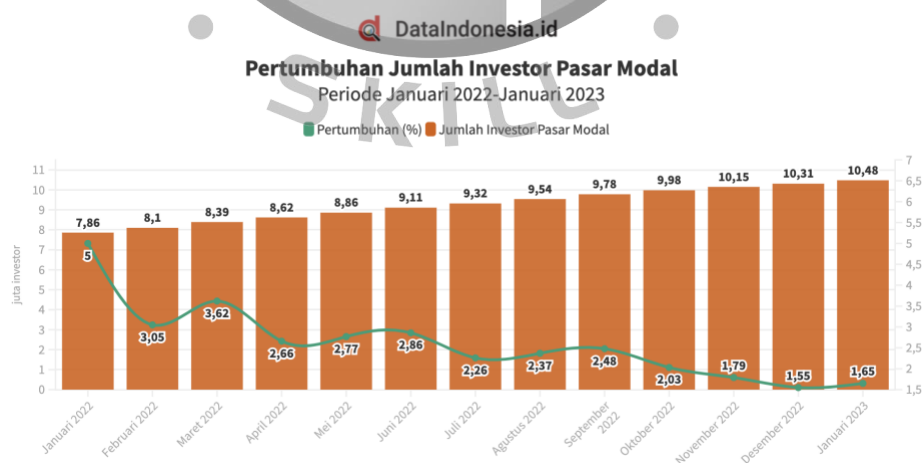


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Industri pasar modal adalah industri yang sudah berdiri jauh sebelum negara Indonesia merdeka, dimana industri pasar modal sudah hadir sejak jaman kolonial Belanda, tepatnya pada tahun 1912 di Batavia. Namun sejak pendiriannya industri pasar modal tidak langsung berkembang sebesar saat ini, dikarenakan terdapat faktor eksternal yang menghambat perkembangannya seperti perang dunia 1 dan 2. Kemudian baru tahun 1977 pemerintah Indonesia kembali mengaktifkan pasar modal dan bertahun - tahun kemudian pasar modal mengalami pertumbuhan seiring dengan berbagai insentif dan regulasi yang dikeluarkan pemerintah hingga bisa mencapai kondisi saat ini.



**Gambar 1.1** Pertumbuhan Investor di Pasar Modal Indonesia

Sumber : Data Kustodian Sentral Efek Indonesia (KSEI) diolah dataindonesia.id

Pada awal tahun 2023, jumlah investor di pasar modal terus mengalami pertumbuhan yang signifikan, mencapai 10,48 juta orang pada bulan Januari 2023. Data dari Kustodian Sentral Efek Indonesia (KSEI) menunjukkan bahwa jumlah investor di pasar modal terus menguat setiap bulannya sejak Januari 2022. Dalam perbandingan dengan periode Desember 2022, terdapat peningkatan sebesar 1,65% dari jumlah investor sebelumnya yang mencapai 10,31 juta orang. Selain itu, jika dibandingkan dengan Januari 2022, jumlah investor meningkat sebanyak 33,28% dari 7,86 juta orang. Selama lima tahun terakhir, dibandingkan dengan periode tahun 2018 yang tercatat sebanyak 1,62 juta orang, jumlah investor di pasar modal Indonesia telah meningkat lebih dari lima kali lipat atau sebesar 547,23%. Data ini merujuk pada jumlah *Single Investor Identification* (SID) yang tercatat.

Seiring dengan perkembangan industri pasar modal, banyak perusahaan utama maupun pendukung yang terbentuk demi membantu pertumbuhannya, salah satunya adalah perusahaan di bidang edukasi yang memberikan pemahaman pada masyarakat mengenai pasar modal, instrumen investasi yang terdapat di dalamnya dan cara untuk melakukan investasi. Dengan peningkatan pesat jumlah investor, memunculkan kenaikan permintaan dan memberikan peta persaingan yang ketat terhadap perusahaan yang bergerak di dalamnya, khususnya dalam perusahaan edukasi pasar modal. Bagi para perusahaan yang bergerak di industri edukasi pasar modal tersebut, pelayanan dan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam keberhasilan dan kemajuan perusahaan demi menjaga meningkatkan daya saingnya serta untuk mencapai visi dan misinya. Setiap organisasi sebaiknya memiliki

