

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia dalam setiap perusahaan merupakan elemen yang paling berharga. Sumber daya manusia bukan hanya menjadi aset perusahaan, tetapi juga menjadi kekuatan penggerak yang mengendalikan berbagai fungsi dalam suatu perusahaan. Mereka tidak hanya bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas operasional sehari-hari, tetapi juga memiliki peran dalam mendorong inovasi, menciptakan keunggulan kompetitif, dan meraih tujuan jangka panjang. Untuk itu, salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas karena dapat menjadi penentu keberhasilan perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya (Winarno, 2021).

Perkembangan dalam dunia bisnis saat ini menuntut perusahaan untuk aktif berupaya menjadi pemimpin dalam industri dan mempertahankan daya saingnya guna mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut perusahaan harus merancang berbagai strategi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang profesional untuk memenuhi kebutuhan strategis perusahaan. Kebutuhan tersebut didasari oleh pemahaman bahwa sumber daya manusia merupakan penentu atas semua kinerja perusahaan (Arif, 2022).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu (Kasmir, 2016). Untuk mengukur bagaimana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab yang ada pada mereka, penting untuk melakukan evaluasi kinerja karyawan.

Evaluasi ini bertujuan untuk menilai sejauh mana kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka dan untuk mengidentifikasi langkah-langkah perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka di masa mendatang. Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana karyawan

telah melaksanakan pekerjaan mereka dan mengidentifikasi tindakan perbaikan yang dapat diambil untuk meningkatkan kinerja mereka di masa depan. Berdasarkan hal tersebut perusahaan harus melakukan tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya efisiensi dan tujuan perusahaan (Kasmiruddin, 2018).

Kinerja karyawan memiliki dampak yang sangat penting terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian, penilaian kinerja karyawan penting dilakukan untuk membantu perusahaan menilai sejauh mana kemampuan karyawan dalam mencapai kinerja yang memenuhi standar dan telah ditetapkan oleh perusahaan. Proses ini menjadi suatu alat pengukur yang signifikan bagi perusahaan untuk mengidentifikasi apakah karyawan tidak mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau mengalami penurunan kinerja (Daulay, 2019).

PT. ASP Land Development merupakan perusahaan yang bergerak di bidang developer dan kontraktor. Memiliki enam proyek perumahan di Cirebon, Indramayu, Majalengka, dan Kuningan. PT. ASP Land Development telah mengukuhkan dirinya sebagai pengembang hunian terbaik yang dapat mewujudkan kebutuhan hunian yang ideal. Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin ketat, penting bagi PT. ASP Land Development untuk memastikan bahwa kinerja karyawannya selalu optimal agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. ASP Land Development melakukan penilaian standar kinerja yang disebut KPI (*Key Performance Indicator*) indikator penilaian tersebut meliputi kepribadian dan prilaku, proses kerja, prestasi dan hasil kerja, serta disiplin kerja karyawan. Pelaksanaannya dilakukan setiap bulan oleh atasan dalam perusahaan dengan tujuan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sudah mencapai target yang telah ditentukan perusahaan atau tidak. PT. ASP Land Development menentukan skema perhitungan KPI sebagai berikut:

Tabel 1.1
Skema Perhitungan KPI
PT. ASP Land Development

Grade	Range Grade	Insentif
Istimewa	401-500	800.000-1.000.000
Baik Sekali	301-400	550.000-750.000
Baik	201-300	300.000-500.000
Kurang	101-200	50.000-250.000

Sumber: HR PT. ASP Land Development

Tabel 1.2 menyajikan data rekapitulasi kinerja karyawan PT.ASP Land Development tahun 2021 dan 2022, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Rekapitulasi Kinerja Karyawan
PT. ASP Land Development Tahun 2021-2022

No	Kategori	2021				2022			
		Target		Realisasi		Target		Realisasi	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Istimewa	8	17,39%	5	10,87%	8	17,39%	2	4,35%
2	Baik Sekali	25	54,35%	18	39,13%	25	54,35%	15	32,61%
3	Baik	13	28,26%	21	45,65%	13	28,26%	28	60,87%
4	Kurang	0	0,00%	2	4,35%	0	0,00%	1	2,17%
TOTAL		46	100%	46	100%	46	100%	46	100%

