**BAB I** **PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Kemajuan globalisasi, teknologi berkembang cepat memiliki dampak signifikan sampai saat ini, mengalami persaingan begitu ketat, apalagi bagi dunia industri salah satunya adalah industri manufaktur. Ketatnya persaingan, perusahaan memerlukan strategi yang cukup agar tetap berhasil dan bersaing dengan bisnis lain. Dalam mencapai tujuan membutuhkan dukungan dan tetap memperhatikan berbagai aspek mulai dari aspek finansial, pemasaran dan sumber daya yang berkualitas.

Sumber daya yang paling krusial yang harus dimanfaatkan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Menurut Susan, (2019) Sumber daya manusia merupakan asset yang diperlukan dan memiliki elemen penting dalam suatu perusahaan, karena karyawan berperan sebagai pelaku, penggerak, perencana, dan penentu tercapainya tujuan organisasi, maka karyawan selalu berperan besar dalam setiap aktivitas organisasi untuk memenuhi visi, sasaran serta tujuannya. SDM suatu perusahaan harus diperhatikan dalam kualitas menjalankan tugasnya, tentu saja ini adalah salah satu faktor yang paling menentukan apakah suatu kegiatan berhasil atau gagal dalam mencapai tujuan organisasi. Tentunya, organisasi dapat mengendalikan, memperhatikan kebutuhan SDM demi mengoptimalkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dapat diukur dari banyak aspek, diantaranya kinerja karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan ialah seseorang dalam menjalankan tugasnya yang di berikan sesuai arahan atasan, agar menghasilkan output yang baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Setiap Kinerja karyawan mempunyai sifat yang individual dan dinamis. Hal ini tentunya, untuk memaksimalkan potensi setiap karyawan, setiap orang pasti memiliki tingkat potensi yang bervariasi, dalam mengembangkan kemampuannya pasti butuh sistem manajemen yang sempurna ialah MSDM.

MSDM berperan di suatu organisasi untuk mengelola karyawan guna mengembangkan kinerja secara maksimal dalam bekerja untuk terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Flippo dalam Susan, (2019) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia yaitu suatu proses merencanakan, mangatur, memimpin, pengelolaan dari perekrutan tenaga kerja, peningkatan, imbalan, pengintegritasian, pengawasan, dan pemutusan hubungan kerja antara karyawan sama perusahaan dengan tujuan untuk mencapai sasaran perusahaan serta tenaga kerja dan masyarakat secara keseluruhan, dimana kinerja karyawan mempengaruhi tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara, (2017) Kinerja yaitu suatu pekerjaan yang dilakukan dengan baik, baik dari sisi kualitas bahkan kuantitas yang akan dicapai karyawan saat menjalankan kewajiban pekerjaan yang diberikan untuk meraih target yang ditentukan sebelumnya. Dalam mencapai targetnya, karyawan dituntut memiliki kualitas yang tinggi dan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Dalam mengembangkan dan meningkatkan kerja karyawan tentu terdapat banyak keadaan yang mempengaruhi agar kinerja karyawan berjalan dengan maksimal. Setiap Perusahaan akan memperhatikan kebutuhan karyawanya secara psikis, karena itu yang dibutuhkan setiap karyawan diantaranya ialah keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan diluar pekerjaan (pribadi) dan stres kerja. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kapasitas setiap orang dalam membangun keseimbangan antara tanggung jawab kehidupan suatu pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan atau pribadi. Menurut Grzywacz dan Carlson dalam Suharno & Muttaqiyathun, (2021) menyatakan bahwa *Work life balance* bisa mengurangi kecenderungan dalam tingkat absensi dan untuk mengundurkan diri.

Keseimbangan kehidupan suatu pekerjaan karyawan menjadi faktor penting yang perlu di pertimbangkan semua organisasi dalam menciptakan suatu ketentuan untuk mempertimbangkan produktivitas kerja karyawan selalu terjaga. Dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja berkualitas, maka menciptakan semangat kerja tinggi, kepuasan dan bertanggung jawab dalam kehidupan kerja maupun pribadi.