pandangan jangka panjang, visi dan misi yang jelas untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Hal ini sangat penting karena SDM yang memiliki dedikasi dan keahlian yang baik dalam bekerja sama akan membantu mencapai visi, misi dan tujuan tersebut (Marsyandi et al., 2022). Untuk mencapai pandangan, visi dan misi tersebut, perusahaan juga perlu menjaga serta meningkatkan kinerja atau performa karyawan. Dimana dengan meningkatnya kompetisi bisnis, dibutuhkan karyawan yang mumpuni untuk berkontribusi dalam perusahaan, karena dalam industri jasa selalu mengalami perubahan dan pembaruan yang tidak ada habisnya.

Dalam penelitian ini perusahaan yang akan diteliti merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di industri pasar modal dengan lini bisnis utama edukasi pasar modal. Perusahaan ini dikenal dengan nama PT Indovesta Utama Mandiri yang sudah berdiri sejak tahun 2017 dan sampai saat ini masih aktif dalam menjalankan layanan jasa dan edukasinya (<https://rivankurniawan.com>).



**Gambar 1.2 Landing Page PT Indovesta Utama Mandiri**

Sumber : <https://rivankurniawan.com>

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan pimpinan PT Indovesta Utama Mandiri serta dengan kondisi industri yang sudah peneliti jelaskan sebelumnya, dimana dengan meningkatnya jumlah investor di pasar modal dan permintaan akan layanan jasa edukasi yang semakin tinggi, membuat peta persaingan bisnis yang lebih ketat. Oleh karena itu para karyawan di PT Indovesta Utama Mandiri ini harus bekerja lebih keras untuk meningkatkan kinerja mereka. Sehingga saat ini PT Indovesta Utama Mandiri dihadapkan dengan tantangan untuk menjaga eksistensi mereka supaya tetap dapat bersaing dan terus tumbuh kedepannya.

Dalam menjaga eksistensi dalam persaingan yang ketat, kinerja dari para karyawan menjadi salah satu kunci utama, kinerja karyawan yang tinggi akan menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Perusahaan akan dapat tetap bersaing secara kompetitif di lingkungan atau industrinya jika mereka memiliki karyawan yang antusias dan memiliki keterampilan yang tepat untuk melakukan pekerjaan (Ardhi et al. 2017). Kinerja adalah hasil yang dicapai pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang diterapkan pada pekerjaannya. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Robbins, 2021).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahma et al. (2021), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya adalah *work life*

*balance*. *Work life balance* merupakan konsep keseimbangan yang mencakup berbagai aspek, seperti ambisi atau karir, kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Keberhasilan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan di tempat kerja dan kehidupan pribadi akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi, menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam kedua aspek kehidupan tersebut (Mardiani et al., 2021).

Selain itu, *work life balance* dapat diartikan sebagai kondisi di mana tuntutan pekerjaan dan kehidupan individu seimbang. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor yang signifikan bagi setiap karyawan untuk memperoleh kualitas hidup yang seimbang dalam aspek keluarga dan pekerjaan. Dalam perspektif karyawan, *work life balance* merujuk pada kemampuan untuk mengatur kewajiban kerja dan tanggung jawab keluarga secara seimbang. Di sisi lain, perspektif perusahaan menempatkan *work life balance* sebagai suatu tantangan untuk menciptakan budaya perusahaan yang mendukung agar karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka di tempat kerja (Daylen et al. 2021).

*Work life balance* yang tidak terpenuhi berdampak pada produktivitas karyawan. Bekerja berjam-jam dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Kelelahan yang ditimbulkan bisa membuat seseorang menjadi kurang fokus dan sering melakukan kesalahan. Kesalahan membuat tugas membutuhkan waktu lebih lama untuk diselesaikan, yang pada akhirnya membuat karyawan berkinerja buruk dan mengganggu operasi organisasi. Efek lain dibuktikan dengan serangkaian

penelitian yang dilakukan oleh Marianna Virtanen dan rekannya di Finnish Institute of Occupational Medicine. Marianna menjelaskan, kerja berlebihan yang menyebabkan stres dapat memicu berbagai masalah kesehatan, antara lain diabetes, penyakit jantung, gangguan ingatan, gangguan tidur, bahkan depresi. Lain halnya dengan seorang karyawan yang memiliki *work life balance* dan dapat merasakan banyak manfaat tidak hanya dalam kehidupannya tetapi juga dalam organisasi. Salah satu manfaat *work life balance* adalah peningkatan produktivitas. Kehidupan yang seimbang di dalam dan di luar kantor membuat karyawan lebih bahagia. Perasaan bahagia ini dapat membuat karyawan lebih produktif dan berinovasi untuk meningkatkan kinerja. (<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/>).

