

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset utama dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Dalam era persaingan industri saat ini, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menjaga daya saing perusahaan. PT. JM Mutu Utama, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi bahan kimia untuk industri minyak dan gas, pertambangan, serta sektor lainnya, berkomitmen terhadap kualitas dan keselamatan kerja. Hal ini dibuktikan dengan kepemilikan sertifikasi ISO 9001:2015 (Manajemen Mutu), ISO 14001:2015 (Manajemen Lingkungan), dan ISO 45001:2018 (Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja). Namun, untuk mempertahankan dan meningkatkan daya saing, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawannya dapat bekerja secara optimal dalam lingkungan kerja yang mendukung. Karena itu, untuk memahami pencapaian kinerja di PT. JM Mutu Utama berikut disajikan data *Performance Appraisal Counselling* (PAC) dari tahun 2021 hingga tahun 2023.

Tabel 1. 1
Data Kinerja PT. JM Mutu Utama Periode Tahun 2021-2023

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 Penilaian Kinerja		100%	89%	91%	91%

Sumber: PT. JM Mutu Utama

Berdasarkan hasil *Performance Appraisal Counselling* (PAC di PT. JM Mutu Utama tersebut, terlihat bahwa kinerja karyawan belum mencapai target yang diharapkan. Data kinerja tahun 2021 hingga 2023 menunjukkan bahwa pencapaian kerja pada berbagai aspek masih berada di bawah target 100%. Beberapa aspek yang mengalami pencapaian kerja di bawah 90% pada tahun 2022 dan 2023 antara lain komunikasi yang mengalami penurunan hingga 88% pada tahun 2023, kedisiplinan yang berada di angka 87% pada 2021 sebelum meningkat di tahun berikutnya, serta pengetahuan akan tugas, inisiatif kerja, dan kerja sama yang sempat turun hingga 89% pada 2021 dan 2022 sebelum mengalami sedikit perbaikan. Selain itu aspek kuantitas juga mengalami penurunan ditahun 2023. Meskipun terjadi peningkatan di tahun terakhir, masih terdapat beberapa aspek kinerja yang belum mencapai target optimal

Hasil wawancara dengan HRD PT. JM Mutu Utama mengungkapkan bahwa keterlambatan karyawan dalam memulai aktivitas kerja menjadi tantangan yang dapat berdampak pada kinerja keseluruhan. Keterlambatan ini berpotensi dipengaruhi oleh tingkat stres kerja yang tinggi, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang kurang optimal, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung produktivitas karyawan. Untuk mengatasi hal ini, pada tahun 2023 perusahaan melakukan program *QHSE Concern*, yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap aspek kualitas, kesehatan, keselamatan, dan lingkungan kerja. Implementasi program ini diharapkan dapat memperbaiki kedisiplinan serta meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang berpotensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), stres kerja, dan lingkungan kerja fisik. *Work-life balance* yang buruk dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan motivasi kerja karyawan. Stres kerja yang tinggi juga dapat menyebabkan penurunan konsentrasi, kurangnya inisiatif, serta rendahnya keterlibatan dalam tim. Selain itu, lingkungan kerja fisik yang tidak memadai, seperti pencahayaan, suhu ruangan, dan tata letak tempat kerja, dapat menjadi faktor yang menghambat efisiensi kerja karyawan.

Pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi telah menjadi perhatian dalam studi manajemen sumber daya manusia sejak lama. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pencapaian individu dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu yang dinilai berdasarkan standar dan target yang telah disepakati (Rivai & Basri, dalam Safitri, 2022). Karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan, salah satunya adalah kepuasan kerja (Hassan, 2009). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung menunjukkan sikap positif, sedangkan mereka yang kurang puas cenderung akan menunjukkan sikap negatif (Farhan dan Agtivia, 2023). Hal ini sejalan dengan pendapat Toonnisen dan le (2020), yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja biasanya memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai kinerja yang baik.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) merupakan topik yang semakin diperhatikan dalam dunia kerja. Keseimbangan kerja-hidup adalah kondisi di mana individu dapat mengatur peran mereka dan merasa puas dengan peran tersebut (Ratnasari et al., 2023). Keseimbangan ini sangat penting untuk menjaga kesehatan mental, emosional, dan kognitif karyawan, serta meningkatkan efektivitas organisasi. Keseimbangan yang buruk dapat berdampak negatif bagi kesehatan dan kinerja karyawan (Munawar & Suriyanti, 2024). Ketika karyawan dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan mereka di luar pekerjaan, maka akan meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan (Nurchoidah, 2022).

Stres kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Rivai (2005) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang berdampak pada emosi dan proses berpikir karyawan. Stres yang berlebihan dapat mengganggu pekerjaan dan mengurangi kepuasan. Istianto (2005) menambahkan bahwa stres pekerjaan terjadi ketika karyawan tidak

dapat memenuhi tuntutan tugas yang ada, yang bisa disebabkan oleh kurangnya dukungan atau kejelasan dalam tanggung jawab (Indrawan et al., 2022).

Selain itu, lingkungan kerja juga berperan penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki hubungan erat dengan karyawan, dan keduanya saling mempengaruhi dalam konteks organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga dapat bekerja dengan maksimal. Lingkungan yang kondusif berkontribusi positif terhadap keberlangsungan kerja, sementara lingkungan yang tidak mendukung dapat memberikan dampak negatif pada produktivitas mereka (López-Cabarcos et al., 2022). Secara keseluruhan, lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi seluruh aktivitas kerja mereka (Sulistiyani & Nugroho, 2024).

Dengan demikian, dalam mencapai kinerja optimal, faktor *work-life balance*, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik perlu dipertimbangkan, terutama karena keterbatasan fasilitas, tingginya beban kerja, serta tekanan dalam menyelesaikan tugas yang dapat berdampak langsung pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Selain itu, keterlambatan dalam memulai aktivitas kerja yang terjadi di PT. JM Mutu Utama juga dapat menjadi indikasi adanya ketidakseimbangan dalam aspek-aspek tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. JM Mutu Utama. Dengan memahami hubungan ketiga faktor tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai hubungan antara ketiga variabel tersebut dan memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. JM Mutu Utama?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. JM Mutu Utama?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. JM Mutu Utama?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1) Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di PT. JM Mutu Utama.
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. JM Mutu Utama.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. JM Mutu Utama.

2) Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari sisi teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen SDM, khususnya terkait *work-life balance*, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik dalam kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi PT. JM Mutu Utama, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada manajemen untuk meningkatkan *work-life balance*, mengelola stres, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

- b. Bagi penelitian selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai *work-life balance*, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik dalam konteks yang lebih luas, serta evaluasi dampak program-program tertentu terkait *work-life balance*, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik di sektor lain.

