

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan intensitas persaingan bisnis yang kian meningkat, perusahaan dituntut untuk senantiasa mempertahankan serta memperkuat keunggulan bersaing secara berkelanjutan. Salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan dalam mencapai keunggulan tersebut adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara efektif. Sumber daya manusia tidak semata-mata berperan sebagai aset perusahaan, melainkan juga menjadi motor penggerak utama dalam mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, mempertahankan karyawan yang kompeten dan berkomitmen menjadi tantangan strategis bagi setiap perusahaan.

Di era kerja modern saat ini, kebutuhan akan *work-life balance* menjadi aspek penting yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan perlu memastikan bahwa karyawannya dapat mencapai *work-life balance* yang ideal agar mereka mampu bekerja secara produktif dan efisien. *Work-life balance* diartikan sebagai kemampuan individu dalam mengatur serta menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Dalam lingkungan kerja yang dituntut untuk selalu terhubung secara digital dan fleksibel, batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin tidak terlihat jelas, sehingga meningkatkan risiko stres dan kelelahan kerja. Penelitian terbaru menemukan bahwa *work-life balance* berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. (Aritonang et al., 2024)(N. Siregar, 2022)Yuzalmi et al. (2024) menyatakan bahwa karyawan yang berhasil mempertahankan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung menampilkan kinerja yang lebih optimal, didukung oleh kondisi psikologis yang lebih stabil serta tingkat fokus dalam bekerja. Arifin dan Muharto (2022) juga menegaskan bahwa keseimbangan tersebut meningkatkan motivasi kerja, mengoptimalkan efisiensi, serta membangun lingkungan kerja yang lebih sehat secara psikologis.

Faktor berikutnya adalah beban kerja. Beban kerja merupakan faktor

krusial yang memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang tidak realistis dan tidak sesuai dengan kapasitas individu dapat memicu kelelahan fisik maupun mental, yang pada akhirnya mengganggu performa kerja, hubungan antar rekan kerja, dan bahkan kesehatan karyawan. Penelitian oleh Sukmawati dan Hermana (2024) menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan, berkurangnya motivasi, serta meningkatnya tingkat absensi, yang secara keseluruhan memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sumitra et al. (2023) mengungkapkan bahwa beban kerja yang berlebihan secara nyata berdampak negatif terhadap kinerja karyawan di sektor jasa. Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu secara rutin mengevaluasi dan menyesuaikan beban kerja agar performa karyawan tetap stabil.

Selain faktor eksternal seperti beban kerja, faktor internal seperti motivasi intrinsik memiliki peranan besar dalam menentukan kinerja karyawan. Motivasi intrinsik, yaitu dorongan dari dalam diri untuk bekerja karena merasa puas, tertantang, dan mendapatkan makna dari pekerjaan, dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Penelitian oleh Setianingrum (2023) menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kreativitas berperan sebagai variabel mediator dalam hubungan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi secara intrinsik cenderung lebih kreatif dan memiliki kinerja yang lebih baik. Selain itu menurut penelitian yang dilakukan oleh Rahman, Sari, dan Putra (2024), motivasi intrinsik berperan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada sektor jasa. Hasil penelitian mereka menyatakan bahwa ketika karyawan merasa pekerjaan mereka memiliki makna dan memberikan kepuasan pribadi, maka tingkat produktivitas akan meningkat secara alami.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya perusahaan yang inklusif, suportif, dan terbuka terhadap perubahan mampu menciptakan suasana kerja yang sehat, kolaboratif, dan penuh semangat, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Sebaliknya, budaya yang kaku, otoriter, atau tidak mengakomodasi aspirasi

karyawan dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif terhadap kinerja. Penelitian oleh Irawan, Nasir, dan Pasulu (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif ditandai dengan nilai-nilai bersama, norma kerja yang jelas, dan komunikasi yang efektif memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan menerapkan praktik manajemen inklusif dan partisipatif, perusahaan dapat memperkuat motivasi kerja dan kepuasan karyawan, yang akhirnya tercermin dalam produktivitas dan hasil kerja yang lebih baik. Penelitian oleh Putri dan Sarita (2023) turut memperkuat temuan sebelumnya. Dalam lingkungan industri jasa kesehatan, budaya kerja yang mengedepankan efisiensi, pelayanan yang unggul, serta kolaborasi tim terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan. Budaya yang menghargai keberhasilan serta mendukung pengembangan diri karyawan dapat menumbuhkan kepercayaan diri dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

PT. Kokoh Inti Arebama Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi bahan bangunan dan telah memiliki pengalaman lebih dari 15 tahun di Indonesia. Dalam menghadapi tantangan industri yang semakin kompetitif, perusahaan perlu fokus pada upaya meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja tersebut antara lain adalah *work-life balance*, beban kerja, motivasi intrinsik, dan budaya organisasi. *Work-life balance* yang buruk dapat menyebabkan stres dan kelelahan, sehingga mengurangi efektivitas kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan juga dapat menurunkan semangat dan produktivitas kerja. Sebaliknya, motivasi intrinsik yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih antusias dan penuh tanggung jawab. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung dan terbuka akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang dapat memperkuat komitmen dan meningkatkan performa individu maupun tim.

