

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum

1.1.1 Profil Perusahaan

Koperasi Unit Desa (KUD) Minatani adalah sebuah koperasi yang terletak di desa Brondong dengan memiliki beberapa unit bisnis untuk membantu masyarakat serta perusahaan sekitar dalam mewujudkan kebutuhannya. KUD Minatani juga merupakan salah satu koperasi yang berfungsi sebagai wadah bagi masyarakat dan usaha dagang sekitar untuk memudahkan dalam penyediaan peralatan, perlengkapan, dan lainnya yang dibutuhkan. Hal tersebut diimplementasikan dengan disediakannya beberapa bidang unit bisnis sebagai penyalur kebutuhan masyarakat dan pemilik usaha dagang.

1.1.2 Sejarah Perusahaan

Sewilayah Pembantu Bupati Kabupaten Lamongan di Paciran terdapat Badan Usaha Unit Desa (BUUD) Tani Bahari dengan wilayah kerja termasuk Kecamatan Brondong. Berdasarkan Inpres No. : 2/1978, Kec. Brondong memisahkan diri dari BUUD Tani Bahari dan mendirikan KUD sendiri. Pada tanggal 24 Mei 1980 terbentuklah Koperasi Unit Desa (KUD) yang diberi nama “MINATANI” dengan memperoleh Badan Hukum No. 4716/BH/II/1980, tanggal 22 Desember 1980 dari Kanwil Departemen Koperasi Provinsi Jawa Timur.

Selama perjalanan yang relatif singkat, KUD Minatani menunjukkan perkembangan yang sangat pesat. Atas prestasi yang dicapai, oleh Pemerintah KUD Minatani ditetapkan sebagai KUD “MODEL” yaitu berdasarkan Surat Kept. Dep. Perdagangan dan Koperasi C/q. Dirjen Koperasi No. 2301/KP/KOP/XI/1982 tanggal 27 November 1982.

Sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai oleh KUD Minatani selama dalam menjalankan tugasnya sebagai kekuatan ekonomi yang mengutamakan kepentingan para anggotanya dan masyarakat pada umumnya, maka dalam perjalanan KUD Minatani dari tahun ke tahun selalu mendapatkan predikat/penghargaan baik dari Lembaga Koperasi maupun Pemerintah.

1.1.3 Visi, Misi, dan Tujuan

Berikut adalah visi, misi, dan tujuan dari KUD Minatani :

a. Visi

Menjadikan koperasi Minatani mandiri dan tangguh

b. Misi

- 1) Meningkatkan peran aktif anggota
- 2) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia
- 3) Meningkatkan perkembangan usaha baik sector riil maupun jasa
- 4) Meningkatkan kerjasama dengan pihak lain dalam rangka peningkatan usaha

c. Tujuan

- 1) Meningkatkan kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya
- 2) Ikut peran aktif dalam gerakan ekonomi dalam rangka membangun perekonomian nasional

1.1.4 Logo Perusahaan



KOPERASI INDONESIA

GAMBAR 1.1

LOGO KOPERASI INDONESIA

Sumber : KUD Minatani

Logo KUD Minatani menggunakan logo koperasi Indonesia yang telah menjadi ketetapan pemerintah kepada seluruh koperasi di Indonesia. Logo Koperasi Indonesia mengalami pergantian pada tahun 2012 tepatnya pada tanggal 12 April, dan memiliki makna yang menggambarkan falsafah hidup koperasi pada setiap unsur yang ada pada logo tersebut, yaitu :

- a. Gambar bunga pada logo menggambarkan bahwa Koperasi Indonesia harus selalu berkembang, cemerlang, berwawasan, variatif, inovatif sekaligus produktif dalam kegiatannya dan berorientasi pada keunggulan dan teknologi.
- b. Lambang koperasi yang berbentuk gambar 4 sudut pandang melambangkan arah mata angin yang memiliki arti sebagai berikut :
 - 1) Sebagai koperasi di Indonesia untuk menyalurkan aspirasi
 - 2) Sebagai dasar perekonomian nasional yang bersifat kerakyatan
 - 3) Sebagai penjunjung tinggi prinsip nilai kebersamaan, kemandirian, keadilan, dan demokrasi
 - 4) Sebagai menuju pada keunggulan dalam persaingan global
- c. Lambang yang membentuk kata Koperasi Indonesia memberikan kesan dinamis dan modern untuk terus berkembang dan mengikuti perkembangan zaman yang bercermin pada perekonomian yang bersemangat tinggi. Kesejajaran kata Koperasi Indonesia memiliki makna terdapat ikatan yang kuat antara Koperasi Indonesia dengan anggotanya dan lingkungan internalnya.
- d. Warna pastel pada logo memiliki kesan kalem sekaligus berwibawa, melambangkan adanya suatu keinginan, ketabahan, kemauan dan kemajuan serta mempunyai kepribadian yang kuat akan suatu hal terhadap peningkatan rasa bangga dan percaya diri yang tinggi terhadap pelaku ekonomi lainnya.