Keseimbangan kehidupan kerjamengacu pada kemampuan individu yang memiliki rasa puas yang berkaitan dengan waktu yang luang, yaitu mampu menyeimbangkan kehidupan di pekerjaan dan kehidupan pribadi atau aktivitas lainnya diluar pekerjaan misalnya karyawan dapat membagi waktunya dengan menghabiskan waktu luang bersama keluarga, anggota masyarakat, waktu beristirahat, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Seseorang dikatakan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, ketika seseorang mencapai keseimbangan dalam kehidupannya yang akan menciptakan kebahagiaan bagi dirinya, baik dalam kehidupan pribadi maupun kerja. Sehingga karyawan juga lebih fokus dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Apabila karyawan terjadi ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi seperti kesulitan membagi waktu kehidupan kerja dan luar pekerjaan, karena itu karyawan akan menjadi lebih terikat dengan perusahaan dan mengalihkan prioritas mereka dari kehidupan sehari-hari untuk fokus pada pekerjaan mereka atau sebaliknya, selain itu jika karyawan bekerja secara terus menerus dengan beban yang dimiliki dan merasa terbebani maka akan mengganggu kehidupan pribadi dan berpengaruh terhadap stress kerja, kemudian pegawai tidak fokus dan bersemangat dalam melakukan pekerjaanya, hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan bahkan berdampak buruk pada kesehatan.

Mencapai keseimbangan yang sehat diantara kehidupan dalam kerjaan dan pribadi dilihat dari seseorang yang memiliki semangat dan fokus dalam bekerja. Perusahaan juga harus memberikan arahan supaya karyawan dapat memiliki kehidupan di luar pekerjaan dengan baik tetapi tetap bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, selain itu perusahaan melihat fleksibilitas jam kerja karyawannya, karena setiap karyawan memiliki tanggung jawab tidak hanya pada pekerjaan saja tetapi pada kehidupan di luar pekerjaanya seperti mengabiskan waktunya untuk bersantai ataupun waktu dikehidupan sosial dan keluarga. Hal ini akan berpengaruh positif bagi karyawan dan perusahaan karena berpengaruh terhadap pencapaian produktivitas karyawan dan tujuan perusahaan apabila perusahaan dan karyawan dapat menerapkan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi.

Selain itu, stres kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan yang merupakan kondisi seseorang secara fisik maupun psikologi terjadi karena mengalami tekanan yang mempengaruhi emosi dan proses berifikir setiap individu. Menurut Mangkunegara dalam Gusti Yuli, dkk., (2018) menjelaskan terkait stres kerja adalah setiap karyawan menghadapi kondisi sulit ditempat kerja. Misalnya tuntutan kerja yang di berikan berlebihan dan harus di selesaikan sesuai target yang di tentukan sebelumnya. Hal ini akan mempengaruhi tingkat stress pada karyawan karena stress yang berlebihan dan merasa tertekan sehingga akan mengakibatkan karyawan tidak optimal dalam menjalankan pekerjaannya yang akan menyebabkan kerugian organisasi.

PT. Powerindo Prima Perkasa merupakan perusahaan bergerak pada bidang manufaktur yang memproduksi komponen dan distribusi kelistrikan isolator berbahan polimer seperti *fuse cut out* dan *lightning arrester*, selain itu memproduksi dari bahan logam seperti panel listrik, tanki box, cable box, accessories tanki dengan kualitas terbaik.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti menunjukan adanya masalah yang terjadi pada karyawan ialah masalah sulit dalam membagi waktu pekerjaan dan pribadi (keluarga). Hal tersebut disebabkan karena adanya pola kerja dan intensitas waktu jam kerja yang bertambah. Karyawan yang berhubungan langsung dibidang produksi mendapatkan jadwal dengan shift pagi, siang, dan malam, apabila pegawai kerja dengan jadwal shift malam akan membuat karyawan kurang optimal dalam menyelesaikan urusan pribadinya setelah bekerja, dikarenakan waktunya akan lebih banyak dipakai untuk beristirahat di pagi hari sehingga urusan pribadinya tidak dapat terselesaikan dengan baik.