Selain *work life balance*, dalam penelitian yang dilakukan Pawirosumarto et al. (2017) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak baik bagi kelangsungan pekerjaannya, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif akan berdampak negatif bagi kelangsungan pekerjaannya. Lingkungan kerja tersebut meliputi segala aspek yang terkait dengan tempat kerja, mulai dari alat perkakas dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar tempat kerja, metode kerja, hingga pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok (Sedarmayanti, 2018). Selain itu lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya, dimana hal tersebut dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil kerjanya.

Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sudiardhita et al., (2018) faktor kompensasi juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan besarnya pekerjaan mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi sering juga disebut dengan penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Selain itu kompensasi juga merupakan hal penting yang menjadi motivasi atau motivasi utama seorang karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu tidak semata-mata untuk membuktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain, mengharapkan imbalan atau imbalan atas hasil yang telah diberikan (Maria, 2018).

Selain dari beberapa faktor sebelumnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Asari (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi secara tidak langsung oleh kepuasan kerja. Sehingga peneliti juga akan menggunakan faktor kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dalam penelitian ini. Kepuasan kerja yang tinggi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk melakukan tugas-tugasnya dengan baik dan berkontribusi positif terhadap organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Mangkunegara,

2020). Selain itu, mempertimbangkan masalah kepuasan kerja sangat penting karena kepuasan kerja yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendorong kinerja karyawan puncak (Rondonuwu et al., 2018).

Berdasarkan fenomena kenaikan permintaan dan persaingan bisnis yang dijelaskan sebelumnya, penelitian ini akan berusaha untuk menganalisis faktor – faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan demi menjaga eksistensi perusahaan dan meningkatkan pertumbuhannya. Sehingga penelitian ini cocok untuk dilakukan pada sebuah perusahaan khususnya yang bergerak di industri jasa seperti PT Indovesta Utama Mandiri demi menghadapi tantangan peta persaingan bisnis yang semakin ketat. Berangkat dari latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja”**.

## 1.2 Ruang Lingkup Masalah

Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti membuat ruang lingkup masalah untuk menyusun penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian yang peneliti lakukan ini adalah pengembangan dari hasil – hasil penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan adalah modifikasi model dari Sudiardhita et al., (2018) dengan judul *“The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance PT. Bank XYZ (persero) Tbk.”*, Pawirosumarto et al., (2016) dengan judul *“The effect of work environment, leadership style, and organizational*



*culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia” dan Achmad Azizah et al., (2023) dengan judul “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang”*

2. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel independen yaitu *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi, sementara Kinerja Karyawan menjadi variabel dependen dan Kepuasan Kerja menjadi variabel penengah atau *intervening*.
3. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Indovesta Utama Mandiri

### **1.3 Identifikasi Masalah**

Dalam penelitian ini akan mengidentifikasi faktor – faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan demi menjaga eksistensi dan pertumbuhan perusahaan kedepannya. Dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh *work life balance*, lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja yang akan menjadi fokus atau topik pembahasan dalam penelitian yang dilakukan.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Dalam penelitian yang dilakukan pada perusahaan PT Indovesta Utama Mandiri, peneliti akan berupaya untuk menjawab beberapa pertanyaan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh positif *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Indovesta Utama Mandiri?
2. Adakah pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Indovesta Utama Mandiri?
3. Adakah pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Indovesta Utama Mandiri?
4. Adakah pengaruh positif *work life balance* terhadap kinerja karyawan di PT Indovesta Utama Mandiri?
5. Adakah pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indovesta Utama Mandiri?
6. Adakah pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Indovesta Utama Mandiri?
7. Adakah pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indovesta Utama Mandiri?
8. Adakah pengaruh positif *work life balance* melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indovesta Utama Mandiri?
9. Adakah pengaruh positif lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indovesta Utama Mandiri?
10. Adakah pengaruh positif kompensasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indovesta Utama Mandiri?

