

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia bagian penting dari perusahaan dan memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Mereka juga merupakan pelaksana utama perusahaan dan bertanggung jawab untuk mengelola dan memanfaatkan fungsi manajemen untuk memastikan bahwa fungsi-fungsi tersebut dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien di masa mendatang.

Perubahan dinamis dalam lingkungan bisnis global menuntut perusahaan untuk terus beradaptasi dan berinovasi. Industri saat ini, terutama di sektor makanan dan nutrisi, menghadapi tantangan besar dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Perkembangan teknologi, perubahan gaya hidup konsumen, dan tuntutan pasar yang berubah dengan cepat menjadi faktor-faktor krusial yang mempengaruhi strategi bisnis perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh faktor-faktor eksternal, tetapi juga oleh dedikasi dan kinerja karyawan. Dalam era di mana manusia dianggap sebagai aset utama, kepuasan, stres, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi aspek yang penting. Karyawan yang dapat mencapai keseimbangan tersebut cenderung memberikan kontribusi lebih besar terhadap kinerja perusahaan.

Industri makanan dan nutrisi mengalami perubahan signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Kesenjangan antara permintaan konsumen akan produk yang sehat dan inovasi produk memerlukan perusahaan untuk tidak hanya fokus pada aspek teknologi dan pemasaran, tetapi juga pada aspek manusia. Dedikasi karyawan dalam menciptakan dan mempertahankan kualitas produk dan layanan menjadi faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif.

Dalam menghadapi tekanan persaingan dan perubahan pasar yang cepat, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan mereka memiliki tingkat dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Dedikasi ini melibatkan komitmen terhadap nilai perusahaan, motivasi untuk mencapai target, dan kesiapan untuk

terus belajar dan beradaptasi. Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi cenderung memiliki dampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja merupakan manifestasi dari hasil atau tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Kholifah & Fadli, 2022). Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana individu berhasil mencapai tujuan dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Ini mencakup penilaian hasil kerja, tingkat produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi.

Dalam dunia kerja modern, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*Work-Life Balance*) menjadi isu penting. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Arfandi dan Kasran (2023), menyatakan *work-life balance* sebagai suatu keadaan dimana individu memiliki waktu yang cukup untuk menghabiskan waktu bersama keluarga, bersantai, dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membutuhkan komitmen terhadap pekerjaan dan keluarga.

Sedangkan Tongam et al. (2021), *Work-Life Balance* dapat diartikan sebagai kondisi emosional di mana seseorang dapat mencapai kepuasan dengan menemukan keseimbangan antara perannya dalam kehidupan kerja, kehidupan pribadi, dan tanggung jawab keluarga di luar lingkup pekerjaan secara serasi.

Work-Life Balance disusun berdasarkan konsep bahwa kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saling mendukung satu sama lain, berkontribusi pada keberagaman dan keharmonisan dalam kehidupan seseorang (Kholifah & Fadli, 2022). *Work-life balance* mengacu pada sejauh mana karyawan dapat mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi.

Penelitian telah menunjukkan bahwa karyawan yang dapat mencapai *work-life balance* cenderung lebih produktif, berkontribusi lebih besar, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arfandi & Kasran (2023), yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Stres kerja seringkali dianggap memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Stres dapat mengganggu konsentrasi dan fokus kerja, sehingga berpotensi menurunkan kualitas kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana hal ini dapat diatasi.

Mengidentifikasi dan mengelola stres kerja menjadi sangat penting untuk mendukung kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Organisasi perlu memahami penyebab stres yang spesifik yang dihadapi oleh karyawan mereka dan mengembangkan strategi untuk mengurangi stres ini. Jika stres kerja tidak dikelola dengan baik, itu dapat mengarah pada peningkatan absensi, penurunan produktivitas, dan penurunan kepuasan karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mujahidin et al. (2023), menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat stres kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja jika dapat memiliki dampak positif dan penting terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi subjektif dari sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Abdirahman et al. (Abdirahman et al., 2018), menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat manifestasi dalam orientasi afektif seorang karyawan sesuai dengan perannya.

Kepuasan kerja merujuk pada evaluasi positif individu terhadap aspek-aspek tertentu dalam konteks pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menjadi indikator kinerja yang baik, sementara kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak negatif pada motivasi dan dedikasi karyawan. Memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT. *Heavenly Nutrition* Jakarta merupakan anak perusahaan dari PT. Nutrifood Jakarta yang sudah berdiri sejak tahun 2008 dan bergerak di bidang industri minuman. Kantor PT. *Heavenly Nutrition* Jakarta berlokasi di Kawasan Industri Pulo Gadung, *Nutrifood Building*, DKI Jakarta. Produk yang dihasilkan

oleh PT. *Heavenly Nutrition* Jakarta merupakan minuman *yoghurt* yang dinamakan *Heavenly Blush*. Sejak melakukan penetrasi pasar pertama kali pada tahun 2009, *Heavenly Blush* terus memacu diversifikasi produknya.