1.1.5 Bidang Usaha

KUD Minatani memiliki 8 bidang usaha dalam unit bisnisnya, diantaranya adalah :

- a. Tempat Pelelangan Ikan (TPI)

Merupakan tempat berkumpulnya pengusaha ikan dari berbagai daerah di Lamongan untuk melakukan transaksi setelah para nelayan membongkar hasil dari menangkap ikan dilaut. TPI merupakan salah satu unit bisnis KUD Minatani yang memberikan pelayanan berupa fasilitas-fasilitas terbaik dari dulu hingga

kondisi sekarang kepada nelayan dan pengguna jasa TPI lainnya. TPI berkontribusi sebagian pendapatannya sebesar 0,25% dari 3% Retribusi Jasa Usaha TPI Brondong yang didapat untuk membantu kegiatan sosial anggota KUD Minatani yang terkait dengan unsur nelayan. TPI telah menggunakan sistem transaksi yang modern, setiap konsumen yang ingin membeli ikan harus mendapatkan terlebih dahulu karcis, kemudian menukarkannya ke loket untuk melakukan pembayaran kepada pihak TPI atau staf KUD Minatani. Setelah dibayarkan kemudian mendapatkan stempel lunas pembayaran yang menjadi tanda pelunasan yang dapat ditukarkan kepada pihak penjual ikan untuk mendapatkan ikan yang telah dibeli.

b. Unit Sigaret Kretek Tangan (SKT)

Merupakan salah satu unit bisnis KUD Minatani yang bekerjasama dengan salah satu perusahaan di bidang sigaret kretek tangan atau perusahaan rokok dalam penyaluran SDM dan penyewaan tempat. Perusahaan SKT yang bekerjasama dengan KUD Minatani yaitu HM Sampoerna. Kegiatan yang dilakukan KUD Minatani dengan HM Sampoerna diantaranya :

1) Penyaluran SDM

Pada kegiatan ini HM Sampoerna mempercayakan KUD Minatani untuk memperoleh karyawan atau SDM yang kriterianya telah ditentukan oleh HM Sampoerna sesuai dengan bidang yang ditetapkan, sehingga SDM yang dihasilkan diharapkan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

2) Penyewaan Tempat

Kemudian pada kegiatan ini, KUD Minatani menyediakan dan menyewakan tempat kepada HM Sampoerna untuk produksi dan melakukan kegiatan bisnis.

c. Unit Perdagangan Umum (PU)

Merupakan suatu unit bisnis pada KUD Minatani yang menyediakan kebutuhan pokok (sembako), bibit padi, alat dan bahan pertanian untuk masyarakat sekitar. Unit PU bertujuan untuk membantu masyarakat dalam memenuhi kebutuhan sehari-harinya dan membantu menyediakan keperluan pertanian untuk para petani. PU juga menyediakan jasa *delivery order* bagi masyarakat yang tidak bisa menjemput barangnya. Pada tahun 2016 PU juga

memperluas pangsa pasarnya mengingat persaingan pasar yang semakin tinggi, dengan membuka cabang baru dengan nama Minatani Mart di terminal wisata daerah Pantura.

d. Unit Simpan Pinjam (USP)

Merupakan unit bisnis pada KUD Minatani, berfungsi untuk mengelola keuangan pengembangan usaha atau keperluan lainnya berupa pinjaman serta pelayanan lain seperti tabungan yang disediakan untuk para masyarakat yang berada di daerah Brondong untuk dapat menabung di USP. Unit ini semakin berkembang dengan terdapat 7 cabang yang dibuka dan tersebar di beberapa daerah di Lamongan, diantaranya Cabang Lohgung, Cabang Banjarwati, Cabang Laren, Cabang Karanggeneng, Cabang Modo, Cabang Kedungpring, dan Cabang Ngimbang.

e. Unit Pelayanan Kesehatan (UPK/Yankes)

Merupakan salah satu unit bisnis yang ada pada KUD Minatani dan bergerak dibidang kesehatan serta bertujuan untuk melayani masyarakat. UPK telah bekerjasama dengan BPJS Kesehatan dan memiliki dua sub unit yaitu sub unit kesehatan dan sub unit apotek.

f. Unit Ikan Beku (*Cold Storage*)

