

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen kunci dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi besar maupun kecil. Sumber daya manusia berperan penting dalam membentuk karakter dan budaya organisasi. Sebagai penggerak utama organisasi, interaksi antar karyawan secara langsung berkontribusi pada terciptanya budaya kerja organisasi. Budaya organisasi ini terbentuk melalui interaksi antara karyawan yang berasal dari berbagai latar belakang, namun semuanya bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia pada suatu perusahaan merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan, sebab sumber daya manusia sendiri yang menentukan arah dan tujuan perusahaan, jadi untuk dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang unggul (Ganapathi 2016:125).

Menurut Satriansyah (2019:5) keberadaan manajemen SDM sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan SDM sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan sebuah organisasi, sehingga perusahaan perlu memiliki tenaga kerja yang kompeten, dengan pengetahuan dan keterampilan yang tinggi. Dengan demikian, perusahaan dapat berkembang secara optimal. Pengelolaan SDM yang efektif dalam perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dan berdampak rasa senang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Dari semua sumber daya yang mendukung keberlangsungan perusahaan, sumber daya manusia memberikan kontribusi yang paling signifikan. Manusia selalu memainkan peran aktif dan dominan dalam setiap aktivitas organisasi, karena manusia berfungsi sebagai perencana, pelaksana dan penentu tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2016:12). Dengan demikian, terlihat bahwa akan sulit bagi suatu perusahaan untuk beroperasi secara efektif dan mencapai tujuannya jika para

karyawan tidak mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Hal ini semakin memperburuk apabila perusahaan memberikan berbagai tuntutan dan tekanan kerja tanpa memperhatikan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Ini menunjukkan apakah karyawan merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Lima faktor sebagai penentu kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, pengawasan dan hubungan antar rekan kerja (Locke Dalam Luthan, 2006).

Setiap perusahaan yang baik terutama perusahaan manufaktur tentu dalam menjalankan usahanya ingin memperoleh laba yang besar. Untuk meraih kesuksesan tersebut ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti berjalannya proses produksi dengan lancar. Salah satu faktornya adalah adanya kualitas karyawan yang baik serta ketersediaan bahan baku. Oleh karena itu, pengendalian persediaan bahan baku menjadi kegiatan yang dilakukan untuk mempertahankan mobilitas dalam proses produksi.

PT. JM Mutu Utama adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi bahan kimia untuk pengeboran minyak dan gas bumi. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1999, produk PT. JM Mutu Utama telah dikenal dan dipercaya oleh berbagai perusahaan di sektor minyak dan gas. Dalam pengelolaan persediaan bahan baku, perusahaan ini melakukan pencatatan stok bahan baku yang tersedia di gudang penyimpanan. Kesehatan, keselamatan, keamanan, dan lingkungan adalah nilai-nilai inti yang di junjung tinggi.

PT. JM Mutu Utama tidak hanya berfokus pada pertumbuhan bisnis, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia. Perusahaan percaya bahwa karyawan yang terampil dan termotivasi adalah aset terpenting dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Dengan menciptakan peluang karir yang luas, perusahaan berkomitmen untuk mendukung pertumbuhan dan pengembangan setiap individu dalam organisasi.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. JM Mutu Utama

No	Aspek	Target	Pencapaian Kerja		
			2021	2022	2023
1	Kualitas Pekerjaan	100%	90%	92%	92%
2	Kuantitas Pekerjaan	100%	90%	91%	90%
3	Pengetahuan akan tugas	100%	89%	92%	91%
4	Tanggung jawab	100%	91%	92%	92%
5	Inisiatif Kerja	100%	89%	91%	92%
6	Kerjasama	100%	89%	91%	90%
7	Komunikasi	100%	88%	90%	88%
8	Kepatuhan	100%	89%	92%	92%
9	Kejujuran	100%	91%	92%	92%
10	Kedisiplinan	100%	87%	92%	92%
11	QHSE CONCERN	100%	89%	90%	91%
Rata-Rata			89%	91%	91%

Sumber: PT. JM Mutu Utama

Berdasarkan tabel 1.1 penilaian kinerja karyawan PT. JM Mutu Utama dari tahun 2021 hingga 2023, terlihat bahwa pencapaian kinerja pada berbagai aspek masih belum mencapai target 100% yang telah ditetapkan perusahaan. Meskipun terjadi peningkatan pada beberapa aspek, seperti inisiatif kerja dan kepatuhan yang mencapai 92% pada tahun 2023, masih terdapat aspek lain yang menunjukkan ketidakstabilan dalam pencapaian, seperti komunikasi yang tetap stagnan di angka 88% dan kedisiplinan yang mengalami peningkatan dari 87% pada 2021 ke 92% pada 2022 dan 2023. Selain itu, aspek kuantitas dan kualitas pekerjaan juga masih belum optimal, dengan pencapaian berkisar antara 90% hingga 92% yang menunjukkan adanya potensi perbaikan dalam efisiensi kerja karyawan.

