

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri manufaktur makanan di Indonesia terus mengalami pertumbuhan pesat seiring dengan meningkatnya konsumsi makanan olahan dan ringan di tengah perubahan gaya hidup masyarakat. Salah satu perusahaan terkemuka di sektor ini adalah PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, yang dikenal luas melalui produk makanan ringan seperti Chitato, Qtela, dan JetZ. Perusahaan ini menjadi salah satu pelopor dalam penyediaan makanan ringan yang inovatif dan sesuai dengan selera pasar lokal (Yosuky Delvian dkk., 2022).

Pertumbuhan bisnis yang pesat, perusahaan di sektor ini menghadapi tantangan internal yang cukup kompleks. Salah satunya adalah tekanan terhadap karyawan untuk mempertahankan kualitas dan kuantitas produksi dalam menghadapi tingginya permintaan pasar. Siklus kerja yang padat, terutama di masa promosi atau peluncuran produk baru, sering kali menyebabkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) karyawan. Di sisi lain, target produksi yang tinggi juga menuntut motivasi kerja yang stabil dan optimal dari seluruh tim produksi.

Fenomena ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya ditantang untuk terus berinovasi di sisi produk dan pemasaran, tetapi juga harus menjaga kinerja karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Dengan memperhatikan *work-life balance* dan motivasi kerja, perusahaan dapat mempertahankan produktivitas sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang

sehat dan berkelanjutan.

Keseimbangan dalam menjaga keharmonisan hidup berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, keseimbangan ini juga terkait dengan tuntutan pekerjaan dan disesuaikan dengan kehidupan pribadi pekerja, atau sebaliknya. Agar karyawan dapat memenuhi potensi penuhnya sebagai individu dengan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka sangatlah penting.

Gehel Snack Singaparna merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang makanan yang memiliki karyawan divisi produksi sebanyak 50 orang.

Berdasarkan data yang diperoleh dari laporan tahunan didapatkan produksi dari perusahaan tersebut.

Tabel 1.1 Hasil Produksi Gehel Snack 2024

Bulan	Target (Pcs)	Pencapaian	Kesenjangan
Januari	20.000	19.052	-948
Februari	20.000	18.811	-1.189
Maret	20.000	17.507	-2.493
April	20.000	19.084	-916
Mei	20.000	18.115	-1.885
Juni	20.000	19.211	-789
Juli	20.000	18.507	-1.493
Agustus	20.000	18.012	-1.988
September	20.000	19.217	-783
Oktober	20.000	19.061	-939
November	20.000	17.512	-2.488
Desember	20.000	18.103	-1.897

(Sumber Gehel Snack , 2024)

Berdasarkan data hasil produksi tahunan yang diperoleh dari laporan internal Gehel Snack Singaparna tahun 2024, diketahui bahwa target produksi

setiap bulannya ditetapkan secara konsisten sebesar 20.000 pcs. Namun, dari bulan Januari hingga Desember 2024, tidak ada satu bulan pun yang mencapai target produksi tersebut secara penuh.

Rata-rata pencapaian produksi selama satu tahun berada di bawah target yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan divisi produksi belum optimal. Hal ini mengindikasikan adanya kendala dalam pencapaian produktivitas, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti tingkat motivasi kerja yang kurang, serta ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*).

Kesenjangan produksi yang cukup konsisten sepanjang tahun menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengevaluasi kembali strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam aspek peningkatan kinerja. Dengan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup serta meningkatkan motivasi karyawan, dengan itu kinerja karyawan dapat lebih baik dan target produksi dapat tercapai secara maksimal.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi bukan hanya soal membagi waktu dengan adil, tetapi juga mencakup kualitas hidup, kepuasan emosional, dan kesehatan mental. Ketika seorang karyawan memiliki *work-life balance* yang baik, mereka cenderung lebih produktif, kreatif, dan memiliki loyalitas tinggi.

Work life balance atau keseimbangan kehidupan kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja (Steers, 2019). Keseimbangan

kehidupan dan kerja yang sehat akan membantu orang merasa puas dengan pekerjaan mereka sendiri, menghargai tugas yang diberikan kepada mereka, dan menentukan apakah karyawan yang menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi akan termotivasi untuk tetap terlibat dalam pekerjaan mereka sendiri karena sudah terbiasa dengan pekerjaan tersebut.

