

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Berbeda dengan aset perusahaan lainnya seperti metode, material, uang, dan mesin, manusia memiliki keistimewaan sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang dilengkapi kemampuan berpikir, merasakan, dan berperilaku. Kemampuan ini memungkinkan manusia untuk menjalani berbagai aktivitas dan menyelesaikan pekerjaannya. Fleksibilitas tempat kerja didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk menentukan pilihan yang mempengaruhi waktu dan lokasi mereka bekerja (Bukit et al., 2008, dalam Sa'adah & Sopiah, 2022).

Kebijakan kerja fleksibel telah menjadi fokus perhatian dalam dunia kerja modern, seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan budaya organisasi. Dengan adanya kebijakan ini, karyawan diberikan kebebasan untuk mengatur waktu dan tempat kerja, yang di harapkan dapat meningkatkan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi. Dalam beberapa tahun terakhir, kebijakan kerja fleksibel semakin banyak diterapkan oleh perusahaan sebagai respon terhadap perubahan dinamika dunia kerja. Kebijakan ini mencakup berbagai model kerja, seperti kerja jarak jauh, jam kerja yang dapat di sesuaikan, dan pengaturan tempat kerja yang lebih bebas. Program fleksibilitas inovatif yang menawarkan berbagai pilihan untuk menyesuaikan jadwal dan lokasi kerja, mengurangi beban kerja, serta mengakomodasi kehidupan pribadi karyawan dan telah diterapkan oleh banyak

perusahaan, terutama di industri elit (Wynn & Rao, 2020, dalam Sa'adah & Sopiah, 2022).

Mengingat bahwa sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang paling penting di era ekonomi modern dan maju, maka permasalahan dalam lingkungan bisnis global saat ini. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) sangat penting untuk menjaga karyawan tetap puas, sehat, dan berdedikasi (Sowmiya & Aiswarya, 2020). Sumber daya manusia merupakan sumber utama inovasi, dan seberapa baik mereka dikelola dan ruang kerja yang disediakan untuk mereka dapat berdampak pada upaya inovatif karyawan (Ko et al., 2021). Secara khusus, Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) sebagai strategi manajemen sumber daya manusia, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan dapat mengurangi konflik dalam perusahaan, meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan, serta meningkatkan kepuasan kerja dan kehidupan. Selain itu, keseimbangan ini juga bermanfaat bagi karyawan dengan meningkatkan dedikasi mereka terhadap pekerjaan dan mempertahankan tingkat pergantian karyawan yang rendah (Alegre & Pasamar, 2018, dalam Kurnia, 2023).

Karyawan harus mampu melakukan pekerjaan mereka dengan baik, tetapi mereka juga memiliki kehidupan pribadi yang perlu diperhatikan, termasuk keluarga, jaringan sosial, pendidikan, dan tanggung jawab lainnya. Untuk membantu karyawan mengelola kehidupan mereka yang penuh tekanan waktu dan untuk meningkatkan upaya organisasi dalam merekrut, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang berharga di pasar yang sangat kompetitif, banyak organisasi meningkatkan kebijakan dan praktik sumber daya manusia mereka yang membahas keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (De Cieri et al., 2005, dalam

Lita, 2017). Kini, banyak bisnis yang memahami bahwa keberhasilan karyawan tidak hanya bergantung pada keterampilan dan kompetensi mereka sendiri, tetapi juga pada pencapaian tujuan dengan kinerja yang luar biasa. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga sama pentingnya dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Bisnis harus beroperasi lebih produktif dan efisien dalam menghadapi persaingan global. Perusahaan harus mampu meningkatkan daya saingnya agar dapat bertahan di pasar yang semakin kompetitif. Perusahaan adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk melakukan berbagai tugas mereka biasanya disebut sebagai karyawan. Hampir semua bisnis bertujuan untuk meningkatkan nilai dan keuntungan mereka sekaligus meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Kinerja karyawan merupakan pondasi yang sangat penting bagi Perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka semakin baik pula kualitas karyawan serta produk dan jasa yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan penjelasan Sumantri dan Soeprihanto (2014:363) dalam menjalakan kegiatan di dalam Perusahaan “salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah manusia. Bahkan manusia memberikan kontribusi terbesar atau menjadi ujung tombak bagi keberhasilan perusahaan dibandingkan faktor lain seperti modal, bahan baku atau mesin”.

