

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peranan berarti dalam perancangan Indonesia guna meningkatkan daya saing nasional dan mendorong transformasi ekonomi di era digital. Menurut Hasibuan (2021) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas sangat krusial untuk beradaptasi dengan persaingan global dan menciptakan masyarakat yang inovatif. Karena Revolusi Industri 5.0 membutuhkan keterampilan tinggi yang adaptif, Indonesia harus memprioritaskan pendidikan yang meningkatkan fleksibilitas dan inovasi di tempat kerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kedudukan krusial dalam menilai prestasi serta perwujudan sasaran perusahaan. Guna meraih sasaran, eksistensi sumber daya manusia akan dimaksimalkan guna mengoptimalkan efektivitasnya guna mencapai keberlangsungan perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting dan berdampak besar pada perkembangan perusahaan. Semua perusahaan pasti memiliki keinginan untuk karyawan bekerja secara profesional dan penuh dedikasi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Kinerja karyawan pada dasarnya mencakup sikap, perilaku, dan mental karyawan yang berpandangan bahwa upaya yang dilakukan saat ini, kualitasnya harus meningkat baik daripada pekerjaan di sebelumnya. Karyawan pasti akan memiliki rasa kebanggaan dan kepuasan terhadap prestasi yang dihasilkan dari kinerjanya yang baik dan memiliki kemampuan untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan tempat karyawan bekerja (Witriaryani et al, 2022).

Berdasarkan dari Perpres Nomor 45 Tahun 2023 Tentang Barantin menyatakan tentang peresmian peleburan Barantin dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Kementerian Perikanan dan Kelautan, Kementerian Pertanian, dan Direktorat Jenderal Konservasi SDA dan Ekosistem. Berdasarkan Peraturan Presiden tersebut, maka dinyatakan

perubahan nama yang semula bernama Badan Karantina Pertanian Indonesia diubah menjadi Badan Karantina Indonesia. Perubahan ini diresmikan pada tanggal 20 Juli 2023. Peraturan tersebut juga menegaskan bahwa Badan Karantina Indonesia menjadi lembaga pemerintahan sebagai naungan dibawahnya serta kewajiban langsung untuk presiden serta dipimpin oleh Kepala Badan Karantina Indonesia. Tugas utama dari Barantin adalah mengawasi, menguji, dan memeriksa barang – barang yang berkaitan dengan hewan, ikan, dan tumbuhan yang keluar dan masuk di Indonesia sejalan dengan kualitas standar yang telah ditentukan.

Badan Karantina memiliki ribuan karyawan yang terdiri atas Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Karyawan Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Pada Sekretariat Utama Badan Karantina Indonesia terdiri dari empat biro yaitu, Biro Hukum dan Hubungan Masyarakat, Biro Umum dan Keuangan, Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia, dan Biro Perencanaan dan Kerjasama. Dengan banyaknya karyawan yang ada, maka kinerja karyawan harus diperhatikan dikarenakan untuk menentukan keberhasilan perusahaan, aspek-aspek utama yang berdampak pada kinerja karyawan termasuk kecerdasan emosional, *work life balance* dan lingkungan kerja fisik.

Penilaian kinerja di Badan Karantina Indonesia perlu memperhatikan dan meninjau kembali aspek-aspek utama yang berdampak dalam kinerja karyawan. Tabel 1.1 merupakan kinerja karyawan pada Sekretariat Utama Badan Karantina Indonesia dalam tiga triwulan terakhir dikarenakan Badan Karantina Indonesia baru diresmikan, maka hal itu data hanya berdasarkan tiga triwulan pada tahun 2024.

Tabel 1. 1

**Penilaian Kinerja Karyawan pada Sekretariat Utama
Badan Karantina Indonesia**

No	Indikator Penilaian	Target	Tahun 2024		
			Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III
1	Kualitas Pekerjaan	100%	70%	90%	80%
2	Kuantitas Pekerjaan	100%	85%	85%	80%

Lanjutan tabel1.1

3	Efektivitas	100%	90%	95%	90%
4	Kemampuan Kerja Sama	100%	95%	85%	80%
5	Ketepatan Waktu	100%	85%	85%	80%
	Rata - Rata	100%	85%	88%	82%

Sumber :Sekretariat Utama Badan Karantina Indonesia.