Salah satu untuk mempererat hubungan antara pihak perusahaan dengan karyawan yaitu untuk mempermudah salah satu fungsi perusahaan, yang dapat dicontohkan dengan meningkatkan keseimbangan kerja dengan waktu luang. Dengan adanya *Work life balance* dalam suatu perusahaan, dapat mempererat hubungan manager itu sendiri dengan para karyawan dikarenakan perusahaan membangun sinergitas dan harmonisasi melalui komunikasi yang baik antar sesama individu baik dari pihak manager maupun karyawannya.

Work life balance berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Wolor, 2020). *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, itu berarti dia bahagia dengan keadaannya (Basyah, 2024). *Work life balance* telah menjadi salah satu penentu utama kinerja efektif karyawan (Abhinandan, 2021). Terdapat hubungan positif antara *Work life balance* terhadap kinerja (Prasetyo, 2022). *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja Pegawai yaitu 22.8% (Priyono, 2020).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja sebagai energi aktif yang menyebabkan terjadinya suatu perubahan pada diri

seseorang yang nampak pada gejala kejiwaan perasaan, dan juga emosi, sehingga mendorong individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu dikarenakan adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan yang harus terpuaskan. Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi (Hasibuan, 2020).

Karyawan sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Artinya faktor motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang memiliki kepuasan bekerja sehingga dapat melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik (Hasibuan, 2020).

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan cenderung mempunyai kinerja yang tinggi terhadap organisasi (Paramita & Martini, 2020). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Priarso et al. 2019). Kepuasan kerja memediasi motivasi terhadap kinerja (Wahab et al. 2018).

Melihat dari fenomena dan penelitian sebelumnya, *work life balance* dan motivasi sebagai variabel yang dapat diubah serta memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut saya tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Work life balance* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan di Gehel Snack Singapura Tasikmalaya”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan data produksi tahun 2024, terlihat adanya kesenjangan antara

target dan pencapaian produksi setiap bulan, yang mengindikasikan adanya potensi permasalahan dalam hal kinerja karyawan. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, salah satunya adalah *work life balance* dan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana kondisi keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan tingkat motivasi kerja karyawan saat ini, serta sejauh mana kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada permasalahan terkait kondisi *work life balance* dan motivasi kerja karyawan serta pengaruh keduanya terhadap kinerja karyawan di divisi produksi Gehel Snack Singaparna Tasikmalaya.

Berdasarkan hal yang telah di uraikan ,maka yang jadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana *Work life balance*, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Gehel Snack Singaparna Tasikmalaya ?
2. Bagaimana Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di Gehel Snack Singaparna Tasikmalaya ?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Gehel Snack Singaparna Tasikmalaya ?
4. Bagaimana Pengaruh *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Gehel Snack Singaparna Tasikmalaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis.

1. *Work life balance*, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Gehel Snack Singaparna Tasikmalaya.
2. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di Gehel Snack Singaparna Tasikmalaya.
3. Pengaruh *Motivasi Kerja* terhadap Kinerja Karyawan di Gehel Snack Singaparna Tasikmalaya.
4. Pengaruh *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Gehel Snack Singaparna Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu

Sebagai suatu kemajuan ilmiah, penelitian ini dapat menawarkan bahan studi dan kontribusi ilmiah bagi semua yang terlibat, khususnya dalam meningkatkan pemahaman tentang bagaimana *work-life balance* dan motivasi berdampak pada kinerja karyawan di Gehel Snack Singaparna Tasikmalaya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Baik kalangan bisnis maupun pihak lain dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai sarana penerapan dan pelaksanaan informasi ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia.

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan proyeksi bagi perusahaan dalam melakukan kegiatan sumber daya manusia yang memiliki keputusan pada pemahaman tentang bagaimana pengaruh *Work life balance* dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini akan menghasilkan data berharga yang dapat diperhitungkan saat membuat keputusan tentang manajemen sumber daya manusia. Lebih jauh, dengan perbaikan dan perbandingan antara berbagai hal berdasarkan fenomena kesenjangan, kesenjangan penelitian, dan teknik masalah penelitian lainnya, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian di masa mendatang.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ilmiah, penulis terlebih dahulu memilih lokasi penelitian. Hal ini diperlukan untuk mengumpulkan data informasi yang akan digunakan sebagai pedoman untuk mengidentifikasi, mengkarakterisasi, merumuskan, dan menarik kesimpulan tentang permasalahan. Penelitian ini dilakukan di lokasi Gehel Snack Singaparna Tasikmalaya.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini terhitung sejak Januari sampai dengan Juli 2025. Lampiran 1 berisi informasi lebih lanjut tentang jadwal penelitian.