Merupakan salah satu unit bisnis pada KUD Minatani yang bergerak dalam pendinginan ikan dan bertujuan dalam pembekuan ikan agar dapat di distribusikan ke beberapa wilayah di Indonesia dan di eskpor ke luar negeri. Unit ini bekerjasama dengan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perikanan dengan bentuk pendistribusian ikan, penyediaan tempat, dan penyedia SDM. *Cold storage* telah memiliki legalitas UPI *standart* HACCP dan legalitas ijin pengolahan ikan, serta telah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

g. Unit Pabrik Es Batu

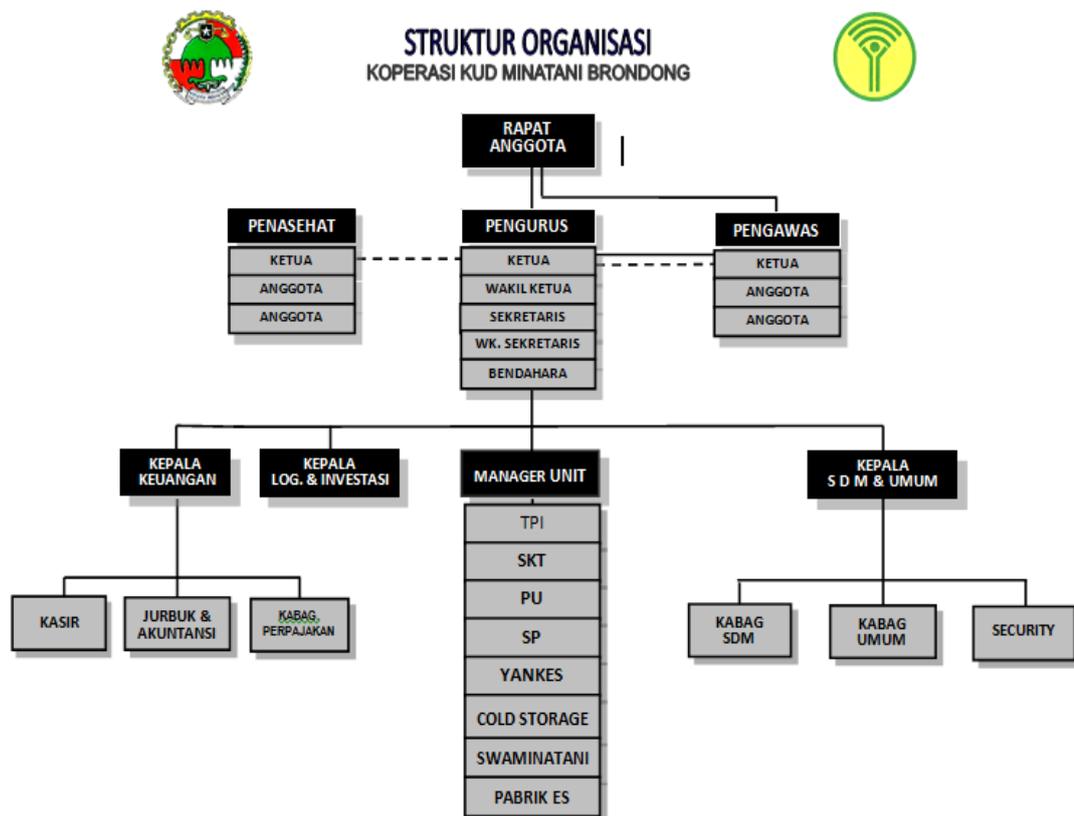
Merupakan unit usaha bisnis yang bergerak dibidang penyediaan es batu dengan melakukan proses dari input hingga ouput. Unit ini bekerjasama dengan para nelayan yang berada disekitar daerah Pantura dengan melakukan penjualan es batu untuk menjaga ikan tetap *fresh*. Tidak hanya dengan para nelayan, unit ini juga memasarkan es batunya kemasayarakat sekitar di daerah Brondong

bagi para pengusaha yang membutuhkan es batu dan terutama yang memiliki usaha dibidang perikanan.

h. Unit Swamina USP

Merupakan unit bisnis pada KUD Minatani yang bergerak dibidang pengelolaan keuangan sama seperti Unit Simpan Pinjam namun diperuntukkan bagi pengusaha ikan dan para nelayan saja. Unit ini rencananya akan dimasukkan kedalam Unit Simpan Pinjam (USP) pada tahun 2018, dikarenakan kurangnya konsumen yang memilih untuk menggunakan pelayanan jasa ini.

1.1.6 Struktur Organisasi



GAMBAR 1.2

STRUKTUR ORGANISASI KANTOR INDUK KUD MINATANI

Sumber : KUD Minatani

1.2 Latar Belakang

Berdasarkan laporan Liputan6.com perkembangan koperasi di Indonesia dijelaskan bahwa pada masa sekarang memiliki tingkat kepopuleran yang rendah dibanding dengan 10 tahun terakhir. Pasalnya pada tahun 2015 hingga tahun 2017 sebanyak 40.013 koperasi dibubarkan karena adanya pergerakan reformasi yang bertujuan untuk memperbaharui koperasi agar semakin berkualitas dan dapat memiliki daya saing tinggi serta mampu meningkatkan jumlah anggota koperasi yang lebih banyak.