Berdasarkan tabel penilaian kinerja karyawan pada Sekretariat Utama Badan Karantina Indonesia tahun 2024 berdasarkan tiga triwulan, dapat diprediksi bahwa rata-rata kinerja karyawan pada triwulan I sebesar 85%, meningkat menjadi 88% di triwulan II, dan menurun kembali menjadi 82% di triwulan III. Keseluruhan, kinerja karyawan belum mencapai target 100%, dengan penurunan kinerja di triwulan III menunjukkan adanya tantangan yang perlu diatasi.

Pentingnya peran sumber daya manusia sebagai karyawan dalam aktivitas perusahaan meliputi faktor kecerdasan emosional, *work life balance*, dan lingkungan kerja fisik berpartisipasi dalam mengoptimalkan kinerja. Karyawan yang sangat cerdas emosionalnya lebih mampu mengelola tekanan serta menjaga hubungan interpersonal yang harmonis, sementara keselarasan antara karier dan kehidupan personal yang sehat berpeluang mengurangi kelelahan serta memaksimalkan kesejahteraan kerja (Putri & Susanti, 2022). Lingkungan kerja fisik yang kondusif serta dilengkapi sarana yang cukup turut mengoptimalkan konsentrasi dan produktivitas (Riyanto et al, 2021)

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, yaitu keahlian dalam mengelola suasana hati pribadi dan suasana hati orang lain melalui meningkatkan komunikasi, pengambilan keputusan, dan pengelolaan stres. Karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang mampu tetap fokus dan produktif meskipun menghadapi tekanan, menjalin interaksi yang lebih seimbang dan positif dengan kolega, serta membuat keputusan yang lebih rasional (Goleman, 2020).

Fenomena terkait kecerdasan emosional dapat dipengaruhi oleh

beragam aspek, misalnya, minimnya pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada keterampilan interpersonal. Karyawan mungkin tidak menyadari pentingnya mengelola emosi mereka dalam lingkungan kerja mereka. Selain itu, konflik di antara rekan kerja dapat berdampak pada kolaborasi tim karena ketidakmampuan untuk membangun hubungan sosial dan berkomunikasi dengan baik. Keadaan seperti ini dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan di tempat kerja, yang pada akhirnya mengurangi kinerja karyawan. Hasil penelitian Suwandewi dan Trianasari (2022), Rauf et al (2019), Ekowati et al (2020), menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana karyawan dengan EQ besar cenderung produktif dan puas dengan pekerjaan mereka. Pada penelitian Millah et al (2023) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya *research gap* ini, artinya masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memoderasi atau memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.

Work life balance mempengaruhi kinerja karyawan karena keharmonisan yang optimal di tengah kehidupan personal dan profesional meningkatkan semangat, kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Karyawan yang merasakan seimbang cenderung lebih lebih terdorong untuk berprestasi dan menunjukkan peningkatan akuntabilitas terhadap tugas mereka. Bahkan, keseimbangan ini membantu menurunkan stres yang membuat mereka lebih fokus dan produktif. Waktu yang memadai untuk pengembangan diri pribadi juga mendorong kreativitas dan inovasi, yang dapat membantu kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, jika mereka ingin meningkatkan produktivitas dan kesehatan karyawan mereka, perusahaan harus menerapkan kebijakan yang membantu menjaga *work life balance*, seperti menyediakan peluang untuk bekerja secara *remote* dan memberikan fleksibilitas dalam jam kerja (Mardiani & Widiyanto, 2021).

Fenomena terkait *work life balance* dapat dipicu oleh berbagai aspek, antara lain tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kurangnya fleksibilitas dalam

jam kerja. Karyawan sering kali merasa tertekan untuk memenuhi target yang ambisius, sehingga mengabaikan waktu pribadi dan keluarga. Selain itu, budaya kerja yang mengutamakan kinerja tanpa memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat menyebabkan stres dan kelelahan. Keadaan ini dapat memicu ketidakpuasan kerja, penurunan motivasi, dan peningkatan tingkat absensi, yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian Natakusumah et al (2020), Mardiani dan Widiyanto (2021), Arifin dan Agus Muharto (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan dapat merasakan keselarasan antara karier dan eksistensi personal, condong semakin terdorong dan termotivasi untuk mencapai keseimbangan yang optimal dan efektif saat melaksanakan pekerjaan. Pada penelitian Timbuleng & Lumantow (2023) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya *research gap* ini, artinya masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memoderasi atau memediasi hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan karena tempat kerja yang keamanan dan kenyamanannya terjaga dapat memungkinkan karyawan merasa tenteram dan lebih fokus saat menjalankan tugas. Ketika karyawan memiliki lingkungan kerja yang harmonis dan menunjang, karyawan dapat mengalami emosi yang lebih positif, yang mampu meningkatkan dorongan serta antusiasme untuk bekerja. Lingkungan kerja yang kooperatif juga mengizinkan pekerja memanfaatkan waktu secara efektivitas yang lebih besar, yang mungkin berperan dalam meningkatkan produktivitas pekerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang positif bukan hanya menciptakan kesejahteraan bagi karyawan, tetapi juga mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang lebih optimal. (Rahmah et al., 2024).

Fenomena terkait lingkungan kerja dapat yang diakibatkan oleh ruang kerja fisik yang kurang bagus. Sebagian besar pekerja merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja mereka, seperti tata letak kurang optimal, minimnya sarana dan prasarana pendukung, bising. Hal ini membuat karyawan tertekan

dan membuat mereka tidak terinspirasi untuk bekerja dengan optimal. Bahkan, kepuasan kerja juga dapat berkurang jika perusahaan tidak memperhatikan hal-hal yang membuat karyawan nyaman, seperti tempat kerja yang memadai. Oleh karena itu, karyawan menjadi kurang produktif dan sulit untuk mencapai tingkat kinerja terbaik mereka. Hasil penelitian Jayusman et al (2021), Rahmah et al (2024), Marlius et al (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pekerja yang memiliki lingkungan kerja yang kondusif serta sarana yang memadai dapat merasa lebih termotivasi dan lebih produktif. Pada penelitian Andriyanto et al (2023) berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya *research gap* ini, artinya masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memoderasi atau memediasi hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan yang diberikan, dapat dilihat bahwa kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Oleh karena penulis memiliki ketertarikan untuk melaksanakan penelitian lebih mendalam, dalam bentuk penelitian berjudul, **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Work life balance* dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Sekretariat Utama Badan Karantina Indonesia”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang, masalah yang muncul dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Utama Badan Karantina Indonesia?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Utama Badan Karantina Indonesia?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Utama Badan Karantina Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Guna menguji dan menganalisa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Utama Badan Karantina Indonesia.
2. Guna menguji dan menganalisa pengaruh *work-life-balance* terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Utama Badan Karantina Indonesia.
3. Guna menguji dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Utama Badan Karantina Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menghasilkan, dalam aspek teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini harapannya bisa menyajikan manfaat dalam mendukung kemajuan riset dan pengetahuan, terutama pada di bidang pengelolaan sumber daya manusia..
- b. Penelitian ini harapannya bisa berfungsi sebagai acuan bagi penelitian-penelitian berikutnya, terutama di bidang pengelolaan sumber daya manusia..

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Lembaga/instansi

Hasil penelitian ini harapannya mampu menyajikan manfaat bagi Sekretariat Utama Badan Karantina Indonesia dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kecerdasan emosional, *work life balance* dan lingkungan kerja fisik yang optimal bagi karyawan serta memberikan wawasan tentang cara menumbuhkan dan meningkatkan kinerja karyawan guna mendukung perkembangan perusahaan/instansi menuju kondisi yang lebih optimal.

b. Bagi pembaca

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan mengenai pengaruh kecerdasan emosional, *work life balance*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Utama Badan Karantina Indonesia. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan literatur serta menjadi panduan bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa.

