

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Inovasi teknologi yang berkembang pesat memperketat persaingan bisnis, sehingga perusahaan harus terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional untuk tetap kompetitif. Faktor utama yang mendukung keberhasilan perusahaan dalam kondisi ini adalah kualitas kinerja karyawan. Pencapaian kesuksesan organisasi bergantung pada kinerja karyawan, yang tidak hanya sekadar memenuhi tugas pekerjaan tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap realisasi tujuan perusahaan. Kinerja yang optimal ini secara intrinsik terkait dengan kepuasan pelanggan, produktivitas, dan mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar yang dinamis (Nadapdap & Harahap, 2023). Selain itu, kinerja yang optimal juga berkontribusi terhadap keberlanjutan jangka panjang perusahaan, terutama dalam adaptasi terhadap perubahan.

Kinerja karyawan yang sesuai dengan *key performance indicators* (KPI) berperan dalam meningkatkan produktivitas dan memperkuat daya saing perusahaan yang lebih tinggi. Melalui ketercapaian KPI artinya karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dengan adanya perbedaan latar belakang karyawan, ukuran kinerja bisa berbeda satu sama lain. Selain itu, berbagai tingkat motivasi dan aspirasi individu dapat secara signifikan memengaruhi cara karyawan melakukan pendekatan terhadap pekerjaan mereka dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Tri Sofya Ningsih & Hermiati, 2023). Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang diukur dengan KPI, sangat penting untuk mengarahkan perhatian pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Aspek-aspek seperti motivasi, keselarasan kehidupan kerja, dan lingkungan kerja dapat berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Menurut Kumari & Vasantha (2019) WLB secara signifikan meningkatkan kinerja dan perilaku karyawan dengan memunculkan rasa puas, komitmen, dan dedikasi tinggi terhadap pekerjaan mereka. Keseimbangan ini membantu mengurangi stres, yang jika tidak, dapat menghambat kinerja. Karyawan yang mencapai keseimbangan yang harmonis antara kehidupan profesional dan pribadi

mereka cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, karena tingkat energi yang meningkat dan fokus yang lebih baik di tempat kerja.

Melalui terciptanya work life balance, motivasi kerja dapat meningkat, yang selanjutnya berdampak positif atas kinerja karyawan secara keseluruhan (Ramadhan et al., 2021). Motivasi ini dapat bersifat intrinsik, seperti kebanggaan dalam menyelesaikan tugas, maupun ekstrinsik, seperti penghargaan finansial atau promosi (Handoko, 2023). Dengan adanya kedua jenis motivasi ini, karyawan dapat lebih terdorong untuk meningkatkan prestasi serta mengurangi risiko *turnover*.

Mempertahankan lingkungan kerja yang terstruktur dengan baik dalam hal infrastruktur fisik dan selaras dengan nilai-nilai perusahaan sangat penting dalam menumbuhkan lingkungan yang meningkatkan produktivitas karyawan (Silaban & Margaretha, 2021). Secara keseluruhan kinerja karyawan yang baik tidak hanya penting bagi perusahaan dalam jangka pendek, tetapi juga untuk keberlangsungan dan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

Laporan Mercer (2023) mengungkapkan bahwa tingkat *turnover* karyawan pada level menengah di perusahaan Asia Tenggara, terutama Indonesia, merupakan yang tertinggi. Mempertahankan talenta terbaik merupakan tantangan umum bagi banyak perusahaan saat ini, karena karyawan yang terampil dan berpengalaman sering kali mencari peluang yang lebih menguntungkan di tempat lain.

Studi ini dilaksanakan di PT PP Properti yang berlokasi di Jalan Raya Ciater Barat, Rawabuntu, Serpong, Tangerang Selatan. PT PP Properti adalah anak perusahaan dari BUMN PT Pembangunan Perumahan, yang bergerak di bidang konstruksi. PT PP Properti berfokus dalam pengembangan dan pengelolaan properti di berbagai sektor, termasuk residensial, komersial, dan perhotelan.