Program reformasi yang dilakukan oleh pemerintah ini, dimulai dengan mengubah paradigma pendekatan pembangunan koperasi dari kuantitas menjadi kualitas, kemudian rehabilitasi yaitu perbaikan dan pembangunan sistem database koperasi menggunakan Online Database Systems (ODS) yang bertujuan mendapatkan sistem pendekatan koperasi yang lebih akurat dan lebih baik. Kemudian terakhir yaitu pengembangan, yang bertujuan meningkatkan kapasitas koperasi sebagai sebuah badan usaha yang berbasis anggota yang sehat, mandiri, kuat, dan tangguh. Pengembangan koperasi diharapkan dapat memperkuat koperasi sehingga dapat setara dengan badan usaha lainnya yang memulai regulasi penguatan Sumber Daya Manusia (SDM), kelembagaan, kemajuan teknologi, dan lainnya.

Selama tahun 2017 diketahui bahwa terdapat lebih dari 80.000 koperasi di Indonesia dengan status sehat dan lebih dari 70.000 koperasi di Indonesia berstatus tidak sehat. Koperasi yang berstatus tidak sehat diupayakan untuk melakukan program yang diberikan pemerintah untuk di bina agar menjadi koperasi yang sehat, sehingga pada tahun 2019 tercapainya tujuan Indonesia memiliki koperasi yang semuanya berstatus sehat dan menjadi badan usaha yang efektif meningkatkan kesejahteraan anggotanya.

Pembinaan yang dilakukan pemerintah kepada koperasi yang tidak sehat yaitu dimulai dengan dicarikan jalan keluarnya secara bersama, kemudian pemerintah membantu dalam aspek permodalan yaitu melalui KUR (Kredit Usaha Rakyat) dengan memberikan bunga yang rendah. Selain itu, pemerintah melakukan reorientasi koperasi pada kualitas. Sedangkan pada koperasi yang berstatus sehat, diharapkan mampu meningkatkan pencapaian sehingga menjadi salah satu badan usaha yang dapat meningkatkan perekonomian di Indonesia.

Salah satu koperasi yang berstatus sehat di Indonesia adalah KUD Minatani yang bertempat di Brondong Lamongan. KUD Minatani telah berdiri dari tahun 1980 hingga sekarang, serta pernah mendapatkan berbagai macam penghargaan salah satunya adalah penghargaan yang didapat dari Bupati Lamongan sebagai koperasi berprestasi kabupaten Lamongan tahun 2016. KUD Minatani Kantor Induk memiliki total karyawan sebanyak 135 orang per tahun 2017, dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

TABEL 1.1
DATA JUMLAH KARYAWAN KUD MINATANI
TAHUN 2017

No	Nama Unit	Jenis Kelamin		Jumlah
		Pria	Wanita	
1.	Unit TPI	18	4	22
2.	Staff Kantor	6	5	11
3.	Unit Simpan Pinjam	5	3	8
4.	Unit Perdagangan Umum	7	7	14
5.	Unit YANKES	1	6	7
6.	Unit SKT	10	23	33
7.	Unit Swamina	1	3	4
8.	<i>Cold Storage</i>	3	1	4
9.	Pabrik Es	4	2	6
10.	<i>Security</i> Unit Usaha	8	-	8
11.	<i>Security</i> SKT	14	4	18
	Jumlah	77	58	135

Sumber : Data Internal KUD Minatani

Koperasi berstatus sehat maksudnya adalah koperasi yang aktif melaksanakan kegiatan koperasi, mencapai target yang diinginkan setiap tahunnya, adanya SDM yang aktif dalam mencapai tujuan, serta seimbangny hidup pekerja antara pekerjaan dengan aktivitas diluar pekerjaan (*work-life balance*). Menurut Schermerhorn (dalam Rahmawati, 2016: 1217) menyatakan bahwa “Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) adalah konsep yang luas, termasuk memprioritaskan dengan tepat antara

“pekerjaan” (karir dan ambisi) di satu sisi, dan “kehidupan” di sisi lain, mencakup kesehatan, kesenangan/hobi, rekreasi, keluarga dan pengembangan spiritual seseorang”.

Menurut Grzywacz dan Carlson (2007) dalam Bintang dan Astiti (2016: 384) menyatakan bahwa *work-life balance* dapat mengurangi kecenderungan untuk mengundurkan diri dan mengurangi tingkat absen. Sehingga terciptanya *work-life balance* dan kemampuan individu dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadikan seseorang betah dan nyaman untuk bekerja serta bahagia dapat membagi waktunya dengan tepat.