### **1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang peneliti jelaskan di atas, berikut adalah maksud dan tujuan dari penelitian yang akan dilakukan :

1. Menguji serta menganalisis pengaruh positif *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Indovesta Utama Mandiri.
2. Menguji serta menganalisis pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Indovesta Utama Mandiri.
3. Menguji serta menganalisis pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Indovesta Utama Mandiri.
4. Menguji serta menganalisis pengaruh positif *work life balance* terhadap kinerja karyawan di PT Indovesta Utama Mandiri.
5. Menguji serta menganalisis pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indovesta Utama Mandiri.
6. Menguji serta menganalisis pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Indovesta Utama Mandiri.
7. Menguji serta menganalisis pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indovesta Utama Mandiri.
8. Menguji serta menganalisis pengaruh positif *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT Indovesta Utama Mandiri.
9. Menguji serta menganalisis pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT Indovesta Utama Mandiri.
10. Menguji serta menganalisis pengaruh positif kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT Indovesta Utama Mandiri.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan pada perusahaan PT Indovesta Utama Mandiri ini adalah sebagai berikut :

### 1.6.1 Manfaat Bagi Peneliti

Peneliti berharap penelitian yang dilakukan ini dapat memberikan manfaat dalam memberikan pemahaman yang lebih dalam dan melatih kemampuan analisa, serta juga dapat memberikan jawaban pengaruh dari *work life balance*, lingkungan kerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT Indovesta Utama Mandiri.

### 1.6.2 Manfaat Bagi Akademisi

Kemudian dari sisi akademis, penelitian ini dapat memberikan manfaat dengan menjadi sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi S1, jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu penelitian ini juga menjadi bentuk pengabdian mahasiswa tingkat akhir dan menguji kualitas diri, serta menjadi dokumentasi atas apa yang telah diteliti dan sebagai sarana pengucapan terima kasih kepada semua pihak yang memiliki peran tersendiri dalam menyelesaikan perkuliahan.

### 1.6.2 Manfaat Bagi Perusahaan

Dari sisi perusahaan, peneliti berharap penelitian yang dilakukan akan memberikan informasi dan fakta atau jawaban atas masalah yang terjadi di perusahaan. Sehingga perusahaan bisa lebih memahami akan pengaruh dari *work life balance*, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT Indovesta Utama Mandiri, dimana harapannya dengan hasil penelitian yang dilakukan perusahaan bisa mengambil tindakan atau langkah selanjutnya untuk menjadi lebih baik lagi dan terus berkembang kedepannya.

## 1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan terdiri dari lima bab yang masing-masing menampakkan titik berat yang berbeda, namun dalam satu kesatuan yang saling mendukung dan melengkapi, sebagai berikut:

### BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam Bab I, membahas mengenai latar belakang yang melandasi penelitian ini dilakukan, objek yang menjadi penelitian, maksud dan tujuan penelitian, metode penelitian yang akan digunakan beserta penjabaran sistematika penulisan.

### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Dalam Bab II berisi kumpulan dari kajian – kajian pustaka yang digunakan oleh peneliti dalam pembahasan masalah yang akan diteliti, seperti penelitian terdahulu, landasan teori penelitian, hipotesis penelitian, kerangka pemikiran dan ruang lingkup yang meliputi *work life balance*, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam Bab III akan membahas desain & jenis penelitian, teknik pengambilan data, populasi dan sampel yang digunakan, metode yang akan digunakan serta teknik analisis & pengujian hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian.

#### BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Kemudian dalam Bab IV, akan membahas mengenai perusahaan yang akan dijadikan objek penelitian yaitu PT Indovesta Utama Mandiri, dan akan dilanjutkan dengan proses analisa serta membahas hasil dari penelitian yang dilakukan terhadap pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

#### BAB V : PENUTUP

Dalam Bab terakhir yaitu Bab V, akan berisi penutup dan penyajian kesimpulan terkait hasil dari penelitian yang telah dilakukan pada perusahaan yang dijadikan objek penelitian, selain itu akan ada pemberian saran kepada perusahaan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan.