PT. Kokoh Inti Arebama Tbk yang beralamat di Graha Mobisel, Lantai 3 Jl. Buncit Raya No. 139 Kalibata, Pancoran, Jakarta Selatan dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan sekaligus meningkatkan kinerja karyawan di tengah lingkungan kerja yang dinamis dan perubahan kebutuhan tenaga kerja.

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Untuk tetap kompetitif, perusahaan harus mampu mengembangkan potensi karyawannya serta terus mendorong peningkatan kemampuan dan kualitas kerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan menjadi kunci utama dalam mewujudkan tujuan, visi, dan misi perusahaan.

Tabel 1.1

Kinerja Karyawan PT. Kokoh Inti Arebama Tbk Tahun 2020 – 2024

No	Aspek Penilaian	Target	Pencapaian kinerja		
			2022	2023	2024
1	Kualitas Pekerjaan	100%	88%	84%	79%
2	Kuantitas Pekerjaan	100%	88%	78%	70%
3	Kenyamana Kerja	100%	83%	80%	70%
4	Ketepatan Waktu	100%	88%	83%	78%
5	Hasil Kerja	100%	87%	85%	80%
Rata-rata			86,8%	82%	75,4%

Sumber: Laporan Tahunan PT. Kokoh Inti Arebama Tbk.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa kinerja karyawan PT. Kokoh Inti Arebama Tbk dalam tiga tahun terakhir (2022–2024) mengalami penurunan dari rata-rata 86,8% pada 2022 menjadi 82% pada 2023, lalu turun lagi menjadi 75,4% pada 2024. Penurunan capaian kinerja ini menunjukkan bahwa produktivitas dan efektivitas kerja karyawan menurun secara terus-menerus. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain terganggunya keseimbangan kerja–hidup, beban kerja yang terlalu tinggi, rendahnya motivasi intrinsik, dan budaya organisasi yang kurang kondusif. Untuk mengembalikan dan meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang, perusahaan perlu segera melakukan intervensi yang tepat. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang bernilai bagi perusahaan dalam merancang dan mengembangkan kebijakan dan strategi yang mendukung karyawan dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

Meskipun berbagai studi telah mengkaji hubungan antarvariabel tersebut, masih terdapat beberapa celah penelitian yang belum terjawab. Mayoritas penelitian terdahulu cenderung membatasi analisisnya pada tiga atau empat variabel, seperti beban kerja dan stres kerja, atau motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi, tanpa mempertimbangkan interaksi kelima faktor tersebut secara bersamaan. Misalnya penelitian yang dilakukan oleh Santoso dan Rijanti (2022) hanya menganalisis stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, Sugiono, Efendi, dan Al-Afgani (2021) memfokuskan analisis mereka pada pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian-penelitian terdahulu cenderung terbatas pada sektor manufaktur dan pendidikan. Sebagai contoh, Pallawagau, Asyari, dan Yolanda (2023) meneliti pengaruh insentif, motivasi, dan penilaian prestasi terhadap kinerja karyawan pada industri manufaktur. Sementara itu, Firjatullah, Wolor, dan Marsofiyati (2023) mengkaji pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di lembaga pendidikan. Namun, penelitian yang secara khusus membahas sektor distribusi bahan bangunan masih relatif terbatas. Berdasarkan temuan ini, penelitian ini berupaya untuk mengisi celah dengan melakukan analisis pengaruh *work-life balance*, beban kerja, motivasi intrinsik dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan dalam konteks industri distribusi material konstruksi. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor yang belum banyak dieksplorasi.

Dengan mempertimbangkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, penulis bermaksud melakukan penelitian tugas akhir dengan mengambil judul “**Pengaruh *Work-Life Balance*, Beban Kerja, Motivasi Intrinsik dan Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kokoh Inti Arebama Tbk.**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, adapun rumusan masalah yang penulis ambil sebagai acuan penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kokoh Inti Arebama Tbk?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kokoh Inti Arebama Tbk?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kokoh Inti Arebama Tbk?
4. Apakah budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kokoh Inti Arebama Tbk?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap Kinerja karyawan di PT. Kokoh Inti Arebama Tbk.?
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kokoh Inti Arebama Tbk.?
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di PT. Kokoh Inti Arebama Tbk.?
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan di PT. Kokoh Inti Arebama Tbk

2. Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap bisa memberi kegunaan sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi yang lebih rinci mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan, seperti *work-life balance*, beban kerja, motivasi intrinsik dan budaya perusahaan. Dengan demikian PT. Kokoh Inti Arebama Tbk. di Jakarta Selatan dapat merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi sebagai sumber informasi yang bernilai bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam ranah manajemen sumber daya manusia, serta berfungsi sebagai acuan maupun bahan perbandingan bagi penelitian berikutnya yang mengkaji pengaruh *work-life balance*, beban kerja, motivasi intrinsik, dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini tentunya sangat bermanfaat bagi penulis karena menambah ilmu serta mengaplikasikan pengalaman dan ilmu yang di dapat di meja kuliah kedalam praktik, khususnya yang berkaitan dengan masalah penelitian.