Ketidakpuasan karyawan pada KUD Minatani menyebabkan adanya pengunduran diri karyawan karena keinginan sendiri (*turnover*). Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.2 bahwa setiap tahun selalu terjadi adanya pengunduran diri. Menurut Laela dan Muhammad (2016: 3) akibat tidak seimbangnya antara kerja dan keluarga akan menyebabkan fokus kerja yang menurun yang berakibat turunnya kepuasan kerja. Diperlukan adanya kebijakan perusahaan untuk dapat mengatasi terjadinya penurunan tingkat pengunduran diri setiap tahunnya agar tetap terkendali dan terciptanya kepuasan kerja karyawan.

TABEL 1.2
DATA KARYAWAN UNDIR DIRI KUD MINATANI

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Undur Diri	Persentase Karyawan Undur Diri
2014	144	4	2.8%
2015	132	3	2.3%
2016	133	3	2.3%
2017	135	4	3%

Sumber : Data Internal KUD Minatani

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa tingkat pengunduran diri yang terjadi dari tahun 2014 sampai dengan 2017 berjumlah 12 karyawan. Sebagian besar karyawan yang keluar merupakan karyawan *talent* atau karyawan yang memiliki potensi besar dalam bidangnya yang perlu untuk dipertahankan. Pada 4 tahun

terakhir tingkat pengunduran diri yang berada di KUD Minatani masih terjadi, seperti pada tahun 2015 dan 2016 beberapa karyawan yang memiliki kompetensi pada bidang pekerjaannya yang seharusnya diretensi. Salah satu penyebab masih adanya karyawan yang mengundurkan diri karena belum terimplementasi dengan baik sistem *work-life balance* pada KUD Minatani.

Dari hasil wawancara penulis dengan Bapak Wartono selaku Kepala Sumber Daya Manusia (SDM) dan Umum, diketahui bahwa KUD Minatani memiliki karyawan sebanyak 135 orang di berbagai unit yang ditempati. Beliau memaparkan bahwa *work-life balance* yang terjadi pada KUD Minatani belum berjalan dengan baik dan lancar, hal ini disebabkan karena KUD Minatani belum mampu mengatur waktu yang tepat disetiap unit bisnis untuk karyawan. Akibatnya tidak setiap karyawan memiliki waktu luang yang cukup untuk menikmati waktu santai bersama keluarga dan untuk diri sendiri. Menurut Bapak Wartono, pada setiap unit bisnis di KUD Minatani waktu kerja yang diberikan tidak sama. Seperti pada unit bisnis Tempat Pelelangan Ikan (TPI), unit bisnis ini memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak dengan waktu kerja yang diterapkan yaitu dari hari senin sampai dengan minggu. Penerapan waktu kerja yang berbeda dikarenakan karyawan selalu dibutuhkan setiap waktu pada unit ini.

Hasil wawancara lain yang dihasilkan penulis terhadap Ibu Peni selaku salah satu karyawan KUD Minatani mengatakan bahwa jam kerja yang diberikan sudah cukup maksimal, namun masih terdapat kekurangan pada pelaksanaannya. Menurut Ibu Peni keseimbangan hidup kerja antara kepentingan pribadinya dan pekerjaan belum cukup seimbang, karena dirasa pada hal ini waktu yang ia berikan kepada keluarga dan diri sendiri masih kurang sebab jam kerja yang diterima masih belum sesuai, sehingga Ibu Peni berharap kedepannya pada unit bisnis ini *work-life balance* dapat diterapkan dengan baik sehingga keseimbangan hidup kerja antara pekerjaan dan keluarga terlaksana dengan seksama, tanpa adanya kerugian antara kedua prioritas kegiatan tersebut yang dilakukan.

Menurut Greenhaus et al (dalam Bintang dan Astiti, 2016: 384) keseimbangan peran karyawan yang tidak dapat tercipta dapat menimbulkan kondisi *imbalance* yang mempengaruhi ketegangan pada setiap tanggung jawab yang akan dijalankan. *Imbalance* adalah ketidakmampuan individu dalam mencapai *work-life*

balance yang dapat menimbulkan tingginya tingkat stres, mengurangi efektifitas kerja dan mengurangi kualitas hidup. *Imbalance* yang terjadi pada seseorang dalam menjalankan kehidupannya akan berdampak pada tingkat kedisiplinan yang menurun. Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat dilihat dari tingkat absen karyawan, berikut adalah absensi karyawan KUD Minatani pada tabel 1.3.

