

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Job Performance atau kinerja kerja adalah ukuran seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaannya. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, termasuk efisiensi, kualitas hasil kerja, dan kemampuan untuk memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja kerja yang baik tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan individu, tetapi juga berpengaruh besar terhadap keberhasilan keseluruhan perusahaan. Perlunya, evaluasi kinerja kerja menjadi elemen penting dalam pengembangan strategi.

Job Performance berpotensi mempengaruhi tiga faktor utama yaitu dukungan perusahaan, kemampuan manajemen, atau efektivitas dalam unit masing-masing pada perusahaan dan atau *Job Performance* mampu memberikan kontribusi pada perkembangan perusahaan. (Tinjauan *et al.*, 2024, p. 768) dalam (Siswanto, 2020). Kinerja kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain, mulai dari faktor personal, kepemimpinan, dinamika tim, sistem, dan kontekstual atau situasional. faktor yang memengaruhi kinerja kerja sangat penting untuk merancang intervensi yang tepat.

Job Performance juga merupakan sebuah prestasi kerja yang sukses dituntaskan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, seperti standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas karyawan harus terukur dan tepat dengan pekerjaan yang diberikan. (Ariyani dan Frianto, 2024, p. 100) dalam (Surya, 2022). Dalam hal ini perusahaan secara tepat dan optimal, perlu adanya perhatian mulai dari aturan, norma, dan nilai moral. penciptaan lingkungan kerja yang mendukung penegakan nilai perusahaan menjadi kunci dalam mendorong kinerja.

Job Performance dapat diukur dengan menggunakan lima indikator pertama, kualitas kerja yaitu kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mewujudkan target perusahaan secara optimal; kedua, kuantitas yaitu mampu mencapai target dan deadline seperti yang telah ditentukan perusahaan; ketiga, inisiatif yaitu memiliki niat, inisiatif,

tanggung jawab dan kesungguhan dalam mengerjakan pekerjaan; keempat, kejujuran yaitu sifat dapat dipercaya akan dinilai penting dan dijunjung tinggi; kelima, kerjasama yaitu menjalin kerjasama yang baik dengan kolega. (Ariyani dan Frianto, 2024)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di mana secara kualitas dan kuantitasnya yang sudah dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikannya.(Dwi *et al.*, 2024). Kinerja karyawan merupakan kunci sukses dari keberhasilan perusahaan, maka dari itu karyawan dituntut profesional, integritas serta produktif dalam pencapaian kerjanya. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efisien dan efektif.(Huda, 2024). Dalam hal ini, mencerminkan suatu kontribusi secara langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan yang memiliki rasa kerja yang tinggi tidak hanya menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga melaksanakan sesuai dengan nilai profesionalisme, produktivitas, hingga integritas. Oleh karena itu, perlu adanya manajemen perusahaan seperti memberikan perhatian khusus dengan peningkatan serta evaluasi kinerja untuk mencapai efektivitas dan efisiensinya pada operasional perusahaan. Kinerja kerja yang buruk dapat menimbulkan dampak negatif yang signifikan bagi perusahaan. Misalnya, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dapat mengganggu alur kerja dan menyebabkan penundaan dalam proyek yang lebih besar.

Selain itu, hasil kerja yang tidak memenuhi standar dapat merusak reputasi perusahaan dan mengurangi kepuasan pelanggan. Hal ini juga dapat menyebabkan tingkat turnover yang tinggi, di mana karyawan yang tidak puas cenderung meninggalkan perusahaan, sehingga meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan bagi manajemen. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Perusahaan dapat menerapkan berbagai strategi yang efektif untuk meningkatkan Job Performance. Salah satunya adalah menyediakan pelatihan dan pengembangan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, serta menerapkan sistem penghargaan

yang adil untuk mengakui kinerja yang baik, juga dapat meningkatkan motivasi karyawan. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan Bersama.

Data empiris menunjukkan bahwa *Job Performance* dalam penelitian di PT Dok dan Perkapalan Surabaya ditahun 2024 menyatakan bahwa *Job Performance* berpengaruh terhadap *Workload* dan *Work-Life Balance*. Pada pernyataan Keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Life Balance*) memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya. Pada Beban kerja (*Workload*) berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya. (Ulwiyah, 2023, p. 478)

Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan *Job Performance* yang sangat diperlukan, mengingat kinerja kerja dapat dipengaruhi oleh *Workload* dan *Work-Life Balance*. Ketidakseimbangan antara tekanan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan produktivitas, menciptakan stres berkepanjangan, dan menurunkan kualitas output kerja. Sebaliknya, pengelolaan beban kerja yang tepat serta keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta komitmen terhadap perusahaan.

