

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan segala sesuatu yang berasal dari manusia termasuk menggerakkan, mengelola, dan menjalankan sebuah perusahaan. Dengan pengelolaan sumberdaya yang baik, organisasi mampu memilih pegawai yang memiliki keterampilan dan mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab sehingga kinerja pegawai semakin efektif. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada pencapaian kinerja secara maksimal oleh para pegawai. Dengan demikian, kinerja menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi (Niha et al. 2021).

Menurut Ritonga, (2022) kinerja merupakan capaian kerja pegawai dalam periode tertentu yang dinilai berdasarkan standar atau target yang telah ditetapkan . Selanjutnya menurut Irfan, (2024) kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang ataupun organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang menunjukkan sejauh mana target atau tujuan telah dipenuhi. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti, *work life balance* (Manafe & Goetha, et al, 2025), lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi (Hartat & Suartina, 2024).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *Work-Life balance*. *Work-Life balance* merupakan kemampuan seorang pegawai dalam mengatur atau membagi waktunya antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi pegawai, semakin baik kinerja yang mereka hasilkan (Manafe, Goetha, et al., 2025)

Menurut Fitrah, (2022) *work life balance* merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola dan menyeimbangkan waktu serta energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga terjadi keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work life balance* dapat didefinisikan juga sebagai kemampuan seseorang (tanpa memandang usia atau jenis kelamin) untuk melaksanakan tanggung jawabnya dalam bekerja dan tanggung jawab pribadi secara bersamaan (Manafe, Moi, et al., 2025).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen pegawai. Menurut Tiksnayana, (2022) komitmen organisasi dapat diartikan sejauh mana seseorang melibatkan diri dan mengabdikan dirinya sepenuhnya terhadap organisasi. Komitmen pegawai juga berperan penting dalam perilaku organisasi karena komitmen organisasi mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja. Menurut Purwanggono, (2024) komitmen pegawai adalah keadaan di mana pegawai menunjukkan ketertarikan yang kuat terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi tempat mereka bekerja. Dengan demikian, pegawai yang memiliki keterikatan terhadap organisasi biasanya menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian, bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta menunjukkan loyalitas yang tinggi kepada pegawai (Angraini et al., 2021)

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja fisik. Menurut Maisarah et al., (2024) menyatakan tugas dapat diselesaikan dengan lebih efektif jika memiliki lingkungan kerja yang baik. Walaupun lingkungan kerja tidak secara langsung menjalankan proses produksi, kondisi ini memiliki peran langsung terhadap pegawai yang ikut terlibat dalam proses tersebut. Menurut Gimon et al.,

(2023) lingkungan kerja fisik, adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai bekerja dan mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan menurut Marisya, (2022) lingkungan kerja fisik terdiri dari semua faktor yang berada disekeliling pekerja dan mampu memengaruhi keberlangsungan dari tugas yang diberi. Misalnya, AC, ketenangan, dan hal-hal serupa, karena ketika pegawai memiliki ketenangan, fasilitas fisik ditata dengan baik, pegawai akan lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Pasal 1 ayat (1) undang undang, nomor 17 tahun 2012 tentang perkoperasian menyatakan koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum. Koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip Koperasi. Koperasi hadir di tengah - tengah masyarakat guna membantu perekonomian masyarakat Indonesia (Yayuk & Napitupulu, 2019). Koperasi simpan pinjam Pintu Air Cabang Kupang hadir dengan moto, “Kau Susah Aku Bantu dan Aku Susah Kau Bantu“.

Koperasi yang terus berkembang pesat tidak terlepas dari peran para anggotanya dan peran para pegawai koperasi itu sendiri. Sebagai lembaga keuangan non bank yang berorientasi pada pelayanan juga menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja pegawainya. Badan usaha atau koperasi yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik mampu menarik masyarakat untuk bergabung dan menjadi bagian dari koperasi tersebut, dan sebaliknya. Oleh karena itu pegawai

harus mampu beradaptasi dengan lingkungannya guna mempertahankan kinerja sehingga mencapai tujuan organisasi dan menjunjung tinggi profesionalisme sesuai dengan lingkungan pekerjaannya.

Wawancara dengan Supervisor, kinerja pegawai pada KSP Pintu Air Cabang Kupang dilihat dari tiga kategori yakni target simpanan, target pinjaman, dan target anggota baru. Kinerja pegawai KSP Pintu Air Cabang Kupang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1

Data kinerja KSP Pintu Cabang Kupang Tahun 2024

Kategori	Target	Realisasi	Capaian (%)
Simpanan	Rp 55.887.612.923	Rp 42.990.471.479	76,96%
Pinjaman	Rp 80.225.499.480	Rp 57.303.928.200	71,42%
Jumlah Anggota	14.667 orang	13.107 orang	89,35%

