

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial dimiliki oleh manusia terdiri dari kemampuan berpikir komunikasi, tindakan dan moral untuk melaksanakan kegiatan (Nainggolan, 2022). Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak sumber daya organisasi dan menjadi salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Sumber daya manusia merupakan penentu kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan di masa yang akan datang (Harsono, 2023). Potensi yang diperoleh sumber daya manusia dalam kaitannya dengan sistem operasional dalam suatu perusahaan atau organisasi pada prinsipnya merupakan modal utama untuk dapat berperan penting dalam mencapai suatu tujuan melalui sistem perencanaan personalia yang sistematis agar hasil kerja karyawan yang ada dapat ditingkatkan sesuai target organisasi (Mulyadi et al., 2023).

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Peran SDM di PT Ima Montaz Sejahtera adalah salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pekerjaan dan tidak dapat diabaikan begitu saja.

Dalam menghadapi persaingan global dan perkembangan teknologi perusahaan diuntut memproyeksikan sumber daya manusia yang di miliki dan berkualitas sesuai dengan kebutuhan yang di butuhkan saat ini dan masa yang akan datang. Perusahaan yang baik harus mampu mengelola sumber daya manusia

dengan baik. Karena sumber daya manusia merupakan bagian penting yang memegang peranan untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila sumber daya manusia pada organisasi dapat efektif maka perusahaan pun berjalan efektif, kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan (Guanabara, 2015).

Fajar Nur`aini DF (2017) menjelaskan kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pelaksanaan tugas tersebut tentu memiliki standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja yang dihasilkan oleh seseorang tentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing karyawan kinerja tersebut juga mengacu pada upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam hal ini kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya secara optimal. Menurut (Mangkunegara,2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Pusparini,2018) kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja.

Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan dan motivasi, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk *Work Life*

Balance dan *Employee Engagement*. Hikmatullah, (2016) berpendapat faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan upaya karyawan untuk melibatkan diri atau keterkaitan terhadap suatu organisasi atau pekerjaan. Keterikatan adalah sikap positif yang melekat pada individu terhadap perusahaan.

Dari perspektif perusahaan, *employee engagement* melihat bagaimana seorang karyawan dapat loyal dalam bekerja. Tidak hanya itu, seseorang dapat menyelesaikan tugas yang diberikan, namun juga dapat menyelesaikan tepat waktu dengan kualitas yang baik, serta karyawan pun dapat merasa bangga akan pekerjaannya. Hal ini sangat diperlukan untuk mengurangi perputaran tenaga kerja dan menekan biaya yang dikeluarkan untuk merekrut anggota karyawan baru. *Employee engagement* juga berarti komitmen emosional karyawan terhadap perusahaan, komitmen ini berarti karyawan benar-benar peduli dengan pekerjaan dan perusahaan. Keterlibatan karyawan berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan oleh karena itu dalam organisasi sangat perlu adanya keterlibatan karyawan. Setiap organisasi pasti berusaha untuk memaksimalkan kontribusi dari setiap individu karyawannya untuk mencapai tujuan (Muliawan, 2017).

Employee engagement juga menjadi aspek yang sangat penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi yang tinggi, bekerja lebih efektif, serta menunjukkan loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement* meliputi budaya,

prestasi, kemajuan (development), peningkatan kemampuan, serta dorongan dan afirmasi terhadap kontribusi karyawan (Smith & Marwick, 2018). Dengan meningkatkan keterlibatan karyawan, PT Ima Montaz Sejahtera dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya.

Selain *employee engagement*, *work-life balance* juga menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Work-life balance* merujuk pada kemampuan individu dalam mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Dalam dunia kerja modern, di mana persaingan semakin ketat dan tekanan kerja semakin tinggi, banyak karyawan yang mengalami kesulitan dalam mempertahankan keseimbangan ini. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan, serta berkurangnya kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap aspek *work-life balance* guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif.

(Komari & Sulistiowati, 2018) menjelaskan bahwa konsep *Work Life Balance* awalnya merupakan konsep untuk membuat keseimbangan yang lebih menitik beratkan pada keseimbangan pekerjaan-keluarga. Dalam perkembangannya konsep ini berubah karena masalah keseimbangan tidak terbatas pada anggota keluarga, tetapi juga mencakup bidang lain dalam kehidupan individu. Untuk alasan ini, istilah *Work Life Balance* telah menggantikan apa yang awalnya dikenal sebagai *Work-Family Balance*.

Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan di PT Ima Montaz Sejahtera, penilaian penulis secara umum adalah sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang baik. Karyawan mampu menyelesaikan siklus pekerjaan secara maksimal dan baik dengan menggunakan sarana prasarana kerja yang tepat.

Namun demikian pula adapun permasalahan terkait dengan *Work Life Balance* (keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi) adalah tidak adanya kebijakan fleksibilitas waktu kerja, jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berlebihan. Karyawan yang bekerja di perusahaan besar dan terstruktur sering kali dihadapkan pada target yang ketat, tenggang waktu yang menekan. Hal ini dapat memaksa karyawan untuk mengorbankan waktu pribadi mereka yang berdampak negatif pada kesehatan dan kualitas kehidupan pribadi mereka, tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stress, yang pada akhirnya mengarah pada kelelahan fisik dan mental. Karyawan yang terus menerus terpapar tekanan kerja tanpa kesempatan untuk beristirahat atau pulih dapat mengalami penurunan motivasi, produktivitas, dan kesehatan dalam jangka panjang. Kondisi ini juga berpotensi kepuasan dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka.

PT Ima Montaz Sejahtera sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri memiliki fokus besar terhadap kinerja karyawannya, yang mencakup aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2013), kualitas menunjukkan seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya,

menekankan pada ketelitian, akurasi, dan kesesuaian dengan standar organisasi . Sementara itu, kuantitas kerja merujuk pada volume output yang dikerjakan dalam periode tertentu, mencerminkan produktivitas dan efektivitas alokasi waktu yang dimiliki seseorang. Aspek berikutnya adalah ketepatan waktu, yang mengukur kemampuan karyawan dalam memenuhi target penyelesaian tugas. Mathis & Jackson (2002) menyatakan bahwa ketepatan waktu adalah penilaian atas sejauh mana pekerjaan diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditetapkan . Oleh karena itu, PT Ima Montaz Sejahtera menekankan pentingnya disiplin dalam bekerja untuk memastikan bahwa semua pekerjaan dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan.

Selanjutnya efektivitas kerja menggambarkan sejauh mana seorang karyawan atau organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara tepat dan benar melalui penggunaan sumber daya yang optimal. Menurut Gafar (2021) efektivitas berkaitan dengan kemampuan seseorang menghasilkan keluaran sesuai ekspektasi waktu, biaya, dan mutu menjadi tolok ukurnya jika tiga unsur tersebut terpenuhi, maka pekerjaan dianggap efektif. Selain itu, kemandirian karyawan dalam bekerja merupakan aspek yang tidak kalah penting. Karyawan yang mandiri mampu menyelesaikan tugas tanpa harus selalu bergantung pada arahan atau bimbingan dari atasan. Dengan memiliki inisiatif yang tinggi, karyawan dapat memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaannya, sehingga mempercepat proses penyelesaian tugas.

Dengan mempertimbangkan aspek-aspek di atas, PT Ima Montaz Sejahtera terus berupaya meningkatkan kualitas kinerja karyawannya melalui berbagai

strategi, seperti pelatihan, peningkatan motivasi, serta pengembangan sistem kerja yang lebih efektif. Oleh karena itu, penelitian mengenai kinerja karyawan di perusahaan ini menjadi hal yang penting untuk dilakukan guna memahami lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas serta mencari solusi terbaik dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

PT Ima Montaz Sejahtera juga memahami bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan (*employee engagement*). *Employee engagement* mencerminkan seberapa besar karyawan merasa terhubung dengan pekerjaannya, baik secara emosional, kognitif, maupun fisik. Dalam konteks ini, semangat karyawan (*vigor*), dedikasi karyawan (*dedication*), dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan menjadi elemen penting yang dapat meningkatkan produktivitas. Semangat karyawan (*vigor*) merujuk pada tingkat energi dan antusiasme yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian oleh Kun dan Gadanez (2022) menunjukkan bahwa semangat yang tinggi berhubungan positif dengan kebahagiaan di tempat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja. Semangat ini juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. PT Ima Montaz Sejahtera dapat meningkatkan *vigor* karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang mendukung, seperti fleksibilitas kerja, penghargaan atas pencapaian, serta pelatihan yang dapat membantu meningkatkan kompetensi mereka. Berikutnya ada Dedikasi karyawan (*dedication*) mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa bangga, terinspirasi, dan memiliki makna dalam pekerjaannya. Karyawan yang