Rendahnya pencapaian dalam aspek-aspek tertentu dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pelatihan, tunjangan, atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, itu sangat penting untuk menjaga kesejahteraan mental dan fisik karyawan. Jika karyawan mengalami tekanan kerja yang berlebihan tanpa waktu yang cukup untuk beristirahat, hal ini dapat berdampak pada produktivitas dan kualitas pekerjaan mereka. Oleh karena itu, diperlukan analisis lebih lanjut untuk mengidentifikasi penyebab utama dari ketidaksesuaian pencapaian dengan target yang diharapkan.

Menurut Zainal (2014:447), kinerja adalah representasi menyeluruh dari kondisi perusahaan selama periode tertentu, yang merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh aktivitas operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang ada. Sementara itu, menurut Moehoeriono (2014:95), kinerja atau performa menggambarkan tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu program, kegiatan, atau kebijakan untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi, yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi tersebut.

Prestasi yang dicapai oleh karyawan tidak terlepas dari manajemen yang efektif dalam menciptakan kepuasan kerja. Kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan individu dalam menghasilkan produk atau jasa yang mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya (Mangkunegara, 2009:67). Rivai (2004:309) juga menegaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang nyata, yang dapat diamati dan diukur.

Menurut Muis (2018:213) ketika membahas tentang membahas karir, perencanaan menjadi hal penting. Kemajuan karir seseorang pada dasarnya bergantung pada dirinya sendiri. Glueck dalam Muis (2018:214) pengembangan karir merujuk pada serangkaian kegiatan terstruktur yang disusun oleh sebuah organisasi untuk anggotanya. Tujuan dari kegiatan ini adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka sejalan dengan arah serta perkembangan karir masing-masing.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan memahami perasaan dan emosi diri sendiri serta bagaimana emosi ini dapat berdampak pada orang lain. menjadi cerdas tidak hanya berkaitan dengan kecakapan intelektual dan spiritual. Kecerdasan emosional melibatkan hati dan kepedulian terhadap alam, manusia, dan lingkungan sekitar. Untuk mejadi cerdas secara emosional merupakan bagian dari proses belajar dan melatih diri agar lebih peka, yang dapat bermanfaat bagi diri sendiri maupun lingkungan sekitar. Menurut Prati et al. (2003), kecerdasan emosional dapat didefinisikan sebagai tingkat kemampuan seseorang dalam memahami dan mengenali perasaan orang lain, serta memanfaatkan pemahaman tersebut untuk mempengaruhi orang lain melalui pengelolaan emosinya. Dengan demikian,

kecerdasan emosional bisa diartikan sebagai kemampuan individu dalam menggunakan perasaannya untuk merespon emosi diri sendiri serta situasi di sekitarnya.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Dengan kata lain, work life balance membantu meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja sendiri merupakan hasil positif dari tercapainya sendiri merupakan hasil positif dari tercapainya *work life balance* (Agha dkk; 2017). Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa work life balance adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan kehidupan sosialnya di luar pekerjaan.

Schermerhorn, Ganapathi dalam Pati dkk (2020) mengungkapkan bahwa *work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Keseimbangan ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang karena individu yang mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih puas dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Lockwood (2003) work-life balance adalah keadaan di mana tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi individu seimbang. Dalam pandangan karyawan, work-life balance merupakan pilihan untuk mengelola kewajiban pekerjaan dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan, bagi perusahaan work life balance merupakan tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di mana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka saat berada di tempat kerja.

Berdasarkan latar belakang informasi di atas penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **pengaruh *benefit*, pengembangan karir, kecerdasan emosional dan *work life balance* terhadap kinerja** karyawan di PT. JM Mutu Utama Tangerang Selatan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah benefit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. JM Mutu Utama?
2. Apakah pengembangan karir dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. JM Mutu Utama?
3. Apakah kecerdasan emosional dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. JM Mutu Utama?
4. Apakah peran *work-life balance* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. JM Mutu Utama?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh benefit terhadap kinerja karyawan PT. JM Mutu Utama
- b. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir di terhadap kinerja karyawan PT. JM Mutu Utama
- c. Untuk menganalisis kecerdasan emosional karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. JM Mutu Utama
- d. Untuk menganalisis peran *work-life balance* dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. JM Mutu Utama

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dibutuhkan agar membantu PT. JM Mutu Utama sebagai dasar pertimbangan dan acuan dalam pengambilan keputusan untuk merumuskan strategi atau kebijakan perusahaan di masa mendatang, khususnya terkait *benefit*, pengembangan karir, kecerdasan emosional, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Akademis

Hasil pada penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan serta menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan studi mengenai *benefit*, pengembangan karir, kecerdasan emosional, dan *work-life balance*.

c. Bagi peneliti

Hasil ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting bagi peneliti dalam memperkuat pengaruh *benefit*, pengembangan karir, kecerdasan emosional, dan *work-life balance* di PT. JM Mutu Utama.

