

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam perusahaan sumber daya manusia merupakan pengaruh besar dan signifikan karena menjadi pemeran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga di perusahaan dikarenakan tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri (Ningsih, 2023).

Agar perusahaan dapat bersaing dan unggul maka pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat diperlukan. Karena pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan (Lingga, 2022).

Menurut Drajat et al (2022) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut Eka dan Oktaviansyah (2022) kinerja karyawan merupakan gambaran prestasi yang telah dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya. Kinerja adalah merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja dan latar belakang budaya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, sistem upah dan lingkungan sosial (Suhartini, 2021).

Tentunya untuk meningkatkan kinerja tersebut ada dua hal yang dapat mempengaruhi karyawan agar memiliki motivasi dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang pertama yaitu *work life balance* atau keseimbangan antara kegiatan kehidupan pribadi dengan kegiatan di dunia pekerjaan, yang kedua yaitu lingkungan kerja atau keadaan lokasi kerja berupa tempat yang nyaman.

Menurut Rifa' (2023) *Work Life Balance* merupakan keseimbangan kerja dan kehidupan dimana kinerja seorang karyawan diukur sejauh mana perannya dalam kehidupan dan pekerjaan. *Work Life Balance* sebagai keselarasan keadaan seorang pekerja yang mampu menyelesaikan dan membagi waktu antara dunia kerja dengan kehidupan pribadi dan keluarga.

Sedangkan menurut Pebiyanti dan Winarno (2021) *Work Life Balance* memiliki makna kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Dalam kata lain, *Work-life Balance* adalah keseimbangan waktu dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Berdasarkan definisi di atas dapat diketahui bahwa *Work Life Balance* merupakan elemen penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang memengaruhi performa karyawan ketika bekerja. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja di perusahaan tertentu, mengarah pada peningkatan kerja karyawan (Rahma et al., 2022).

Selain *Work Life Balance*, cara untuk mencapai kinerja karyawan yang baik salah satunya dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi seluruh karyawannya. Lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan karena lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan kesuksesan bagi perusahaan dan dapat menjadi faktor kenaikan kinerja karyawan.

Menurut Aliya & Saragih (2020) Lingkungan kerja ialah suasana kondisi yang ada di tempat kerja yang dapat berbentuk ruang kerja dan tata letak, sarana dan prasarana, dan hubungan kerja dengan rekan kerjanya. Apabila lingkungan kerja dapat menciptakan suasana yang santai, akan tercipta kinerja yang baik dan meningkatkan efisiensi pekerjaan seseorang.

Sedangkan menurut Hidayah (2021) Lingkungan kerja merupakan keadaan yang berada di lokasi kerja yang berupa tempat kerja dan penataan ruang, alat serta fasilitas, juga sikap karyawan kepada sesama rekan kerja. Lingkungan kerja adalah aspek penting bagi menciptakan kinerja karyawan sebab jadi tempat bagi karyawan menghabiskan waktunya untuk bertugas terlebih istirahat sejenak dari kegiatannya.

Berdasarkan definisi di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berakibat positif kepada kinerja karyawan, keadaan ini membuktikan bahwa

tingkat kenyamanan lingkungan kerja akan menambah tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang terjaga serta aman berakibat kepada produktivitas karyawan serta bila lingkungan kerja mendukung sehingga akan bisa bertugas dengan ideal (Mujahidin et al., 2023).

PT. Karkoon Group Asia merupakan supplier bahan kimia tambang di Jambi dan telah berkembang menjadi salah satu distributor bahan kimia tambang emas yang ada di Indonesia, perusahaan ini menjadi solusi untuk mencukupi kebutuhan pasokan produk kimia tambang emas. PT. Karkoon Group Asia adalah perusahaan yang merintis bisnis secara kompeten dalam melayani pemesanan produk bahan kimia tambang emas di seluruh pelosok negeri.

Fenomena yang ada di PT. Karkoon Group Asia berdasarkan observasi peneliti, menyoroti ketidakseimbangan antara waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan waktu yang dialokasikan untuk kehidupan pribadi. Karyawan sering bekerja lembur di hari libur, mengidentifikasi bahwa mereka mungkin kesulitan mencapai keseimbangan yang sehat antara tanggung jawab pekerjaan dan waktu untuk diri sendiri, keluarga dan kegiatan rekreasi.

Fenomena lingkungan kerja Karkoon Group Asia yang kurang nyaman dikarenakan kantor tempat bekerja yang menempatkan semua karyawan dalam satu ruangan yang sama tanpa adanya pembatas antar karyawan, hal ini berakibat tidak terjaganya privasi masing-masing karyawan. Selain itu seringkali karyawan diberikan pekerjaan diluar *job desk* seperti membersihkan kolam ikan, aquarium, mengurus tanaman, membersihkan AC dan membersihkan kipas hal ini menambah ketidaknyamanan karyawan saat bekerja yang diakibatkan kelelahan

tubuh dan mental. Adapun akibat dari permasalahan yang ada yaitu terjadinya *turn over* yang dapat dilihat pada rekapitulasi karyawan tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1 Rekapitulasi Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Kontrak Habis	Turn Over	%
2021	49	5	19	38%
2022	64	12	27	42%
2023	70	7	33	47%

Sumber : 10 Responden pegawai PT. Karkoon Group Asia

Pada tabel 1.1 diketahui nominal *turn over* yang terus meningkat dari tahun-ketahun dapat mengakibatkan turunnya produktivitas perusahaan, namun penyebab meningkatnya *turn over* belum dapat diketahui secara pasti. Maka dari itu peneliti melakukan pra-survey guna mendalami permasalahan yang muncul di perusahaan tersebut. Pra-survey terkait keseimbangan kehidupan kerja yang diukur melalui keseimbangan waktu dan keterlibatan (Carter et al., 2017).