Dalam penelitian ini, penulis memilih perusahaan Grab yang dimana perusahaan tersebut menerapkan kebijakan kerja fleksibel dan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terhadap driver Grab. Grab didirikan pada tahun 2012 oleh Anthony Tan di Malaysia. Setelah sukses di Malaysia, Grab memperluas jangkauannya ke negara-negara Asia Tenggara lainnya, seperti

Filipina, Vietnam, Myanmar, Kamboja, Thailand, Indonesia, dan Singapura. Perusahaan Grab mulai beroperasi di Indonesia sejak pertengahan Mei 2014, yang dimana menyediakan layanan berbasis mobile yang menghubungkan pelanggan, mitra pengemudi, mitra usaha, dan bisnis.

Perusahaan Grab tersebar di 125 kota di Indonesia mulai dari Banda Aceh hingga Jayapura. Penulis memilih salah satu kota yang terdapat perusahaan Grab yaitu Kota Medan yang bertepatan di CBD Polonia. Grab resmi hadir di Medan pada tahun 2016. Kehadiran Grab di Medan merupakan bagian dari ekspansi perusahaan ke berbagai kota besar di Indonesia, setelah sebelumnya sukses di Jakarta dan beberapa kota lainnya.

Dalam konteks ini, penulis perlu untuk melakukan analisis mendalam mengenai bagaimana dampak Kebijakan Kerja Fleksibel dan Keseimbangan Kehidupan Kerja yang diterapkan perusahaan Grab terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana dampak kebijakan kerja fleksibel dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan sudah diterapkan dengan benar di perusahaan Grab CBD Polonia. Berikut surve awal yang diberikan kepada driver Grab CBD Polonia:

Tabel 1. 1 Prasurvey Kepada Driver

| No | Pertanyaan | Pilihan | | | |
|----|--|---------|------------|-------|------------|
| | | Ya | Persentase | Tidak | Persentase |
| 1 | Saya merasa kebijakan kerja fleksibel memudahkan saya dalam bekerja | 15 | 100% | 0 | 0% |
| 2 | Saya merasa nyaman dengan adanya kebijakan kerja fleksibel yang diterapkan oleh grab | 12 | 80% | 3 | 20% |
| 3 | Setelah bekerja sebagai driver Grab saya merasa dapat membagi | 9 | 60% | 6 | 40% |

| | | | | | |
|---|---|---|--------|---|--------|
| | waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi | | | | |
| 4 | Saya merasa memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan aktivitas lain | 8 | 53,33% | 7 | 46,67% |
| 5 | Saya merasa kebijakan kerja yang diterapkan Grab dapat meningkatkan kinerja saya secara keseluruhan | 9 | 60% | 6 | 40% |

Sumber: Prasurvey Penulis, 2024

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan dari 15 responden yang dilakukan pada observasi awal menunjukkan bahwa mayoritas driver Grab di CBD Polonia merasakan dampak positif dari kebijakan kerja fleksibel, terutama dalam hal kemudahan bekerja. Namun, ada tantangan terkait keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dirasakan oleh sebagian responden. Kebijakan kerja fleksibel sebagian besar dianggap memberikan dampak positif terhadap kinerja, meskipun beberapa merasa perlu dukungan lebih untuk mencapai keseimbangan yang lebih baik.

Menanggapi hal ini penulis semakin tertarik setelah melihat prasurvei di atas untuk melakukan penelitian, dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan yang berguna bagi perusahaan Grab yang mempertimbangkan atau telah menerapkan kebijakan ini, serta kontribusi yang signifikan terhadap literatur mengenai manajemen sumber daya manusia dan kesejahteraan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kebijakan kerja fleksibel terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan?

3. Sejauh mana kebijakan kerja fleksibel dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis bagaimana dampak kerja fleksibel terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dampak kebijakan kerja fleksibel dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan pengetahuan dan keilmuan yang berhubungan dengan analisis dampak kebijakan kerja fleksibel dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi bagi penelitian selanjutnya dalam menggambarkan dan mendeskripsikan suatu permasalahan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan kebijakan kerja fleksibel dan keseimbangan kehidupan kerja.