

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting yang akan menentukan kesuksesan dari perusahaan tersebut. Hal ini terjadi karena sumber daya manusia merupakan penentu dari kelancaran seluruh kegiatan usaha yang dijalankan oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia menjadi titik sentral dari semua implementasi strategi dan rencana, proses pemanfaatan sumber daya manusia didalam organisasi yang mana sumber daya manusia adalah eksekutor dalam pengimplementasian strategi dan rencana perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek prioritas, agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Salah satu aspek penting dari manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah bagaimana terus meningkatkan kemampuan sumber daya manusia melalui program pengembangan sumber daya manusia.

Peran sumber daya manusia tergantung kemampuan karyawan dalam merencanakan, mengelola hingga menghasilkan kontribusi yang berguna untuk tercapainya tujuan perusahaan. Bagi manajemen sumber daya manusia, menjaga karyawan tetap sehat dan mampu bekerja berjam-jam secara efisien merupakan tantangan besar (Bataineh, 2019).

Karyawan lebih produktif, dan memiliki tingkat kesiapan yang lebih besar dalam memberikan lebih dari yang seharusnya mereka lakukan dalam berkontribusi pada kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi mereka. Kinerja karyawan

merupakan kunci dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga organisasi mengupayakan dalam memotivasi karyawan mereka agar bisa memberikan kinerja terbaiknya dalam bekerja. Oleh karena itu, sebuah organisasi perlu memperhatikan aspek penting dalam mendorong kinerja karyawan yang dapat menunjang keberhasilan organisasi (Tamunomiebi & Oyibo, 2020).

Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Al-Basith Bordir merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *fashion* yaitu memproduksi pakaian muslim berupa baju koko. Beralamat di Kp. Mekarjaya RT 04 RW 01, Kelurahan Cilamajang, Kecamatan Kawalu, Kota Tasikmalaya. Dalam menjalankan bisnisnya Al-Basith Bordir perlu memperhatikan kinerja karyawannya agar tercapainya tujuan perusahaan, untuk mengetahui penilaian kinerja karyawan dari Al-Basith Bordir dapat dilihat berdasarkan data target dan pencapaian Al-Basith Bordir dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Al-Basith Bordir**

Tahun	Target (pcs)	Realisasi (pcs)	Persentase (%)
2022	10.000	8.500	85%
2023	10.000	10.000	100%
2024	10.000	7.000	70%

Sumber: Al-Basith Bordir (diolah peneliti)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa produktivitas Al-Basith Bordir mengalami fluktuasi antara target dan realisasi dalam 3 tahun terakhir, dimana pada tahun 2022 realisasi sebanyak 8.500 pcs atau 85% dari target 10.000 pcs, sedangkan pada tahun 2023 realisasi sebanyak 10.000 pcs atau 100% mencapai

target dari 10.000 pcs. Namun pada tahun 2024 justru mengalami penurunan yang cukup drastis yaitu sebanyak 30% dari target dimana realisasinya sebanyak 7.000 pcs atau 70% dari target 10.000 pcs. Berdasarkan wawancara singkat dengan pemilik Al-Basith Bordir ditemukan permasalahan bahwa penurunan pada tahun 2024 terjadi bukan karena pesanan dari konsumen yang menurun, namun adanya kendala dan keterlambatan dalam produksi. Menurut penuturnya sang pemilik Al-Basith Bordir menduga bahwa pada karyawan produksi sempat terjadi mogok kerja dikarenakan tidak diberikannya hari libur pada setiap minggu kerja, dimana karyawan produksi diharuskan kerja setiap hari penuh dalam seminggu, ini mengakibatkan karyawan tidak memiliki waktu libur dan tidak mendapatkan keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadinya. Hal tersebut diduga dapat berpengaruh pada seorang karyawan dalam memberikan kontribusi kerja yang berimbang pada produktivitas perusahaan.

*Work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara waktu yang kita sediakan sebagai seorang profesional di tempat kerja dengan waktu yang kita sediakan sebagai personal di luar tempat kita bekerja (Prameswari, 2023). *Work life balance* merupakan keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam perannya yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat *work family conflict* dan tingginya tingkat *work family facilitation* atau *work family enrichment*. Berdasarkan teori diatas, maka dapat disimpulkan *work life balance* merupakan adanya keseimbangan waktu untuk melakukan kehidupan pribadi dan keluarga diluar tuntutan pekerjaan yang dilakukan.

Selain *work life balance*, tantangan yang banyak dialami oleh seorang karyawan ialah stres kerja. Stres kerja merupakan keadaan tertekan yang menyebabkan ketidakseimbangan jasmani dan mental, yang nantinya berdampak pada emosi, cara berasumsi, dan kondisi kerja karyawan. Seorang individu bisa mengalami banyak gejala stres yang menghambat mereka guna bekerja dengan baik dan membahayakan kemampuan mereka guna menghadapi lingkungan kerja, (Indrawan et al., 2022) Stres yang terjadi disebuah perusahaan secara umum akan memberikan dampak yang signifikan terhadap pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan optimal bisa menjadi tidak optimal (Munawar et al., 2022).

Selain fenomena yang telah di paparkan oleh penulis diatas, isu yang diangkat oleh penulis juga didasarkan pada *research gap* hasil beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang *work life balance* dan stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya menurut Pebiyanti dan Winarno (2021) menyatakan bahwa *work life balance* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Septianingsih et al., (2022) tidak adanya pengaruh dan negatif Signifikan Stres kerja terhadap Kinerja karyawan. Lukmiati et al., (2020) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan milenial. Namun menurut penelitian Ardiansyah dan Surjanti, (2020) menyatakan tidak ada korelasi antara *work life balance* dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan *research gap* diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang permasalahan tersebut di atas, maka dengan ini penulis

mengajukan judul penelitian “Pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi Al-Basith Bordir Tasikmalaya”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, penulis tertarik untuk mengangkat dan melakukan penelitian lebih lanjut akan permasalahan ini, maka didapatkan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *work life balance* pada karyawan bagian produksi Al-Basith Bordir Tasikmalaya.
2. Bagaimana stres kerja pada karyawan bagian produksi Al-Basith Bordir Tasikmalaya.
3. Bagaimana Kinerja pada karyawan bagian produksi Al-Basith Bordir Tasikmalaya
4. Bagaimana pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Al-Basith Bordir Tasikmalaya.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *work life balance* pada karyawan bagian produksi Al-Basith Bordir Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja pada karyawan bagian produksi Al-Basith Bordir Tasikmalaya
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pada karyawan bagian produksi Al-Basith Bordir Tasikmalaya

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Al-Basith Bordir Tasikmalaya.

## **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat memberikan masukan sekaligus kontribusi dalam pengelolaan SDM pada perusahaan, khususnya mengenai *work life balance*, stress kerja dan kinerja karyawan.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

#### a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan tentang pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan peneliti dapat memperdalam permasalahan yang diteliti, serta peneliti dapat mengaplikasikan teori dengan praktik dilapangan.

#### b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan masukan bagi Perusahaan terkait *work life balance*, stres kerja serta kinerja karyawan pada Al-Basith Bordir.

#### c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya sehingga bisa dikembangkan.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Al-Basith Bordir yang beralamat di KP. Mekarjaya RT 04 RW 01, Kelurahan Cilamajang, Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya.

### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam waktu 8 bulan dimulai dari bulan November 2024 sampai Juli 2025.