Sumber: HR PT. ASP Land Development 2021-2022

Berdasarkan data kinerja karyawan tahun 2021 dan 2022 pada tabel diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT. ASP Land Development belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat diketahui yaitu pada tahun 2021 ada sebanyak 10,87% karyawan berkinerja pada kategori istimewa sedangkan perusahaan menargetkan minimal 17,39% karyawan pada kategori istimewa. Pada tahun 2022 bahkan terjadi penurunan realisasi kinerja karyawan sebanyak 4,35% pada kategori istimewa terjadi penurunan kinerja yang lebih rendah daripada target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pencapaian kinerja karyawan dalam kategori baik sekali juga belum memenuhi target perusahaan. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2021

sebanyak 39,13% karyawan berkinerja pada kategori tersebut tidak mencapai target kinerja karyawan yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan target kinerja karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan pada kategori baik sekali minimal sebesar 54,35%. Pada tahun 2022 penurunan realisasi kinerja pada kategori baik sekali juga mengalami penurunan sebesar 32,61% dari target perusahaan pada kategori karyawan berkinerja baik sekali sebanyak 54,35%.

Kinerja karyawan yang belum memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan, sebagaimana tergambar dalam data pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa adanya masalah terkait dengan kinerja karyawan. Jika masalah tersebut tidak segera diatasi, dampaknya akan merugikan kelangsungan perusahaan. Penundaan dalam penanganan masalah dapat berpotensi menyebabkan kerugian finansial akibat penurunan pendapatan, yang dapat mengancam kelangsungan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mencari solusi atau mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi menjaga operasional perusahaan berjalan secara optimal.

Banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang disebutkan dalam buku yang berjudul “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja” karya Dr. Atty Tri Juniarti dan Darra (Dr. Atty Tri Juniarti, 2021) Gusti Putri menyatakan bahwa menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Beberapa referensi dari jurnal penelitian terdahulu menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, efektifitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, dan inisiatif (Mangkunegara, 2016), kepuasan kerja dan stres kerja (Hanafi, 2018), serta keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) (Kelliher, 2019).

Work life balance melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, di mana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan (Hudson, 2005). *Work life balance* ini merupakan keseimbangan

antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang mencakup harmoni antara karir, kebahagiaan, waktu senggang, keluarga, dan pertumbuhan spiritual (Sadir, 2022). Sehingga *work life balance* merupakan faktor yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan dapat menjaga konsistensi kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal (Asari, 2022).

Untuk mencapai kinerja yang optimal penting bagi karyawan merasakan kebahagiaan, dan salah satu aspek penting kebahagiaan tersebut berasal dari kehidupan pribadi dan keluarga (Weerakkody, 2017). Oleh karena itu, perhatian terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi harus diberikan untuk mendukung karyawan dalam mencapai performa terbaik mereka. Mempertahankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi terkadang menjadi isu yang sering dihadapi oleh para karyawan (Wambui, 2017). Jika keseimbangan peran karyawan tidak terwujud, dapat menyebabkan kondisi ketidakseimbangan yang berdampak pada peningkatan tegangan dalam pelaksanaan setiap tanggung jawab. Ketidakseimbangan tersebut merujuk pada ketidakmampuan individu untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang dapat menyebabkan peningkatan tingkat stres, penurunan kinerja, dan penurunan kualitas hidup (Greenhaus, 2003). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah suatu bentuk keseimbangan dalam kehidupan seseorang di mana mereka dapat menjalani tugas dan kewajiban kerja tanpa harus mengesampingkan segala aspek dalam kehidupan pribadi mereka.