Tabel 1.1
Target Pencapaian Kinerja Karyawan pada PT *Heavenly Nutrition* Jakarta

No	Indikator	Target	Tahun		
			2020	2021	2022
			Persentase		
1	Kualitas Kerja	100%	94%	93%	92%
2	Kuantitas Kerja	100%	92%	90%	89%
3	Ketepatan Waktu	100%	92%	90%	89%
4	Efektivitas	100%	91%	90%	88%
5	Inisiatif	100%	91%	89%	88%
Rata-rata		100%	92%	90%	89%

Sumber: Data Laporan Kinerja Karyawan PT *Heavenly Nutrition* Jakarta

Berdasarkan tabel 1.1 data yang di diatas rata-rata pencapaian kinerja mengalami penurunan dari tahun 2020 sebesar 92% ke tahun 2021 sebesar 90% dan pada tahun 2022 sebesar 89%. Secara umum nilai kinerja karyawan di PT *Heavenly Nutrition* Jakarta belum optimal dikarenakan belum tercapainya target kinerja karyawan sebesar 100%. Kinerja karyawan yang optimal adalah gambaran dari Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Kinerja sangat diperhatikan karena kinerja yang optimal dari karyawan akan menghasilkan meningkatnya kinerja secara keseluruhan.

Padatnya pekerjaan yang disebabkan oleh padatnya jam kerja karyawan di PT. *Heavenly Nutrition* Jakarta, mengakibatkan karyawan membutuhkan keseimbangan waktu antara waktu untuk pekerjaan dengan keluarga (keseimbangan *work- life balance* karyawan dengan pekerjaannya).

Fenomena yang di alami oleh karyawan di PT. *Heavenly Nutrition* Jakarta saat ini dalam rutinitas kerja yang monoton setiap harinya mengakibatkan karyawan mudah merasa stres. Ketika seseorang mengalami stres kerja dari pekerjaan yang dilakukannya, maka mereka pun akan merasa lelah secara emosional dan fisik sehingga tidak mampu menangani tanggung jawab dan pekerjaan secara baik.

Berdasarkan perspektif Gumilar & Rismawati (2022), dalam penelitiannya ditegaskan bahwa semakin banyak karyawan dibebani dengan pekerjaan yang berlebihan akan berpotensi terhadap stres kerja yang mereka jalankan.

Fenomena lain yang dapat dipengaruhi oleh *work-life balance* adalah kepuasan kerja. Situasi ini menggambarkan di mana seorang karyawan dapat menyeimbangkan waktunya antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga.

Work-life balance adalah sebuah pilihan dimana karyawan harus mengelola pekerjaannya di perusahaan dan seharusnya ada keseimbangan dengan kehidupan pribadi mereka secara utuh. Sementara itu, dari sudut pandang perusahaan, *work-life balance* merupakan tantangan untuk mendukung budaya kerja karyawan dengan tetap fokus pada pekerjaannya dengan tanpa mengabaikan kehidupan pribadinya.

Dari kedua sudut pandang tersebut, fenomena yang muncul dari perspektif karyawan dengan pandangan pihak perusahaan, mengalami ketidakselarasan, beban kerja yang dirasakan karyawan tidak tergambar secara utuh dalam kondisi yang dirasakan oleh pihak perusahaan.

Penelitian ini sangat relevan dengan keberlanjutan dan sukses PT. *Heavenly Nutrition* Jakarta. Dengan memahami bagaimana *work-life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan, perusahaan ini dapat mengambil langkah-langkah yang sesuai untuk meningkatkan kondisi kerja, memotivasi karyawan, dan mencapai tujuan bisnis mereka. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi lebih luas dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di industri nutrisi dan kesehatan serta bisnis lainnya.

Penelitian ini penting karena industri makanan dan nutrisi saat ini membutuhkan karyawan yang tidak hanya memiliki keahlian teknis tetapi juga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, rendahnya tingkat stres, dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Dengan memahami korelasi dan interaksi antara variabel-variabel ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif sambil memperhatikan kesejahteraan dan kebahagiaan karyawan.

Dari hasil Tabel 1.1 mengenai pencapaian sasaran kinerja karyawan menunjukkan bahwa adanya penurunan pada kinerja karyawan PT *Heavenly Nutrition* Jakarta, kemungkinan dikarenakan oleh faktor *work-life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja yang ada di perusahaan tersebut. Maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti **“PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT *HEAVENLY NUTRITION* JAKARTA”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian di atas, maka dapat dirumuskan masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT *Heavenly Nutrition* Jakarta?
- 2) Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan PT *Heavenly Nutrition* Jakarta?
- 3) Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan PT *Heavenly Nutrition* Jakarta?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, berikut adalah tujuan penelitian yang spesifik:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan PT *Heavenly Nutrition* Jakarta.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT *Heavenly Nutrition* Jakarta.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT *Heavenly Nutrition* Jakarta.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi berharga bagi PT *Heavenly Nutrition* Jakarta dalam mempertimbangkan mengenai pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya berkontribusi pada kelangsungan perusahaan.

b. Bagi Akademik:

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti dan mahasiswa yang tertarik untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut dalam bidang ini.

c. Bagi Peneliti:

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian lanjutan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam masalah *work-life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja.