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey *Work Life Balance*

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya banyak memiliki waktu luang untuk berkumpul bersama keluarga setiap harinya sepulang kerja.	4	6
2	Setelah kerja saya memiliki waktu luang untuk menghibur diri saya dengan menonton TV, mendengarkan musik, bermain game dan sebagainya.	2	8

Sumber : 10 Responden pegawai PT. Karkoon Group Asia

Dari hasil pra-survey *Work Life Balance*, ditemukan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja pada beberapa pegawai Karkoon Group Asia. Dengan kata lain, belum mampunya mereka mencapai keseimbangan kehidupan kerja *Work Life Balance*. Dapat dilihat pada tabel 1.1 ada 4 karyawan yang memiliki waktu luang untuk berkumpul bersama keluarga setiap harinya

sepulang kerja dan 2 karyawan memiliki waktu luang untuk menghibur diri saya dengan menonton TV, mendengarkan musik, bermain game dan sebagainya.

Dalam konteks pemenuhan berbagai tugas pekerjaan, lingkungan kerja juga mempengaruhi seseorang karyawan agar dapat mencapai kinerja yang terbaik untuk meningkatkan produktifitas perusahaan. Oleh karena itu perlu dilakukan pra-survey terkait lingkungan kerja di perusahaan untuk mengidentifikasi potensi masalah yang mungkin muncul (Tarwaka, 2017).

Tabel 1.2 Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya merasa nyaman dengan ruangan saat ini, dimana semua karyawan berkerja pada satu ruangan yang sama	3	7
2	Saya merasa puas dengan kondisi ruangan kerja tanpa memiliki sekat pembatas atau privasi antar karyawan	0	10

Sumber : 10 Responden pegawai PT. Karkoon Group Asia

Dari hasil pra-survey lingkungan kerja, diketahui terdapat permasalahan terkait lingkungan kerja khususnya ruangan dan privasi antar karyawan. Hal ini diidentifikasi dengan adanya 7 karyawan yang merasa tidak nyaman dengan ruangan saat ini, dimana semua karyawan berkerja pada satu ruangan yang sama. Serta terdapat 10 karyawan merasa tidak puas karena dengan kondisi ruangan kerja tanpa memiliki sekat pembatas atau privasi antar karyawan. Ini berarti terdapat masalah pada lingkungan kerja yang dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan.

Di sisi lain ketika seseorang dihadapkan dengan tidak keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang tidak nyaman, fenomena menurunnya kinerja karyawan menjadi kenyataan yang tidak dapat dihindari dan hal tersebut bisa menjadi pemicu rendahnya produktifitas perusahaan. Oleh karena itu,

dilakukan pra-survey kinerja karyawan terkait *Work Life Balance* dan lingkungan kerja (Rifa'i, 2023).

Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya tidak bisa fokus dengan pekerjaan yang sedang saya lakukan	7	3
2	Terkadang saya merasa tidak mampu memenuhi pekerjaan	8	2

Sumber : 10 Responden pegawai PT. Karkoon Group Asia

Dari hasil pra-survey kinerja karyawan, diketahui terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan, akibat dengan tidak keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Hal ini diidentifikasi dengan adanya 7 karyawan yang tidak bisa fokus dengan pekerjaan yang sedang dilakukannya serta 8 karyawan merasa tidak mampu memenuhi pekerjaan. Ini berarti terdapat masalah pada kinerja karyawan.

Berdasarkan penjabaran tersebut, maka dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mengetahui fenomena yang terjadi pada perusahaan PT. Karkoon Group Asia ini maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karkoon Group Asia”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian tugas akhir ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Karkoon Group Asia.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

Karkoon Group Asia.

3. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* dan kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karkoon Group Asia.

1.3 BATASAN MASALAH

Untuk menghindari terjadinya pembahasan di luar dari topik dan agar tidak menyimpang dari permasalahan maka penulis memberikan batasan permasalahan sebagai berikut :

1. Variabel bebas yaitu *Work Life Balance* dan kinerja karyawan.
2. Variabel terikat yaitu kinerja karyawan di PT. Karkoon Group Asia
3. Alat ukur (*tools*) analisis yang digunakan yaitu SPSS 22 (*Statistical Program for Social Science*)
4. Kuesioner dilakukan terhadap 56 orang dengan fokus pembahasan tentang *Work Life Balance* dan kinerja karyawan dengan menggunakan metode sensus.
5. Hasil penelitian hanya sebagai usulan atau masukan bagi pengelola PT. Karkoon Group Asia.

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Karkoon Group Asia.
2. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan

pada PT. Karkoon Group Asia.

3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karkoon Group Asia.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademis yaitu dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh *Work Life Balance* dan kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karkoon Group Asia.
2. Bagi Pelaku usaha sejenis yaitu dapat memberikan wacana baru agar semakin berinovasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Bagi Pimpinan dapat menjadi sumber informasi sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam aspek *Work Life Balance* dan lingkungan kerja pada PT. Karkoon Group Asia.