Sumber: Laporan Kinerja KSP Pintu Air Cabang Kupang Tahun 2024

Berdasarkan data kinerja KSP Pintu Air Cabang Kupang, terlihat bahwa pencapaian beberapa kategori belum mencapai target yang optimal. Wawancara dilakukan kepada Supervisor KSP Pintu Air Cabang Kupang dan diperoleh informasi bahwa target kinerja diukur berdasarkan tiga kategori yakni, jumlah simpanan, jumlah pinjaman dan jumlah anggota. Pada kategori simpanan dengan capaian sebesar 76,96% dari target, menunjukkan bahwa proses pengimpunana dana belum maksimal. Demikian juga pada kategori pinjaman, capaian sebesar 71,42% menggambarkan bahwa penyaluran pinjaman masih belum optimal untuk memenuhi target organisasi. Sementara itu, jumlah anggota dengan capaian 89,35% menunjukkan bahwa target untuk mencapai anggota baru belum masimal.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 12 pegawai di KSP Pintu Air Cabang Kupang, sebanyak 10 pegawai menyampaikan bahwa mereka belum mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini terjadi karena prioritas terhadap pekerjaan sangat tinggi sehingga waktu untuk diri sendiri dan keluarga sering terabaikan. Selain itu, beban kerja yang padat, tuntutan penyelesaian tugas dalam waktu singkat, serta seringnya menyelesaikan pekerjaan di luar jam kantor membuat mereka tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sedangkan 2 pegawai mengatakan bahwa mereka mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi pegawai, semakin baik kinerja yang mereka hasilkan.

Selanjutnya, dari 12 pegawai mengenai komitmen organisasi, terdapat 9 pegawai yang menyatakan tidak mau berpartisipasi atau mencari solusi apabila perusahaan menghadapi masalah. Mereka beralasan bahwa tugas yang mereka jalankan hanya sebatas mengikuti arahan atasan, Selain itu, mereka merasa bahwa bersikap profesional berarti fokus pada tugas yang diberikan saja. Bahkan, jika mereka mendapat pekerjaan yang lebih baik, mereka tidak keberatan untuk meninggalkan tempat kerja karena bagi mereka, pekerjaan yang dijalankan hanya sebatas memenuhi kewajiban, bukan sebuah komitmen jangka panjang. Sedangkan 3 pegawai, menyatakan bahwa mereka berdedikasi dan berkomitmen terhadap tempat kerja mereka saat ini. pegawai dengan komitmen tinggi menghasilkan kinerja yang lebih baik, sedangkan pegawai dengan komitmen rendah akan berdampak pada kinerja yang kurang maksimal (Raharjo et al., 2023).

Selain itu, wawancara dengan 12 pegawai mengenai lingkungan kerja fisik, 7 pegawai menyatakan lingkungan kerja fisik di KSP Pintu Air Cabang Kupang masih kurang mendukung proses kerja mereka, dengan ketersediaan fasilitas yang kurang memadai sehingga harus menggunakan fasilitas pribadi untuk menunjang pekerjaan. Selain itu alasan lainnya seperti suhu yang panas, penerangan yang redup juga mengganggu kefokusannya dalam bekerja. Selain itu 5 pegawai, menyatakan bahwa fasilitas yang disediakan ditempat kerja sudah menunjang mereka dalam melakukan pekerjaan.

Selain fenomena yang diuraikan, penelitian ini juga perlu dilakukan karena adanya *research gap* antara penelitian-penelitian sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hong & Susanto, (2024) ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi dan work life balance secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Dharma Bhakti Murti. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktora & Nurbaya, (2021) menyatakan bahwa Work life balance mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Bonaventura et al. (2023) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumi Kota Semarang, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Senen et al. (2018) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah.

Hasil penelitian Husna Asrah et al., (2024) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Banteng, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Banteng. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Niha et al., 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan *reasearch gap* yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Work Life Balance, Komitmen Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Pintu Air Cabang Kupang”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran tentang kinerja pegawai, *work life balance*, komitmen pegawai dan lingkungan kerja fisik pada KSP Pintu Air Cabang Kupang?
2. Apakah *work life balance*, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSP Pintu Air Cabang Kupang?
3. Apakah komitmen pegawai, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSP Pintu Air Cabang Kupang?

4. Apakah lingkungan kerja, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSP Pintu Air Cabang Kupang?
5. Apakah *work life balance*, komitmen pegawai, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSP Pintu Air Cabang Kupang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, *work life balance*, komitmen pegawai, dan lingkungan fisik kerja pada KSP Pintu Air Cabang Kupang.
2. Untuk mengetahui apakah *work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSP Pintu Air Cabang Kupang.
3. Untuk mengetahui apakah komitmen pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSP Pintu Air Cabang Kupang.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSP Pintu Air Cabang Kupang.
5. Untuk mengetahui apakah *work life balance*, komitmen pegawai, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSP Pintu Air Cabang Kupang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah teori atau wawasan mengenai pengaruh *Work Life Balance*, Komitmen Pegawai, Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja pegawai pada KSP Pintu Air Cabang Kupang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak universitas/instansi dalam merumuskan kebijakan pada kinerja pegawai KSP pintu air cabang kupang Mengenai pengaruh *Work Life Balance*, Komitmen Pegawai, Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja pegawai pada KSP Pintu Air Cabang Kupang.