

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam perusahaan atau organisasi sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan sangat berpengaruh bagi perusahaan itu sendiri. Sumber Daya Manusia merujuk pada seluruh individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. SDM mencakup keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi. SDM juga meliputi proses rekrutment, pelatihan, pengembangan, serta manajemen kinerja yang bertujuan untuk meningkatkan potensi dan produktivitas karyawan. Dessler, G. (2017) Sumber Daya Manusia adalah bagian terpenting dari perusahaan yang harus dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja bisnis secara keseluruhan.

Keseimbangan kerja yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pengguna motor listrik Grab di Kota Medan. Dalam konteks ini, keseimbangan kerja mengatur waktu pekerjaan. Bagi pengemudi Grab yang menggunakan motor listrik, keseimbangan ini dapat meningkatkan produktivitas. Ketika pengemudi merasa tidak terbebani dengan tekanan kerja yang berlebihan, mereka cenderung memiliki energi lebih untuk memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan, seperti ketepatan waktu dan responsivitas yang tinggi. Selain itu, pengemudi yang menikmati keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan waktu istirahat juga lebih jarang mengalami kelelahan fisik atau stres mental yang dapat mengurangi kemampuan mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Dengan demikian, keseimbangan kerja yang terjaga dapat mempengaruhi tingkat loyalitas, meningkatkan motivasi kerja, dan pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja mereka dalam Grab. Di sisi lain, jika keseimbangan ini terganggu, dapat terjadi penurunan kualitas layanan serta peningkatan tingkat kecelakaan atau keluhan pelanggan, yang pada akhirnya merugikan reputasi dan efisiensi operasional Grab di Kota Medan.

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, tuntutan pekerjaan semakin meningkat. Karyawan dihadapkan pada tekanan untuk mencapai target dan memenuhi ekspektasi yang tinggi, sering kali tanpa mempertimbangkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Fenomena ini menyebabkan munculnya istilah keseimbangan kerja, yang merujuk pada upaya individu untuk mengelola waktu dan energi antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi.

Keseimbangan kerja yang baik diyakini memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu mengelola waktu dan stress dengan baik cenderung lebih produktif, kreatif, dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. sebaliknya, ketidakseimbangan ini dapat mengakibatkan *burnout*, penurunan motivasi, dan akhirnya memengaruhi kinerja serta kesehatan mental karyawan.

Keseimbangan kerja adalah konsep yang merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif. Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011) Mereka mendefinisikan keseimbangan kerja sebagai "kondisi di mana individu merasa bahwa mereka dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan tuntutan hidup pribadi mereka tanpa satu mengorbankan yang lain" Dalam konteks ini, penelitian ini mengenai pengaruh keseimbangan kerja terhadap kinerja karyawan menjadi sangat relevan. Beberapa studi sebelumnya menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Grab didirikan pada 16 Juni 2012 di Kuala Lumpur, Malaysia. Dan grab merupakan salah satu platform layanan *on demand* asal Malaysia yang bermarkas di Singapura. Berawal dari layanan transportasi, perusahaan tersebut kini telah mempunyai layanan lain seperti pengantaran makanan dan pembayaran yang bisa diakses lewat aplikasi mobile.

Pada awalnya, Grab didirikan di Malaysia, sebelum kemudian memindahkan kantor pusat mereka ke Singapura. Saat ini, Grab telah beroperasi di Asia Tenggara (kecuali Laos dan Brunei). Di Indonesia, Grab melayani pemesanan

kendaraan seperti ojek (GrabBike), kurir (GrabExpress), dan pesan-antar makanan (GrabFood). Saat ini Grab tersedia di 125 kota di seluruh Indonesia, mulai dari Banda Aceh - Aceh hingga Jayapura - Papua. Dan grab menawarkan pada driver Grab yaitu GrabElectric (Motor Listrik). dan pertama kali diperkenalkan di Indonesia pada tahun 2019. Inisiatif ini bertujuan untuk mendukung transportasi yang lebih ramah lingkungan dan mengurangi emisi karbon.

Rata-rata pendidikan pengguna motor listrik Grab di kota Medan bervariasi, tetapi banyak dari mereka memiliki latar belakang pendidikan menengah (SMA) atau setingkat. Beberapa mungkin memiliki pendidikan yang lebih tinggi, seperti diploma atau sarjana, tergantung pada pengalaman dan latar belakang masing-masing. Lama bekerja pengguna motor listrik Grab di Kota Medan dapat bervariasi. Beberapa pengguna mungkin baru mulai menggunakan motor listrik, sementara yang lain mungkin sudah bekerja selama beberapa bulan atau bahkan lebih dari setahun.

Keseimbangan kerja di perusahaan teknologi seperti Grab seringkali penuh dengan tuntutan tinggi, seperti waktu kerja yang fleksibel namun tidak terbatas, ekspektasi untuk selalu siap, dan tekanan untuk memenuhi target. Meskipun fleksibilitas dapat memberikan keuntungan, hal ini sering kali menyebabkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan mungkin merasa kesulitan untuk memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki Keseimbangan kerja yang baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan produktivitas yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menyebabkan *burnout*, penurunan motivasi, dan penurunan kinerja.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keseimbangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna Motor Listrik Grab di Kota Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, peneliti dapat mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
2. Dampak ketidakseimbangan terhadap kinerja karyawan
3. Pandangan karyawan terhadap kebijakan keseimbangan Kerja

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka yang menjadi batasan masalah adalah “Pengaruh keseimbangan kerja terhadap kinerja karyawan di grab kota Medan”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : “Apakah keseimbangan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di grab Medan?”.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu : “Untuk mengetahui Keseimbangan Kerja terhadap kinerja karyawan di grab kota Medan”.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi peneliti : Penelitian ini dapat menambah wawasan peneliti tentang pengaruh keseimbangan kerja terhadap kinerja karyawan pengguna motor listrik grab di kota medan, serta memberikan kontribusi pada bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat bagi perusahaan : Perusahaan memperoleh informasi mengenai pengaruh keseimbangan kerja terhadap kinerja karyawan pengguna motor listrik grab di kota medan.

3. Bagi Pembaca : Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian lanjutan di bidang yang sama atau bidang yang sama.

