

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian terpenting dalam perusahaan karena berperan sebagai perantara antara karyawan dan perusahaan. MSDM memiliki peran dan tanggung jawab dalam perencanaan, pengelolaan dan pengendalian sumber daya manusia di perusahaan, mulai dari proses rekrutmen hingga evaluasi kinerja. Perusahaan perlu mengoptimalkan sumber daya manusianya. Sebab perubahan dan persaingan dalam dunia kerja akan semakin sulit dalam rangka kemajuan perusahaan. Perusahaan saling bersaing untuk menunjukkan nilai terbaik masing-masing perusahaan. Untuk mendorong keberlanjutan perusahaan, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang dapat melaksanakan hasil kerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Saat ini, industri jasa *outsourcing* semakin berkembang secara global, dan perusahaan berusaha mengoptimalkan efisiensi dan fokus pada bisnis inti mereka. Model bisnis ini menawarkan fleksibilitas dan keterjangkauan, namun menghadirkan tantangan tersendiri bagi karyawan. Kinerja karyawan di sektor ini merupakan salah satu faktor terpenting bagi keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi pekerjaan karyawan, khususnya di industri layanan jasa di mana aktivitas kerja berbeda.

Kinerja karyawan yang baik maka berkaitan dengan keberhasilan orang dalam mencapai tujuan dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Hal ini mencakup evaluasi hasil kerja, tingkat produktivitas, kualitas kerja dan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Menurut Pahlevi & Widyastuti (2024), karyawan yang bekerja dengan baik akan lebih produktif, dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat, perusahaan akan lebih produktif dan membantu mencapai tujuan. Karyawan juga lebih mungkin melaksanakan tugas dengan cepat dan efisien sehingga dapat menekan biaya operasional perusahaan.

PT. Tiga Jangkar Utama yang merupakan salah satu perusahaan jasa penyedia *Outsource Solution* di Indonesia dan perusahaan ini bergerak dalam bidang *Penyediaan dan Pengelolaan Tenaga Kerja*. Perusahaan ini sangat memperhatikan kinerja karyawannya karena kepuasan karyawan mempengaruhi kinerja karyawannya. Jika para pekerja berkontribusi dengan baik maka mereka bisa membawa PT Tiga Jangkar Utama maju dan mampu menjaga kepentingan karyawannya dalam menjalankan aktivitasnya.

Tabel 1. 1

Penilaian Kinerja Karyawan PT Tiga Jangkar Utama

No	Aspek Penilaian	Target	Pencapaian Kinerja		
			2021	2022	2023
1	Kualitas pekerjaan	100%	90%	88%	86%
2	Kuantitas pekerjaan	100%	88%	85%	83%
3	Kenyamanan kerja	100%	85%	83%	80%
4	Ketepatan waktu	100%	84%	82%	80%
5	Hasil kerja	100%	84%	82%	82%
Rata-rata			86,2%	84,0%	82,2%

Sumber: Data diolah oleh peneliti dari PT. Tiga Jangkar Utama.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa persentase kinerja karyawan yang terjadi pada tahun 2021 sebesar 86,2% terjadi penurunan persentase pada tahun 2022 sebesar 84,0% dan mengalami penurunan kembali ditahun 2023 sebesar 82,2%. Terlihat bahwa terjadinya penurunan kinerja setiap tahunnya.

Perusahaan belum dikatakan optimal dikarenakan belum tercapainya target kinerja karyawan sebesar 100%. Untuk merealisasikan keterampilan kinerja yang optimal sebesar 100%, maka perusahaan harus memperbaiki dan mengevaluasi masalah yang dihadapinya. Pada umumnya kinerja dalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, maka dari itu penelitian ini membahas tentang Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tiga Jangkar Utama.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work-life balance*. Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi itu baik dan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat meningkatkan produktivitas kerja. Di karenakan terdapat tuntutan pekerjaan yang tinggi dan jam kerja yang fleksibel, keseimbangan ini sulit dicapai oleh karyawan.

Work-life balance merupakan sikap atau kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi di luar pekerjaan (Lukmiati et al., 2020). Menurut Arfandi & Kasran (2023), dengan *work-life balance* mengacu pada sejauh mana karyawan dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Menurut penelitian, karyawan yang mampu menjaga keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif dan lebih efisien. Hal ini sesuai dengan penelitian Arfandi & Kasran (2023), yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan mempunyai kinerja yang lebih baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan di tempat kerja, baik itu hubungan antara atasan dan bawahan maupun antara rekan kerja. Ketika hubungan-hubungan ini terjalin dengan baik, individu akan lebih mampu melaksanakan tugasnya secara efektif, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Dukungan dari kondisi lingkungan yang sesuai menjadi kunci untuk mewujudkan kinerja yang maksimal. Menurut Handayani & Fauzan, (2022), lingkungan kerja yang baik menciptakan interaksi yang harmonis antara karyawan dan pemimpin. Sebab, pada dasarnya, bekerja adalah suatu kegiatan yang lebih mendalam daripada sekadar sumber penghasilan. Lingkungan kerja yang demikian tidak dapat langsung dimengerti melalui panca indera manusia, namun keberadaannya dapat dirasakan. Lingkungan kerja Non-Fisik ini tampak melalui interaksi antar karyawan, hubungan antara bawahan dan atasan, serta komunikasi antara atasan dan bawahan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan fungsi manajemen manusia yang paling penting, karena

semakin baik karyawan belajar maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa kedisiplinan yang baik, sulit bagi perusahaan/organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sedangkan menurut Ketut et al., (2023), disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, namun disiplin kerja yang buruk dapat menjadi penghambat dan menunda tercapainya tujuan perusahaan. Disiplin di tempat kerja dianggap bermanfaat bagi organisasi dan karyawan. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin ketertiban dan kelancaran operasional untuk mencapai efisiensi yang maksimal.

Oleh karena itu, Disiplin yang baik juga mencakup kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan, yang penting dalam lingkungan kerja outsourcing. Disiplin kerja yang baik dapat membantu karyawan mengatasi stres dan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan sumber uraian yang dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti *work-life balance*, lingkungan kerja non-fisik dan disiplin kerja. Keterkaitan antara *work-life-balance*, lingkungan kerja Non-Fisik, dan disiplin kerja sangat relevan dalam konteks penelitian ini.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang baik dapat memperkuat disiplin kerja. Di samping itu, lingkungan kerja non-fisik yang positif turut berperan dalam mendukung kedua aspek tersebut. Karyawan yang menikmati keseimbangan yang harmonis antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta berada dalam lingkungan kerja yang suportif, cenderung menunjukkan tingkat disiplin yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik. Jika hal tersebut berjalan dengan baik, maka perusahaan akan sangat efisien dan dengan demikian hambatan-hambatan yang dihadapi karyawan dalam proses kerja akan berkurang.

Berdasarkan temuan dan hasil maka *work-life balance*, lingkungan kerja non-fisik, dan disiplin kerja karyawan dapat dikelola dengan baik, karena indikatornya adalah menurunnya kinerja para pekerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Tiga Jangkar Utama dengan judul “*Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Jangkar Utama*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiga Jangkar Utama?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiga Jangkar Utama?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiga Jangkar Utama?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

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

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan PT Tiga Jangkar Utama.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap kinerja karyawan PT Tiga Jangkar Utama.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Tiga Jangkar Utama.

2. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini di harapkan akan memberikan manfaat baik secara praktis maupun akademis, sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi berharga bagi PT Tiga Jangkar Utama dalam mempertimbangkan mengenai pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya berkontribusi pada kelangsungan perusahaan.
- b. Bagi Akademik: Penelitian ini akan menambah pengetahuan yang ada tentang hubungan antara *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Disiplin kerja dalam konteks kinerja karyawan, khususnya di

industri jasa outsourcing. Hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi studi-studi selanjutnya.

- c. Bagi Peneliti: Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian lanjutan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam masalah *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Disiplin kerja.