Sebagai dasar dalam penelitian ini teori yang digunakan sebagai pisau analisis untuk membantu memecahkan masalah penelitian adalah teori *Job Demands-Resources (JD-R) Theory*. (Bakker dan Demerouti,2007). Teori ini menggambarkan *Workload* sebagai *Job Demand* (tuntutan pekerjaan yang dapat menyebabkan stress), *Work-Life Balance* sebagai *Personal Resource* yang memotivasi dan kinerja, dan *Digitalization* sebagai *Job Resource* yang berperan untuk membantu mengurangi beban kerja dan meningkatkan efisiensi.(Bakker dan Demerouti, 2014) Sebenarnya, teori ini menjelaskan tentang bagaimana kombinasi antara beban kerja, keseimbangan hidup, dan teknologi yang mempengaruhi *Job Performance* secara langsung maupun tidak langsung.

Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang komprehensif dalam memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan *Job Performance* karyawan. adalah *Workload* (*Beban kerja*). *Workload* (*Beban kerja*) merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu melalui teknik manajemen lainnya untuk memperoleh informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja unit perusahaan. *Beban kerja* memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Adira Semesta Industri Perusahaan sebagai bahan penelitian berdiri dari 2012 yang bergerak dibidang servis dan perbaikan *rotating equipment* (*manufacture*). (Widianti dan Herlina, 2023). *Beban kerja* yang sesuai dan tepat sangat penting dikarenakan untuk memastikan kinerja karyawan agar tetap optimal.

Work-Life Balance (*Keseimbangan hidup*) merupakan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan yang terjadi ketika individu mampu untuk mengalokasikan waktu dan energi tidak hanya untuk tuntutan pekerjaan tetapi juga tuntutan kehidupan pribadinya. Menurut Rincy dan Panchanatham (2010) mengartikan *work-life balance* sebagai situasi dimana konflik antara pegawai lebih sedikit dan perannya dalam keluarga maupun dalam pekerjaan berfungsi dengan baik. Dalam pandangan pegawai, mereka percaya bahwa *work-life balance* sangat penting di tempat kerja dan mereka juga bertanggung jawab kepada keluarga.

Digitalization merupakan proses transformasi bisnis dengan menggunakan teknologi digital untuk meningkatkan kualitas, produktivitas dan inovasi. *Digitalization* memiliki potensi besar untuk mempengaruhi kinerja perusahaan, penggunaan teknologi digital dapat membawa berbagai manfaat dan perubahan dalam berbagai aspek operasional dan manajemen. *Digitalization* dapat membantu otomatisasi proses operasional seperti pemantauan dokumen barang ekspor, pengiriman petikemas, *Digitalization* memungkinkan otomatisasi proses yang sebelumnya dilakukan secara manual sehingga dapat mengurangi ketergantungan pada pekerjaan manual, mengurangi biaya produksi, dan meningkatkan produktivitas.

Kemajuan teknologi, terutama dalam internet dan media sosial, telah mengubah fundamental cara manusia berinteraksi, berkomunikasi, dan memengaruhi

budaya populer serta gaya hidup. Dalam konteks Indonesia, penggunaan internet dan media sosial telah menjadi aspek penting dalam kehidupan sehari-hari. Data dari WeAreSocial (2022) menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dalam jumlah pengguna internet di Indonesia selama lima tahun terakhir, yang mencerminkan korelasi antara pertumbuhan populasi dan pengguna internet. (Pramuswari *et al.*, 2024).

Perkembangan teknologi, terutama internet dan media sosial, telah merevolusi cara hidup masyarakat Indonesia. Pertumbuhan pengguna internet yang sejalan dengan pertumbuhan populasi mencerminkan bahwa transformasi digital semakin melekat dalam kehidupan sehari-hari, membentuk pola komunikasi, budaya populer, dan gaya hidup baru. Fakta ini penting untuk dipertimbangkan dalam berbagai bidang, mulai dari pemasaran digital, kebijakan publik, hingga pengembangan sumber daya manusia di era digital.

Variabel *Workload* dan *Work-Life Balance* untuk meningkatkan *Job Performance* melalui *Digitalization* sebagai variabel mediasi, yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil replikasi dan modifikasi penelitian yang telah dilakukan oleh (Dewi dan Krisnadi, 2023); (Ulwiyah, 2023); dan (Muzti dan Mardiana, 2024). Variabel-variabel yang telah dibahas di atas akan disusun dalam sebuah model kerangka konseptual yang menunjukkan hubungan kausal antara variabel independen (*Workload* dan *Work-Life Balance*) terhadap variabel dependen (*Job Performance*) melalui *Digitalization* sebagai variabel mediasi. Model ini merupakan pengembangan/novelty dalam penelitian ini dengan menggunakan perspektif teori *Job Demands-Resources (JD-R)* dan penelitian sebelumnya, memberikan kontribusi berupa pengembangan konsep baru yang mengintegrasikan berbagai faktor dalam meningkatkan *Job Performance* di era digital.