Berdasarkan dari observasi awal yang dilakukan pada PT. ASP Land Development, diketahui bahwa adanya isu terkait *work life balance*. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya keluhan karyawan tentang seringnya mereka bekerja melebihi waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga karyawan PT. ASP Land Development mengalami *imbalance* antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, penting untuk perusahaan memberikan waktu yang lebih fleksibel kepada mereka. Hal Ini akan

memungkinkan mendorong karyawan untuk berolahraga dan melakukan aktivitas di luar lingkungan kantor, yang dapat membantu mengurangi tingkat tekanan yang seringkali muncul akibat tekanan kerja yang terus-menerus. Dengan demikian, pemberian waktu yang lebih fleksibel dapat membantu menghindari stres atau depresi yang dapat mengganggu produktivitas karyawan (Sadir, 2022).

Stres kerja merupakan keadaan ketegangan yang menghasilkan ketidakseimbangan dalam kondisi fisik dan mental, yang dapat mengurangi kualitas emosi, kemampuan berpikir, serta kinerja seorang karyawan (Nugroho, 2016). Sehingga Stress kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan (Sugiarti, 2018). Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dialami oleh karyawan karena mereka kesulitan memenuhi tugas-tugas pekerjaan. Dengan kata lain, stres muncul ketika karyawan menghadapi kompleksitas tempat kerja yang semakin bervariasi dan terkadang saling bertentangan, bersamaan dengan permasalahan keluarga, beban kerja yang berlebihan, dan berbagai tantangan lainnya yang membuat stres kerja menjadi suatu faktor yang tidak mungkin untuk dihindari. Stres dapat dipicu oleh usaha untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, yang meliputi ketidakjelasan mengenai tanggung jawab pekerjaan, keterbatasan waktu untuk menyelesaikan tugas, kurangnya fasilitas dukungan dalam menjalankan pekerjaan, dan adanya tugas-tugas yang saling bertentangan (Wartono, 2017).

Terdapat dua kategori pemicu stres yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan, yaitu yang terkait dengan pekerjaan (*on the job*) dan yang berhubungan dengan kehidupan di luar pekerjaan (*off the job*). Menurut (Handoko, 2001) penyebab stres "*On The Job*" melibatkan faktor-faktor seperti (1) beban kerja yang berlebihan, (2) tekanan atau desakan waktu, (3) supervisi yang kurang baik, (4) konflik antar pribadi atau kelompok, (5) iklim kerja yang tidak nyaman, dan (6) pengembangan karir. Di sisi lain, penyebab stres "*Off The Job*" mencakup hal-hal seperti (1) kekhawatiran finansial, (2) masalah keluarga, (3) masalah fisik, (4) masalah perkawinan, dan (5) perubahan dalam lingkungan

tempat tinggal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk mengurangi stres kerja pada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan dari observasi awal yang dilakukan pada PT. ASP Land Development ditemukan juga adanya isu terkait stres kerja pada karyawan PT. ASP Land Development. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya keluhan karyawan bahwa mereka sering kali mendapatkan beban kerja yang berlebihan sehingga mereka mengalami kelelahan fisik yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Inna Nisawati Mardiani dan Alfin Widiyanto (2021) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gunanusa Eramandiri. Sedangkan menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadhila Saifullah (2020) menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Muslimah Konveksi. dengan demikian *work life balance* tidak terlalu memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja karyawan pada karyawan Muslimah Konveksi.

Selain itu menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nabila Rifqayani Ilham dan Arif Partono Prasetio (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Area 3. Sedangkan menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Try Awang Sofyan (2020) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Pajak Jawa Timur III Kota Malang. Semakin tinggi tingkat stres kerja pada karyawan maka dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan, sedangkan semakin rendah tingkat stres pada karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dalam latar belakang yang telah dipaparkan di atas serta adanya hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ASP Land Development”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ASP Land Development?
2. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. ASP Land Development?
3. Bagaimana Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ASP Land Development?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ASP Land Development.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. ASP Land Development.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ASP Land Development.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat berupa:

1. Manfaat Teoritis
Sebagai tambahan pengetahuan dan memperluas pemahaman khususnya yang berkaitan dengan pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
Sebagai masukan bagi pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja karyawan pada PT. ASP Land Development.
3. Manfaat Peneliti Selanjutnya
Mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya