

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia adalah sumber daya yang paling utama dan sangat berharga dalam organisasi. Manusia adalah faktor kekuatan dan pendorong yang membuat organisasi tetap berjalan dengan lancar. Situasi dalam organisasi dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia, maka manusia juga menjadi representasi bagaimana citra dari suatu organisasi. Agar kualitas sumber daya manusia tetap konsisten, diperlukan upaya untuk menjaga dan mempertahankan karyawan dengan baik.

Arraniri (2021: 16) menyebutkan bahwa sumber daya manusia adalah proses pemanfaatan tenaga kerja dengan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian yang efektif dan efisien yang akan mengoptimalkan kekuatan tenaga kerja untuk mencapai tujuan. Jadi, manajemen sumber daya manusia adalah tindakan atau proses yang digunakan orang untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan tujuan mencapai hasil terbaik bagi perusahaan atau organisasi.

Tingkat kesuksesan perusahaan ditentukan oleh kinerja yang ditunjukkan karyawan dalam perusahaan tersebut. Menurut Kasmir (2022: 184) kinerja merujuk pada hasil kerja serta perilaku yang dihasilkan tenaga kerja saat melaksanakan pekerjaan serta tanggung jawab yang perusahaan berikan. Perusahaan sangat berharap agar karyawannya menunjukkan kinerja sebaik mungkin untuk memenuhi tujuan perusahaan. Kinerja dapat diukur dengan mengevaluasi sejauh mana

kemampuan karyawan menjalankan pekerjaannya sesuai dengan arahan pimpinannya serta pencapaian terhadap tujuan, visi, dan misi yang ada dalam perusahaan.

Masalah sumber daya manusia yang umum terjadi adalah menurunnya kinerja, yang dapat disebabkan oleh berbagai masalah internal dan eksternal perusahaan. Hasil dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan akan menurun sebagai akibat dari menurunnya kinerja karyawan. Ketika karyawan kelebihan beban dalam bekerja dan tidak menjaga keseimbangan, maka dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan dan jenuh sehingga berdampak pada menurunnya kinerja yang dihasilkan. *Work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja merupakan salah satu penyebab menurunnya kinerja.

Mardiani dan Widiyanto (2021) menyebutkan bahwa *work life balance* merupakan hasil dari keseimbangan antara kehidupan pribadi dan professional seseorang. Perusahaan memandang *work life balance* sebagai usaha dalam menciptakan lingkungan atau suasana yang mendukung kapasitas karyawan untuk fokus dan produktif dalam bekerja, karyawan memandangnya sebagai usaha untuk menyeimbangkan antara pekerjaan, komitmen pribadi, dan kewajiban terhadap keluarga. Untuk mencapai *work life balance*, seorang karyawan harus menjaga agar kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya tetap seimbang.

Penerapan sistem *work life balance* yang baik menurut Lukmiati (2020) merupakan upaya untuk mengoptimalkan dan menjaga kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* yang positif

mampu menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan rasa tanggung jawab baik dalam lingkup pribadi maupun profesional. Perusahaan harus memahami bahwa tenaga kerja memiliki kewajibann di luar tempat kerja, seperti kewajiban terhadap keluarga, disamping kewajiban kerja mereka. Oleh sebab itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengizinkan karyawan mencapai keseimbangan antara waktu kerja dan waktu luang.

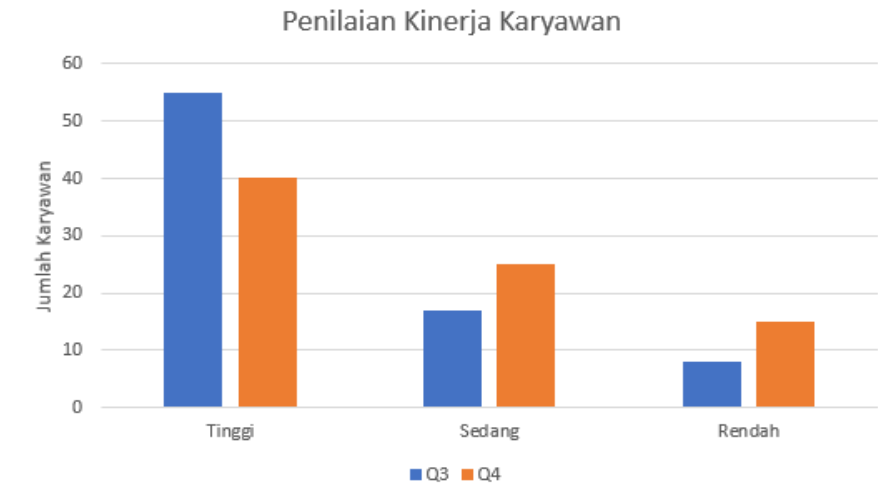
Stres di tempat kerja adalah faktor lain yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan atau sasaran tertinggi yang ditetapkan, perusahaan mengharapkan karyawan untuk bekerja sebaik mungkin. Dengan adanya tuntutan pencapaian kinerja yang tinggi, maka akan menjadi suatu tekanan bagi karyawan pada saat bekerja, seperti pencapaian target dari perusahaan, dan tidak menutup kemungkinan adanya konflik dengan rekan kerja sehingga dapat menimbulkan stres kerja.

Filliantoni et al. (2019) menyebutkan stres di tempat kerja dapat mengganggu keseimbangan emosional, mental, dan fisik seseorang, yang dapat berdampak pada kesehatan dan cara berpikirnya. Perusahaan harus mengetahui tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan, karena stres kerja dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja dan terpaut dari bagaimana seorang karywan menyikapi permasalahan tersebut. Perusahaan yang tidak mampu mengelola stres kerja akan mengalami dampak yang merugikan bagi karyawan dan perusahaan.

Perusahaan harus mampu mengembangkan kebijakan *work life balance* dan memantau tingkat stres karyawan untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas tinggi. Penerapan kebijakan *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja yang tepat dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan. Misalnya, hal ini dapat menurunkan tingkat stres dan meningkatkan tingkat kebahagiaan karyawan saat di tempat kerja maupun saat di luar. Setiap karyawan harus mampu mengelola stres yang dialaminya agar mampu mengendalikan diri sendiri dalam bekerja tanpa menurunkan kinerja yang dihasilkan.

PT. Tumbakmas Niagasakti merupakan perusahaan penjualan dan distribusi. PT. Tumbakmas Niagasakti Tasikmalaya berlokasi di Jalan Ir. H. Juanda No. 33, Bungursari, Kota Tasikmalaya. Produk yang ditangani oleh PT. Tumbakmas Niagasakti Tasikmalaya meliputi berbagai produk seperti tepung, penyedap rasa, santan kelapa, salonpas, dan lain-lain. PT. Tumbakmas Niagasakti adalah perusahaan distributor berskala nasional yang memiliki kekuatan signifikan di pasar. Oleh karena itu, PT. Tumbakmas Niagasakti Tasikmalaya mendistribusikan produk ke empat wilayah yaitu Pangandaran, Banjar, Tasik Selatan, Tasik Utara dan Karangnunggal. Tidak diragukan lagi, PT. Tumbakmas Niagasakti memiliki standar yang tinggi untuk perusahaan. Untuk memenuhi standar tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, untuk memberikan hasil kerja yang terbaik dan memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan harus memiliki kondisi fisik dan mental yang sehat. Adapun data penilaian kinerja

karyawan salesman PT. Tumbakmas Niagasakti dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Sumber: PT. Tumbakmas Niagasakti Tasikmalaya (diolah kembali)

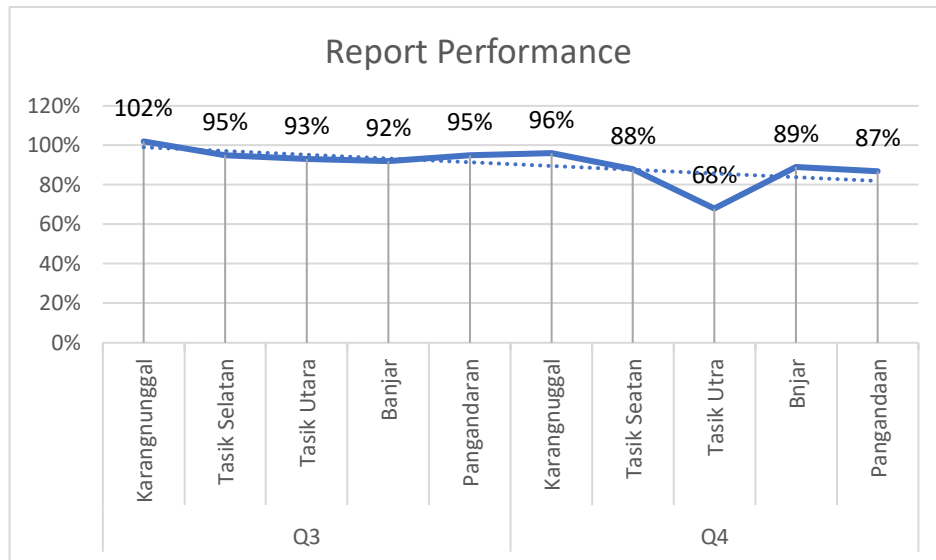
Gambar 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan PT. Tumbakmas Niagasakti Q3 – Q4

Dari gambar 1.1 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja pada quarter 3 sampai quarter 4 dengan jumlah salesman 80 orang setiap quarternya mengalami perubahan. Hal ini dapat dilihat dari menurunnya kinerja salesman dengan predikat “Tinggi” dan meningkatnya salesman dengan predikat “Sedang” dan “Rendah” mengartikan salesman masih belum optimal yang perlu diperbaiki karena akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan.

Kinerja yang belum optimal menyebabkan tidak tercapainya target yang telah ditentukan oleh perusahaan yang seharusnya dapat tercapai. Kinerja yang tidak optimal menjadi masalah di PT. Tumbakmas Niagasakti Tasikmalaya yang harus segera diperbaiki guna mencapai target yang ditentukan perusahaan. Berikut

data realisasi yang dicapai salesman PT. Tumbakmas Niagasakti dari quarter 3 hingga quarter 4 pada gambar dibawah ini.



Sumber: PT. Tumbakmas Niagasakti Tasikmalaya, 2023 (diolah kembali)

Gambar 1. 2

Report Perfomance PT. Tumbakmas Niagasakti Q3 - Q4

Berdasarkan gambar 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa PT. Tumbakmas Niagasakti mengalami penurunan kinerja di semua area dari quarter 3 ke quarter 4. Bahkan area Tasik Utara mengalami penurunan kinerja yang drastis dari 93% pada quarter 3 dan 68% pada quarter 4. Artinya sebagian besar salesman belum bisa mencapai 100% target perusahaan dalam waktu yang ditentukan. Tujuan dan target perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja yang tidak optimal.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa salesman PT. Tumbakmas Niagasakti Tasikmalaya, kinerja belum optimal ini disebabkan karena target perusahaan yang tinggi dan adanya tekanan dari perusahaan untuk memenuhi target dengan waktu tertentu. Salesman merasa kewalahan menghadapi pekerjaan

mereka apalagi jika ada salesman yang tidak hadir membuat terhambatnya kinerja yang dihasilkan. Salesman yang merasakan stres kerja akan berdampak pada kinerjanya. Maka perusahaan perlu menerapkan *work life balance* yang baik untuk memelihara tingkat stres yang dirasakan karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Sejalan dengan penelitian Filliantoni et al., (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Beberapa salesman mengatakan bahwa mereka sering bekerja melebihi jam kerja untuk memenuhi target sehingga membuat kehidupan pribadi salesman terganggu. *Work life balance* yang tidak seimbang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Menurut penelitian Lukmiati (2020) *work-life balance* dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Namun, belum dapat diketahui dengan pasti dan jelas apakah *work life balance* dan stres kerja akan berpengaruh terhadap kinerja salesman PT. Tumbakmas Niagasakti Tasikmalaya.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Salesman PT. Tumbakmas Niagasakti Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Seperti yang telah dipaparkan dalam latar belakang, masalah penurunan kinerja dapat disebabkan oleh kurang baiknya *work life balance* dan stres yang dirasakan karyawan. Oleh karena itu, untuk menghasilkan kinerja yang terbaik

perusahaan harus berusaha menjalankan *work life balance* yang baik dan menjaga tingkat stress yang dirasakan oleh karyawan.

Dari uraian tersebut maka dapat ditemukan rumusan permasalahan berikut:

1. Bagaimana *Work Life Balance* pada Salesman di PT. Tumbakmas Niagasakti Tasikmalaya?
2. Bagaimana Stres Kerja pada Salesman di PT. Tumbakmas Niagasakti Tasikmalaya?
3. Bagaimana Kinerja pada Salesman di PT. Tumbakmas Niagasakti Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan salesman pada PT. Tumbakmas Niagasakti Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adaptun tujuan penelitian yang dilakukan didasarkan untuk pengetahuan dan analisis:

1. *Work Life Balance* pada Salesman PT. Tumbakmas Niagasakti Tasikmalaya.
2. Stres Kerja Salesman PT. Tumbakmas Niagasakti Tasikmalaya.
3. Kinerja Salesman PT. Tumbakmas Niagasakti Tasikmalaya.
4. Pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan salesman pada PT. Tumbakmas Niagasakti Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Diharapkan bahwa temuan-temuan dari penelitian ini akan memajukan ilmu pengetahuan terapan dan keahlian.

1.4.1 Kegunaan Pengembang Ilmu

Dengan fokus pada pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, temuan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan memperdalam dan memperluas pemahaman, wawasan, pengalaman mengenai pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Pihak Kampus

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memajukan kepentingan akademis dan memperkaya karya tulis ilmiah yang tersedia di kampus, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Perusahaan

Diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini akan menjadi bahan pertimbangan dan digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih baik.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Tumbakmas Niagasakti yang bertempat di Jalan Ir. H. Juanda No. 33, Sukamulya, Bungursari, Kota Tasikmalaya.

Penelitian ini diharapkan dapat dilakukan selama 16 bulan dimulai dari bulan Oktober 2023 sampai dengan bulan Januari 2024.