

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi penuh dengan kesulitan dan persaingan, perusahaan harus dapat dengan cepat melewati dan menyesuaikan diri dengan setiap perubahan. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi, maka penting untuk memperhatikan sumber daya manusia. Karyawan yang mampu secara konsisten berkinerja baik dalam jangka panjang akan memberikan nilai tambah dan manfaat tersendiri bagi organisasi. Akibatnya, rencana manajemen dan tujuan diharapkan berhasil dilakukan. Kondisi, sebaliknya, harus menjadi salah satu pertimbangan terpenting bagi karyawan dan manajemen organisasi karena kinerja karyawan dapat berfluktuasi dari waktu ke waktu.

Menurut Tjahjono & Palupi (2018), sumber daya manusia organisasi memainkan peran penting dalam mencapai tujuannya. Untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan, kemampuan organisasi dan kebutuhan karyawan, sumber daya manusia harus dikelola secara profesional. Dalam era globalisasi, banyak perubahan dan kemajuan yang terjadi, khususnya dalam dunia kerja. Tentu saja, sebagai hasil dari perkembangan ini, banyak perusahaan di bidang pendidikan, jasa, tekstil, dan industri lain yang mengandalkan tenaga kerja untuk bertahan hidup. Akibatnya, sangat penting bagi bisnis untuk memiliki pemahaman yang kuat tentang cara memberdayakan karyawan mereka. Snell dan Morris (2019) berpendapat bahwa sumber daya manusia para eksekutif adalah proses pengawasan yang tak henti-hentinya untuk mencapai tujuan hierarkis. Pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif membutuhkan manajemen sumber daya manusia.

Virus corona yang lebih sering disebut dengan Covid-19 merupakan virus baru dan penyakit menular yang saat ini sedang melanda dunia. Ratusan negara telah terinfeksi, dan sebagai akibatnya sebagian besar penduduk dunia telah

meninggal. Virus ini pertama kali ditemukan di Kota Wuhan, China, pada akhir Desember 2019, menurut WHO (2021), dan sejak itu menyebar ke Indonesia dan negara lain. Virus corona dapat menyebar dengan cepat melalui kontak langsung dengan permukaan yang terkontaminasi dan percikan dahak dari orang yang terinfeksi (melalui batuk dan bersin).

Salah satu metodologi otoritas publik dalam memutus mata rantai penyebaran gejolak infeksi virus Corona adalah dengan memberlakukan strategi Pembatasan Sosial Cakupan Besar (PSBB) yang di dalamnya terdapat pembatasan untuk setiap pergerakan manusia atau usaha lainnya. Kecuali untuk keadaan darurat, tidak ada yang boleh keluar rumah, dan hanya usaha yang menjual kebutuhan pokok yang boleh beroperasi (Permenkes, 2020). Setelah PSBB diberlakukan, biasanya karyawan tidak bisa bekerja dan perusahaan harus mempekerjakan karyawannya dari rumah atau disebut juga *Work From Home*. Pekerjaan yang dilakukan dari jarak jauh, atau lebih spesifiknya dari rumah, disebut dengan WFH (*Work From Home*). Ini merupakan jeda dari pekerjaan kantor biasa yang biasa dilakukan karyawan sebelum pandemi Covid-19, dimana mereka harus bekerja dari rumah. WFH adalah hal lain bagi sebagian orang yang mengharapkan karyawan menyesuaikan diri dengan berbagai kemajuan yang perlu dipelajari untuk memanfaatkannya. Beberapa orang awalnya senang bekerja dari rumah karena memberi mereka rasa fleksibilitas dan relaksasi dalam jadwal mereka. Namun, bekerja dari rumah untuk waktu yang lama seringkali dapat menimbulkan masalah baru (Mungkasa, 2020).

Salah satu masalah yang dapat ditimbulkan dari kegiatan WFH adalah menurunnya tingkat produktifitas karyawan. Hal ini juga di alami oleh Kantor Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) Deni Nugraha di Tangerang. Pandemi Covid 19 telah berdampak pada berkurangnya klien yang menggunakan jasa kantor PPAT Deni Nugraha. Kegiatan WFH juga berdampak pada menurunnya tingkat produktifitas karyawan karena minimnya pengawasan dari pimpinan. Produktifitas secara umum didefinisikan sebagai hubungan antara input aktual dan hasil nyata, serta kegiatan produksi sebagai perbandingan input dan output.

Ukuran produktifitas adalah seberapa baik sumber daya dikelola dan digunakan untuk mendapatkan hasil terbaik. Karena produktifitas adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan semua sumber daya sebagai masukan yang digunakan per satuan waktu, maka pengukuran produktifitas terutama digunakan sebagai alat manajemen perusahaan untuk menganalisis dan mendorong efektivitas kerja (Supriyadi et al, 2022).

Faktor internal yang berasal dari karyawan maupun faktor eksternal yang berasal dari lingkungan sekitar karyawan dapat berdampak pada produktifitas kerja. Karyawan, misalnya, mungkin mengalami kejemuhan saat dihadapkan pada beban kerja yang berlebihan dan tidak mampu menyelesaikan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Akhirnya, ini mempengaruhi efisiensi kerja yang tidak menguntungkan. *Work family conflict* merupakan bentuk konflik peran pada diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga (Alam, 2017).

Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat merugikan individu, keluarganya, dan perusahaan tempatnya bekerja. Secara individu, beberapa efek negatif tersebut antara lain masalah kesehatan dan disfungsi dalam hubungan dengan anggota keluarga lainnya, kualitas yang lebih rendah di tempat kerja dan di rumah, yang menciptakan ketidakseimbangan dalam kehidupan seseorang dan menurunkan tingkat kepuasan hidup seseorang (Ashar & Harsanti, 2016). Bersamaan dengan pelaksanaan WFH, tidak menutup kemungkinan akan terjadi benturan pekerjaan-keluarga yang dirasakan, terutama bagi karyawan yang memiliki banyak pekerjaan akan terjadi benturan antara pekerjaan dengan keluarga sehingga menghambat pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh gangguan anggota keluarga lainnya yang menyebabkan mereka menjadi tidak teratur dan rentan terhadap stres (Feng & Savani, 2020). Meskipun telecommuting lebih fleksibel, hal itu dapat menambah lebih banyak tugas keluarga, seperti rumah yang sering berantakan karena semua orang berada di rumah setiap hari. Selain itu, orang tua harus mendampingi dan membimbing anaknya melalui pembelajaran jarak jauh akibat penutupan sekolah.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai *work family conflik* terhadap produktifitas kerja masih terbatas. Hasil penelitian Hutagalung (2021) menunjukkan bahwa *Work Family Conflict*, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas kerja Karyawan.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap produktifitas kerja adalah *work life balance*. *Work-life balance* atau kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesionalnya. Gagasan ini berkaitan dengan bagaimana seorang karyawan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesionalnya. Sebagai bentuk tanggung jawab keluarga, menjaga keharmonisan dalam keluarga sangatlah penting (Fidyani, L., & Prasetya, 2018). Mungkin sulit bagi seorang karyawan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka. Seorang karyawan memiliki peran dan tanggung jawab tertentu yang harus dilakukan dalam keluarga, tetapi ia juga memiliki peran dan tanggung jawab lain yang harus diperhatikan dalam hubungannya dengan perusahaan.

Di sisi lain, pekerja memiliki kehidupan di luar tempat kerja, termasuk kehidupan pribadi (keluarga). Antara kehidupan kerja harus diimbangi dengan kehidupan sehari-hari, dalam meninjau keseimbangan antara kegiatan yang menyenangkan dan serius merupakan ujian bagi setiap pekerjaan yang menuntut adanya pilihan untuk menyesuaikan tanggung jawab terkait pekerjaan dan keluarga. Vyas (2017) menegaskan Istilah “*work-life balance*” juga mengacu pada orang yang memiliki cukup waktu untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesionalnya, seperti dapat menghabiskan waktu bersama keluarga, bersantai, dan berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja, pimpinan dan siap untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai *work life balance* terhadap produktifitas kerja adalah sebagai berikut penelitian Wibowo dan Siregar (2021), Andriyana dan Supriansyah (2021), Safitri dan Frianto (2021), Lintong et al (2023) membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan terdapat pada variable independen di mana penelitian ini menggunakan variable work life balance, Sedangkan penelitian Hutagalung (2021) dengan judul pengaruh *Work Family Conflict*, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas kerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kanwil Jayapura. Perbedaan lainnya adalah pada objek penelitian yang digunakan yaitu Kantor Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) Deni Nugraha di Tangerang. Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk menggunakan judul skripsi **"Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Kantor PPAT Deni Nugraha di Tangerang"**.

Batasan Masalah

Dalam penelitian ini perlu dilakukan pembatasan masalah yang bertujuan agar sasaran dan tujuan pembahasan skripsi ini terarah dan tidak terlalu luas. Pembatasan masalah yang diteliti yaitu bagaimana analisis pengaruh *work family conflict* dan *work life balance* terhadap produktifitas karyawan pada Kantor Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) Deni Nugraha di Tangerang.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap produktifitas kerja karyawan Kantor Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) Deni Nugraha di Tangerang?
2. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap produktifitas kerja karyawan Kantor Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) Deni Nugraha di Tangerang?
3. Berapa besar pengaruh *work family conflict* dan *work life balance* secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan Kantor Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) Deni Nugraha di Tangerang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis Pengaruh *work family conflict* terhadap produktifitas kerja karyawan Kantor Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) Deni Nugraha di Tangerang.
2. Menganalisis Pengaruh *work life balance* terhadap produktifitas kerja karyawan Kantor Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) Deni Nugraha di Tangerang.
3. Menghitung besarnya pengaruh faktor *work family conflict* dan *work life balance* secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan Kantor Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) Deni Nugraha di Tangerang.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademisi

Salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta.
2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan saran yang bermanfaat khususnya untuk penelitian selanjutnya dibidang ekonomi manajemen sumber daya manusia.
3. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi kantor PPAT Deni Nugraha dalam meningkatkan kinerja karyawan pada waktu yang akan datang.
 - b. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi wawasan baru yang bermanfaat dalam ilmu ekonomi sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.