TABEL 1.3
RATA-RATA ABSENSI KARYAWAN KUD MINATANI
PERIODE JANUARI – OKTOBER 2017

No	Bulan	Persentase Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran
1.	Januari	96.43%	3.57%
2.	Februari	95.92%	4.08%
3.	Maret	97.76%	2.24%
4.	April	96.73%	3.27%
5.	Mei	96.32%	3.68%
6.	Juni	96.73%	3.27%
7.	Juli	96.38%	3.62%
8.	Agustus	97.00%	3.00%
9.	September	97.86%	2.14%
10.	Oktober	97.78%	2.22%

Sumber : Diolah dari data internal KUD Minatani

Berdasarkan dengan tabel 1.3 di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan KUD Minatani masih cukup tinggi, dimana seharusnya persentase kehadiran yang efektif dan efisien adalah 100%. Tingkat kehadiran karyawan belum optimal sehingga membuktikan tingkat kedisiplinan pada KUD Minatani masih kurang.

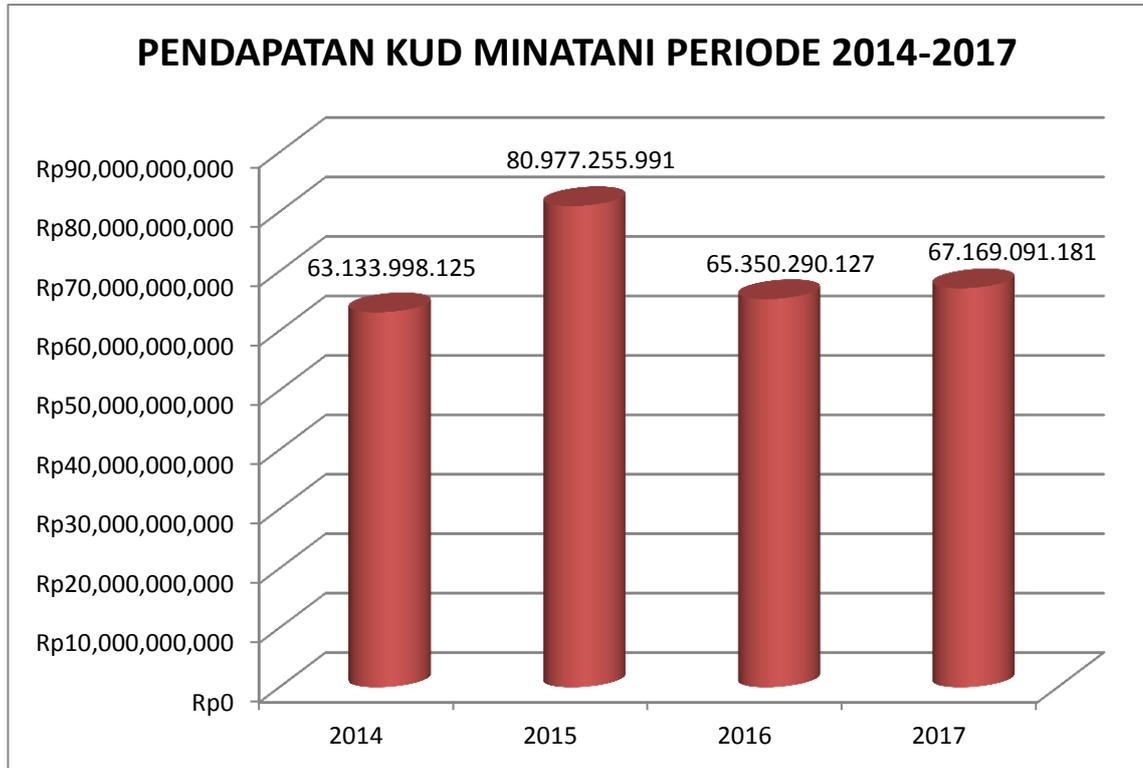
Work-life balance di KUD Minatani yang belum berjalan dengan baik diharapkan dapat terlaksana kedepannya. Seperti yang disampaikan oleh Hill et al (dalam Bintang dan Astiti, 2016: 384) bahwa adanya fleksibilitas jam kerja sangat dianjurkan karena memiliki manfaat guna mencapai *work-life balance* pada individu serta menciptakan komitmen kerja seseorang pada perusahaan.

TABEL 1.4
Pra-Kuesioner

No	Pertanyaan	Keterangan	Total Skor	Persentase
1.	Keseimbangan waktu yang terjadi antara bekerja dengan waktu yang diberikan bersama keluarga dan diri sendiri telah berjalan dengan baik.	Sangat Puas	2	6,7%
		Puas	16	53,3%
		Tidak Puas	12	40%
2.	Keseimbangan keterlibatan di tempat kerja maupun keterlibatan bersama keluarga telah seimbang dan berjalan dengan baik.	Sangat Puas	1	3.3%
		Puas	20	66,7%
		Tidak Puas	9	30%
3.	Keseimbangan kepuasan yang terjadi antara kontribusi di tempat kerja dengan kebersamaan bersama keluarga telah tercapai dengan maksimal.	Sangat Puas	2	6,7%
		Puas	18	60%
		Tidak Puas	10	33,3%