berdedikasi akan lebih berkomitmen terhadap visi dan misi perusahaan. PT Ima Montaz Sejahtera dapat mendorong dedikasi karyawan dengan membangun budaya kerja yang positif, memberikan peluang pengembangan karier, serta menciptakan komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Dan selanjutnya Absorption adalah bentuk keterlibatan sangat mendalam dalam pekerjaan, dimana karyawan mengalami konsentrasi tinggi sehingga “waktu berlalu begitu cepat dan kesulitan saat harus melepaskan diri dari pekerjaan”. Penelitian dalam *Organization Science* (2021) menyatakan bahwa absorption adalah keadaan pikiran yang intens dan memungkinkan individu untuk larut sepenuhnya dalam peran kerjanya, dengan sulit membedakan dirinya dari tugas yang sedang dilakukan.

Penerapan *employee engagement* di PT Ima Montaz Sejahtera juga dapat diwujudkan melalui pengembangan sistem kerja yang efektif dan meningkatkan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang, mereka akan lebih terlibat dalam pekerjaan dan berkontribusi secara optimal bagi perusahaan. Dengan demikian, peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada strategi manajemen, tetapi juga pada bagaimana perusahaan membangun keterlibatan dan loyalitas karyawan secara berkelanjutan.

Beberapa masalah yang dihadapi perusahaan terkait *employee engagement* dalam perusahaan besar yang beroperasi di industri yang terstruktur dengan ketat adalah perusahaan sering kali menghadapi resistensi. Karyawan yang tidak terlibat atau belum sepenuhnya memahami tujuan dari perubahan atau transformasi yang berlangsung di perusahaan dapat merasa kurang termotivasi untuk mendukung

perubahan tersebut. Kondisi ini dapat menjadi penghalang dalam upaya meningkatkan keterlibatan karyawan.

Selain penerapan *employee engagement* di PT Ima Montaz Sejahtera dapat lebih efektif jika dikaitkan dengan konsep *work-life balance*. Konsep yang pertama yaitu keseimbangan waktu, dimaknai sebagai distribusi proporsional antara waktu yang dialokasikan untuk pekerjaan dengan waktu bagi kehidupan pribadi, keluarga, dan rekreasi. Berdasarkan kajian Brough et al. (2020), elemen ini menjadi bagian penting dari konsep *work-life balance*, di mana seorang karyawan mampu mengatur ritme harian secara fleksibel sesuai kebutuhan profesional dan personal. Selanjutnya ada keseimbangan keterlibatan merujuk pada keseimbangan level komitmen psikologis yang diberikan karyawan terhadap peran dan tanggung jawabnya di tempat kerja serta dalam aspek kehidupan lain. Greenhaus, Collins & Shaw (2023) mendefinisikan ini sebagai distribusi keterlibatan emosional yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan begitu, seorang profesional tidak terlalu “tenggelam” dalam pekerjaan hingga mengabaikan relasi keluarga, maupun sebaliknya. Dan yang terakhir Keseimbangan kepuasan merupakan konsep yang mencerminkan keselarasan antara kepuasan karyawan dalam pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan sosialnya. Riset terbaru dari jurnal internasional menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki hubungan langsung dengan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Hardy et al. (2023) menjelaskan bahwa *work life balance* tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga memperkuat keterlibatan dan produktivitas karyawan milenial semakin seimbang antara kehidupan kerja dan

persona. Oleh karena itu, PT Ima Montaz Sejahtera dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan secara berkelanjutan, misalnya dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang tanpa menambah tekanan kerja yang berlebihan.

Dengan mempertimbangkan pentingnya *work life balance* dan *employee engagement* dalam meningkatkan kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di PT Ima Montaz Sejahtera. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam mengelola SDM guna mencapai tujuan organisasi secara lebih optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT ima montaz sejahtera
2. Apakah employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT ima montaz sejahtera

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT ima montaz sejahtera

2. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT ima montaz sejahtera

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara *work-life balance*, *employee engagement*, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dapat memperkaya literatur terkait pengaruh faktor psikologis dan sosial terhadap produktivitas individu di tempat kerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji topik serupa dalam konteks yang berbeda.

2. Secara praktis, penelitian ini memberikan manfaat bagi organisasi dalam merancang kebijakan dan strategi manajemen yang lebih efektif. Dengan memahami pentingnya *work-life balance* dan *employee engagement*, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan dan keterlibatan karyawan. Kebijakan seperti fleksibilitas jam kerja, program kesejahteraan karyawan, serta pelatihan untuk meningkatkan engagement dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajer dan praktisi HR sebagai panduan untuk mengambil keputusan yang lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia