti lainnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.