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Wartono selaku salah satu karyawan yang menduduki posisi struktural sebagai Manajer SDM dan sebagai staf di KUD Minatani terkait dengan *work-life balance* yang diperoleh dari hasil pada tabel 1.4 dapat dinyatakan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap keseimbangan hidup karyawan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi masih terdapat adanya ketidakpuasan dari karyawan. Hal tersebut diperkuat dengan adanya penyebaran pra-kuesioner yang dilakukan, sehingga dihasilkan masih terdapat adanya ketidakpuasan yang dialami karyawan dalam mengatur keseimbangan waktu pekerjaan, masih terdapat adanya ketidakpuasan karyawan dalam keseimbangan keterlibatan terhadap pekerjaan dan keterlibatan bersama keluarga, serta masih terdapat adanya ketidakpuasan karyawan pada keseimbangan kepuasan karyawan seperti berkontribusi pada pekerjaannya. Dengan adanya hal tersebut sehingga mempengaruhi kinerja masing-masing individu yang berdampak pada kinerja perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar 1.3 terjadi kenaikan dan

penurunan pada pendapatan perusahaan. Menurut Handoko (dalam Rosita, 2016: 4) kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat mempengaruhi semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia lainnya.



GAMBAR 1.3
PENDAPATAN KUD MINATANI PERIODE 2014-2017

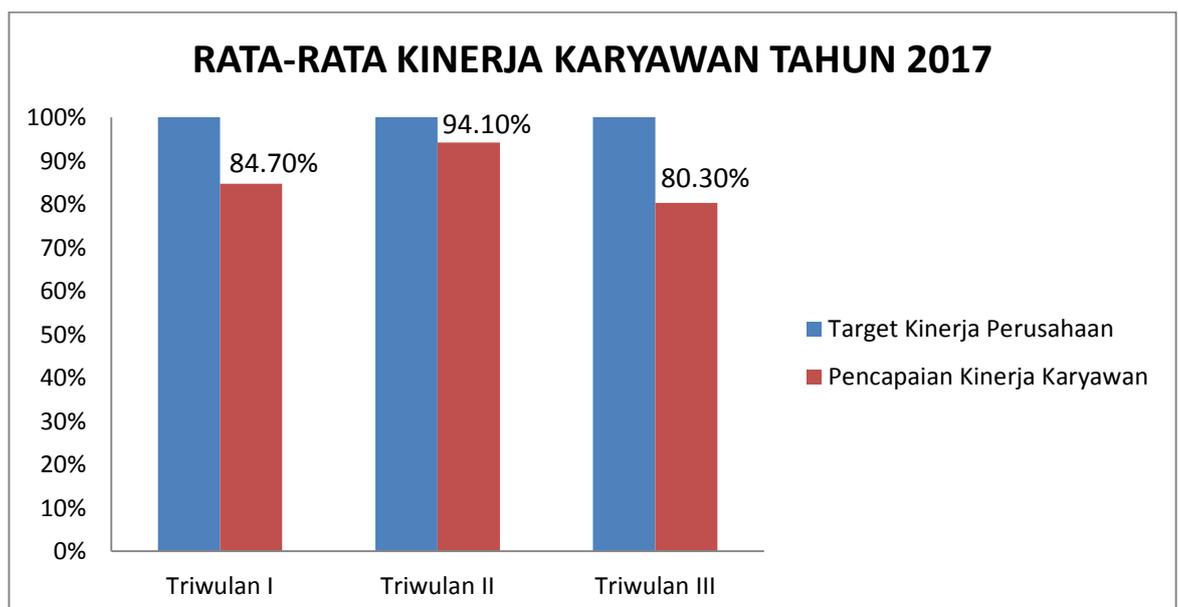
Sumber : Data Internal KUD Minatani

Pendapatan merupakan salah satu indikator utama kinerja perusahaan yang mencerminkan hasil dari kinerja karyawan. Berdasarkan gambar 1.3 dapat dilihat bahwa pendapatan yang dialami KUD Minatani di tahun 2015 mengalami kenaikan dibanding tahun 2014 dengan pencapaian sebesar Rp 17.843.257.866 atau naik sebesar 14.66%. Sedangkan, pada tahun 2016 KUD Minatani mengalami penurunan pendapatan sebesar Rp 15.626.965.864 atau turun sebesar 12.97% dibanding tahun sebelumnya dan pada tahun 2017 mengalami kenaikan pendapatan sebesar Rp1.818.801.054 atau naik sebesar 0,83%. Diketahui bahwa terjadinya penurunan pendapatan dikarenakan beberapa unit yang mengalami kendala dan beberapa

kondisi yang terjadi diluar kendali, disamping keterlibatan karyawan yang belum optimal. Pada gambar 1.3 menggambarkan bahwa hasil kinerja organisasi berasal dari kinerja karyawan yang bentuknya dapat dilihat dari segi pendapatan perusahaan. Hasil pendapatan perusahaan yang semakin tinggi karena kinerja karyawan yang dihasilkan sangat baik, sehingga keseimbangan keterlibatan karyawan pada perusahaan semakin besar.