Variabel yang telah dibahas secara singkat selanjutnya akan dibentuk menjadi model kerangka konseptual yang merupakan pengembangan/novelty dalam penelitian ini dengan menggunakan perspektif teori *Job Demands-Resources (JD-R)*. Model

kerangka konseptual ini selanjutnya akan diujikan pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik.

Dalam permasalahan yang telah diuraikan diatas penulis akan melaksanakan penelitian pada perusahaan PT Agro Mandiri Logistik, perusahaan ini merupakan perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut (EMKL) yang beroperasi pada bidang jasa pengiriman barang ekspor luar negeri, barang import dari luar negeri masuk ke Indonesia, pengurusan dokumen barang ekspor maupun import.

Penelitian ini akan memberikan kontribusi akademik dengan menguji model konseptual dalam konteks yang belum banyak dieksplorasi, sehingga dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia dalam sektor transportasi dan logistik. Berangkat dengan model konsep dari penelitian terdahulu tersebut maka dilakukan penelitian yang lebih mendalam dan difokuskan pada ***Workload dan Work-Life Balance terhadap Job Perfomance dengan Digitalization sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT Agro Mandiri Logistik***”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini berlandaskan pada latar belakang tersebut :

1. Apakah *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Digitalization* pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik ?
2. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Digitalization* pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik ?
3. Apakah *Digitalization* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik ?
4. Apakah *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik ?
5. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik ?

6. Apakah *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* melalui *Digitalization* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik ?
7. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* melalui *Digitalization* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik?

1.3 Batasan Masalah

Dalam identifikasi masalah terdapat permasalahan yang tidak akan dibahas secara menyeluruh disebabkan adanya berbagai keterbatasan untuk menghindari meluasnya permasalahan, serta untuk mempermudah pemahaman dan dimengerti. Oleh karena itu, penulis dalam penelitian ini memberikan batasan untuk penelitian masalah mengenai pengaruh *Workload* dan/atau *Work-Life Balance* sebagai variabel independen, terhadap *Job Performance* sebagai variabel dependen, melalui *Digitalization* sebagai variabel mediasi.

1.4 Tujuan Penelitian

Pada latar belakang serta rumusan masalah yang sudah dijelaskan, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengembangkan, menguji serta menganalisis :

1. Pengaruh *Workload* terhadap *Digitalization* pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik;
2. Pengaruh *Work-Life* terhadap *Digitalization* pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik;
3. Pengaruh *Digitalization* terhadap *Job Performance* pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik;
4. Pengaruh *Workload* terhadap *Job Performance* pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik;

5. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Performance* pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik;
6. Pengaruh *Workload* terhadap *Job Performance* melalui *Digitalization* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik;
7. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Performance* melalui *Digitalization* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Penelitian diharapkan dapat manfaat guna sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kualitas *Workload*, *Work-Life*, dan sistem *Digitalization* yang mendukung *Job Performance* perusahaan PT Agro Mandiri Logistik.
2. Bagi STIAMAK Barunawati
Penelitian ini diharapkan dapat manfaat guna meningkatkan wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa, memperbanyak koleksi penelitian mahasiswa bagi perpustakaan berguna untuk penelitian mahasiswa selanjutnya, serta bisa diterapkan teori pada bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan *Workload*, *Work-Life*, dan sistem *Digitalization* yang mendukung *Job Performance* perusahaan PT Agro Mandiri Logistik.
3. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat manfaat guna menjadi bahan referensi penelitian mahasiswa di semester berikutnya. Bagi peneliti juga dapat memahami tentang *Workload*, *Work-Life*, dan sistem *Digitalization* yang mendukung *Job Performance* perusahaan PT Agro Mandiri Logistik.

1.6 Sistematika Penulisan

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama, menjabarkan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan masalah yang memiliki manfaat untuk penelitian yang diharapkan tidak menyimpang dari rumusan masalah, tujuan dan manfaat dalam penelitian.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab kedua, menguraikan kumpulan teori dari sumber informasi lain sebagai rujukan serta pembahasan yang memperkuat dengan membuktikan dari hasil penelitian terdahulu.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga, pada bab ini berisi mengenai tahapan yang dilakukan peneliti dalam sebuah penelitian serta penulisan laporan penelitian, agar mendapatkan hasil yang tepat. Perlunya tahapan penelitian yang terstruktur dan benar sesuai tujuan awal peneliti.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab keempat, dalam bab ini berisi tentang hasil dari peneliti mengumpulkan data, pengamatan, pengolahan data dari kuesioner yang dibagikan pada karyawan perusahaan PT Agro Mandiri Logistik, sehingga dari hasil yang didapat, dapat dibuatkan laporan penelitian.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab kelima atau bab terakhir, berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang berisi mengenai pembahasan dan adanya saran bagi pihak yang bersangkutan yang sebagai objek penelitian untuk meminimalisasikan kekurangan.