Fenomena yang terjadi di PT PP Properti Serpong adalah tingginya tekanan kerja akibat proyek dengan jadwal yang ketat dan target ambisius. Situasi ini berisiko meningkatkan tingkat stres karyawan, menyebabkan ketidakseimbangan *work life balance*. Jam kerja yang diperpanjang untuk mencapai target adalah masalah yang lazim terjadi di kalangan karyawan, yang sering kali menyebabkan penurunan kinerja bahkan motivasi sekalipun. Selain itu, lingkungan kerja yang dinamis dan tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat perusahaan mengalami tantangan dalam mempertahankan karyawan berkualitas. Laporan internal

menunjukkan adanya peningkatan tingkat turnover pada level karyawan menengah, yang sebagian besar disebabkan oleh tekanan kerja dan rendahnya *work life balance*.

Tabel 1. 1

Penilaian Kinerja Karyawan di PT PP Properti Serpong, Tangerang Selatan

No	Aspek Penelitian	Target	Pencapaian Kinerja		
			2021	2022	2023
1	Kualitas Kerja	100%	78%	80%	82%
2	Kuantitas Kerja	100%	75%	78%	80%
3	Ketepatan Waktu	100%	85%	87%	83%
4	Kehadiran	100%	88%	89%	85%
5	Hasil Kerja	100%	80%	83%	84%
Rata-rata		100%	81,2%	83,4%	82,8%

Sumber: HRD PT PP Properti Serpong diolah penulis 2025

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan di PT PP Properti Serpong, Tangerang Selatan telah mengalami kenaikan dan penurunan (*fluktuatif*), seperti yang dibuktikan oleh pencapaian kinerja rata-rata dari tahun 2021 hingga 2023. Kinerja karyawan pada tahun 2021 mencapai 81,2%, meningkat menjadi 83,4% (2022). Namun, mengalami sedikit penurunan pada tahun 2023, turun menjadi 82,8%. Secara umum kinerja karyawan di PT PP Properti Serpong, Tangerang Selatan belum cukup optimal karena belum tercapainya target kinerja karyawan 100%. Sangat penting bagi para pemimpin perusahaan untuk merancang strategi yang memberdayakan karyawan untuk unggul dalam peran mereka dan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Atas dasar latar belakang tersebut, penulis termotivasi untuk melakukan studi di PT PP Properti Serpong, Tangerang Selatan dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pembangunan Perumahan (PP) Properti Serpong, Tangerang Selatan.”

B. Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan konteks yang diberikan, masalah penelitian dapat dirumuskan menjadi:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pembangunan Perumahan (PP) Properti Serpong, Tangerang Selatan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pembangunan Perumahan (PP) Properti Serpong, Tangerang Selatan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pembangunan Perumahan (PP) Properti Serpong, Tangerang Selatan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Setiap upaya ilmiah diarahkan oleh tujuan yang berbeda. Studi ini berusaha untuk mencapai tujuan berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan di PT Pembangunan Perumahan (PP) Properti Serpong, Tangerang Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Pembangunan Perumahan (PP) Properti Serpong, Tangerang Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pembangunan Perumahan (PP) Properti Serpong, Tangerang Selatan

Untuk mewujudkan hasil yang ditargetkan, aplikasi dalam investigasi ini dirinci sebagai berikut:

1. Teoritis

Penelitian ini berusaha untuk meningkatkan pemahaman tentang interaksi antara motivasi, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, suasana tempat kerja, dan produktivitas karyawan. Penelitian ini siap untuk memberikan kontribusi pengetahuan yang signifikan terhadap pemahaman yang sudah ada di bidang ini.

2. Akademis

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat memfasilitasi pemahaman yang lebih mendalam di antara para pembaca. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang berharga bagi para peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengeksplorasi tema-tema serupa mengenai dampak *Work Life Balance*, motivasi, dan konteks tempat kerja terhadap efektivitas karyawan

3. Praktis

Penelitian ini dirancang untuk memberikan perspektif yang berarti mengenai dampak keseimbangan kehidupan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan saran-saran yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