Menurut McDonald dan Bradley (2005: 3) keseimbangan keterlibatan sebagai salah satu pengukuran *work-life balance* dapat dilihat dengan adanya suatu komitmen yang dilaksanakan oleh individu dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dengan adanya keterlibatan psikologis. Dengan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan maka akan berdampak pada kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Menurut Sinambela (2016: 519) kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan organisasi. Terwujudnya pencapaian bersama mengenai kinerja memberikan peluang bagi setiap orang yang memberikan kontribusinya untuk mencapai tujuan tim, departemen, dan korporasi, serta menegakkan nilai-nilai utama korporat dan fungsional (Sinambela, 2016: 506).



GAMBAR 1.4
RATA-RATA KINERJA KARYAWAN
Sumber : Diolah dari data internal KUD Minatani

Berdasarkan gambar 1.4 dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja karyawan yang terjadi di KUD Minatani pada Triwulan 1 sampai dengan Triwulan 2 mengalami kenaikan kinerja karyawan sebesar 9,4%, sedangkan pada triwulan 2 ke triwulan 3 mengalami penurunan sebesar 13,8%. Target pencapaian kinerja karyawan secara keseluruhan yang diharapkan belum mencapai target perusahaan yaitu diatas 100%. Indikator penilaian kinerja karyawan yang diterapkan pada KUD Minatani dilihat dari kinerja dan kedisiplinan. Indikator kinerja terdiri dari: kemampuan memenuhi target standar perusahaan, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab dan loyalitas terhadap pimpinan, dan kekompakan tim karyawan (unit). Sedangkan, indikator kedisiplinan terdiri dari: disiplin masuk kerja, disiplin melaksanakan senam, dan disiplin melaksanakan kegiatan apel.

Pengawasan yang dilakukan di KUD Minatani masih belum memadai, hal ini diperkuat dengan hasil kinerja pada gambar 1.4 yang dapat dikatakan bahwa pengawasan masih belum maksimal sehingga hasil kinerja perusahaan menurun. Menurut Kasmir (2016: 210) pengawasan menjadi salah satu indikator penting dalam penilaian kinerja dengan menilai seberapa besar individu dapat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang ia laksanakan, sehingga semakin besar pengawasan yang dilakukan individu maka hasil kinerja akan semakin baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa masalah yang terjadi antara dua variabel ini adalah belum seimbangny kehidupan kerja setiap individu terhadap kinerja yang dihasilkan. Menurut Khatri dan Behl (2013: 46) mengatakan bahwa karyawan mengharapkan bahwa organisasi harus berempati terhadap kebutuhan karyawan dengan memberikan pendekatan keseimbangan hidup kerja, hal ini dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan memberikan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Di KUD Minatani Brondong, Lamongan”**.

1.3 Identifikasi Masalah

Berikut adalah identifikasi masalah pada penelitian ini berdasarkan dengan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, yaitu :

- a. Bagaimana *work life balance* karyawan pada KUD Minatani Brondong, Lamongan?
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada KUD Minatani Brondong, Lamongan?
- c. Seberapa besar pengaruh yang terjadi antara *work life balance* para karyawan dengan kinerja yang dihasilkan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan penelitian yang ingin dihasilkan sesuai dengan identifikasi masalah yang telah diberikan, yaitu :

- a. Mengetahui dan mengkaji tentang *work life balance* karyawan yang berada pada KUD Minatani Brondong, Lamongan
- b. Mengetahui dan mengkaji tentang kinerja karyawan pada KUD Minatani Brondong, Lamongan
- c. Mengetahui dan mengkaji pengaruh yang terjadi antara *work life balance* karyawan dengan kinerja yang dihasilkan pada KUD Minatani Brondong, Lamongan.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan ilmu dan teori-teori yang lebih luas terhadap pengembangan sumber daya manusia, serta dapat menambah wawasan terutama yang terkait dengan *work-life balance* dan kinerja karyawan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi KUD Minatani Brondong, Lamongan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai parameter keberhasilan perusahaan dalam menerapkan program *Work-Life Balance* dan menjadi tolak ukur terhadap kinerja karyawan dalam bekerja dan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu, sebagai evaluasi bagi perusahaan untuk

dapat memberikan langkah yang tepat pada karyawan yang dirasa harus ditingkatkan dan dirasa perlu diperbaiki.

b. Bagi Penulis Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam mengerjakan penelitian selanjutnya, terutama *work life balance* dan kinerja karyawan.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan waktu pengerjaan selama empat bulan dan berlangsung dari bulan November 2017 hingga Februari 2018.