Hal ini tentunya karyawan banyak menghabiskan waktu di lingkungan kerja dan mengakibatkan sulit mengatur waktu dengan kehidupan pribadinya atau di luar pekerjaan misalnya (waktu kebersamaan mereka dengan keluarganya, bersosialisasi dengan masyarakat atau keperluan di luar pekerjaan). Kemudian apabila kuantitas yang diberikan belum sesuai dan dalam keadaan mendesak maka karyawan harus kerja lembur bahkan harus masuk diakhir pekan, hal tersebut tentunya akan mengurangi waktu dan menganggu keperluan dikehidupan pribadinya.

Selanjutnya, yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pada stress kerja yang dialami, disebabkan karena adanya tekanan dari atasan untuk mencapai jumlah produksi sesuai kuantitas yang ditetapkan, memahami design produksi, sebab setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda apabila beban yang diberikan terlalu besar. Tentunya nanti berdampak terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan, jika beban karyawan tersebut melebihi kemampuan individunya akan timbul lelah secara fisik dan mental sehingga menyebabkan sakit. Hal ini tentunya mempengaruhi tingkat absensi ketidakhadiran karyawan dan karyawan menjadi tidak fokus bekerja kemudian menghasilkan kinerja kurang baik serta tidak mencapai kuantitas yang perusahaan inginkan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merasa perlu melaksanakan riset terhadap karyawan PT. Powerindo Prima Perkasa berjudul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Powerindo Prima Perkasa”**

* 1. **Pembatasan Masalah**

Sebetulnya, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai unsur yaitu diantaranya Kompetensi, Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan serta masih banyak yang lainnya. Namun, peneliti hanya membatasi masalah pada faktor Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) dan Stres Kerja sebagai variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Powerindo Prima Perkasa.

* 1. **Rumusan Masalah**

Sudah di jelaskan berdasarkan latar belakang diatas, masalah yang dijadikan pertanyaan riset dirumuskan yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *work life balance* pada kinerja karyawan di PT. Powerindo Prima Perkasa?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja pada kinerja karyawan di PT. Powerindo Prima Perkasa?
3. Bagaimana pengaruh *work life balance* dan stres kerja pada kinerja karyawan di PT Powerindo Prima Perkasa?
	1. **Tujuan Penelitian**

Berikut tujuan yang akan dicapai untuk penelitianberdasarkan identifikasi masalah tersebut yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di PT Powerindo Prima Perkasa
2. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja pada kinerja karyawan di PT Powerindo Prima Perkasa
3. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan stres kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Powerindo Prima Perkasa
	1. **Kegunaan Penelitian**
		1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk memberikan kontribusi pemahaman, wawasan dan pengetahuan serta untuk menyediakan informasi yang penting yang bermanfaat bagi peneliti selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dijadikan refrensi bagi peneliti selanjutnya.

* + 1. Manfaat Praktis
1. Bagi Peneliti

Hasil riset bisa bermanfaat terhadap penulis serta peneliti selanjutnya, dapat diimplementasikan dengan benar melalui karya ilmiah serta menambah pengetahuan berkaitan dengan unsur yang berpengaruh pada kinerja diantaranya *work-life balance* dan stres kerja.

1. Bagi Perusahaan

Bermanfaat sebagai tolok ukur dalam proses evaluasi dan bisa dijadikan acuan untuk perusahaan dalam mengambil keputusan dan melakukan perbaikan kinerja karyawan.

1. Bagi Akademik

Hasil riset diharapkan bisa menjadi refrensi untuk peneliti lain tentang *work-life balance*, stres kerja dan kinerja karyawan.