

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia Menurut (Hasibuan, 2019), merupakan seni dan ilmu mengatur hubungan peranan tenaga kerja sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, juga memfokuskan perhatiannya dalam pengaturan tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan untuk melakukan kegiatan produksi (Badriyah, 2019). Dengan kata lain, kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk dapat menghasilkan barang atau jasa termasuk dalam sumber daya manusia (Sumarsono, 2014).

Sumber daya manusia merupakan suatu bakat, kompetensi, ide, energi, dan produktivitas serta kinerja dalam organisasi (Khadijah & Sumangala, 2013). Kemampuan untuk mendorong proses pembuatan praktik sumber daya manusia akan muncul sebagai hasil dari penerapan strategi yang tepat. (Siagian, 2015). Hal tersebut dapat menjadi asset penting yang dimiliki oleh perusahaan untuk kesuksesan di dalam bisnis perusahaan (R. Kurniasari, 2018).

Kinerja sendiri merupakan pencapaian pekerjaan karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas sebagai pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2017). Setiap bisnis selalu mengharapkan karyawan yang hebat untuk memberikan kontribusi terbaik dalam perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan. (Arianty et al., 2016). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Paramitadewi, 2017) dengan hasil penelitian jika kinerja karyawan meningkat, maka beban kerja karyawan akan rendah, begitu pula sebaliknya.

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus segera dilaksanakan, seperti jam kerja yang panjang, tekanan kerja yang signifikan atau banyak, dan tanggung jawab yang banyak. (Mar'ih, 2017). Apabila beban kerja yang diberikan sangat banyak dan skill karyawan masih kurang, dengan masalah tersebut maka perusahaan akan butuh waktu yang lama agar karyawan yang dimilikinya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Yang dimana beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sari, 2018).

Konsep luas yang disebut "keseimbangan kehidupan kerja" melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara "pekerjaan", yang mencakup karir dan ambisi, dan "kehidupan", yang mencakup kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual (Singh & Khanna dalam Pandiangan, 2018). Jika suatu perusahaan tidak mampu mengelola "keseimbangan kehidupan kerja" dengan sebaik mungkin maka hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja karyawan (Saina, Pio, & Rumawas, 2016). Hasil penelitian (Cahil et al., 2015) menunjukkan bahwa jika karyawan memiliki tuntutan pekerjaan yang lebih besar, mereka akan menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja dan lebih sedikit waktu di rumah. Hal tersebut akan berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) mereka.

Lingkungan kerja adalah bagaimana para pekerja dalam melakukan pekerjaan mereka dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja (Sunyoto, 2015). Lingkungan kerja seorang karyawan juga dapat terpengaruh kinerjanya, karena mereka dapat melakukan tugasnya dengan baik dalam lingkungan kerja yang

sesuai dengan harapan para karyawan (Sedarmayanti, 2017). Selain itu, (Rizal, 2019) mengungkapkan lingkungan kerja adalah apa yang ada di sekitar pekerja, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Kondisi lingkungan ini akan menentukan semangat dan motivasi pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian (Sulastri & Onsardi, 2020), mengungkapkan bahwa beban kerja berdampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada dealer Honda Astra motor Kota Bengkulu. Berdasarkan peneliti yang dilakukan (Nurwahyuni, 2019) menyatakan bahwa beban kerja tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada “PT Telkom Indonesia Regional V”. Dampak negatif dan signifikan beban kerja terhadap “keseimbangan kehidupan kerja”, sedangkan “keseimbangan kehidupan kerja” berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yusnandar (2022) menunjukkan bahwa, selama pandemi *Covid-19*, kinerja karyawan wanita di PT Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan, dipengaruhi secara parsial dan simultan oleh dampak keseimbangan kehidupan kerja, yang juga dikenal sebagai *work life balance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa selama pandemi *Covid-19*, kinerja karyawan wanita di PT Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan, dipengaruhi oleh beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, atau *work life balance*.

Efendi & Suwarsi (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) karyawan PT. Sicepat Dungus Cariang Bandung. Penelitian tersebut juga menunjukkan *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan PT. Sicepat Dungus Cariang Bandung. Selain itu, kinerja karyawan pada PT. Sicepat Dungus Cariang Bandung dikategorikan cukup baik.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilaksanakan oleh peneliti dengan melakukan wawancara bersama pihak HC PT. Bumi Karsa, diperoleh informasi bahwa Bumi Karsa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan pembangunan infrastruktur telah berdiri sejak tahun 1969 yang telah membantu pembangunan nasional dan menyebar di berbagai wilayah, utamanya di kawasan Indonesia bagian Timur. Selain itu, pihak HC menyebutkan perusahaan tersebut memiliki 400 karyawan yang tersebar di seluruh Indonesia. Kaitan antara fenomena yang terjadi pada PT. Bumi Karsa dengan judul penelitian, yaitu pada variabel-variabel yang ada pada judul penelitian.

Pada perusahaan Bumi Karsa fenomena yang terjadi ada pada beban kerja yang diberikan kepada karyawan yang di mana jumlah pekerjaan yang diberikan sangat banyak dan pekerjaan tersebut harus segera diselesaikan serta harus bekerja dibawah tekanan yang ada. Selain itu, karyawan harus mampu menyelaraskan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan sehari-hari walaupun dalam lingkungan kerja di dukung dengan fasilitas yang memadai dan komunikasi yang terjalin baik. Berdasarkan penelitian terdahulu dan hasil penelitian yang telah di dapatkan bahwa apabila karyawan diberikan jumlah pekerjaan yang banyak dan bekerja dibawah tekanan akan mempengaruhi kinerja yang ada.

Berdasarkan beberapa fakta-fakta, data, serta temuan peneliti terdahulu dan fenomena yang terjadi pada objek yang akan dijadikan tempat penelitian yang telah peneliti uraikan di atas dengan hasil penelitian yang telah didapatkan. Dengan

demikian, penulis tertarik meneliti dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja (*work life balance*) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. BUMI KARSA, Makassar” dengan beberapa variabel yang saling mempengaruhi antara variabel satu dengan yang lainnya. Di samping itu, adanya gap research antara hasil penelitian terdahulu yang di dapatkan terkait dengan variabel atau objek yang di angkat pada topik penelitian tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berikut di bawah ini adalah rumusan masalah yang akan dibahas berdasarkan uraian penjelasan latar belakang di atas, adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT. Bumi Karsa, Makassar.
2. Apakah keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) berpengaruh terhadap kinerja di PT. Bumi Karsa, Makassar.
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT. Bumi Karsa, Makassar.

C. Tujuan Penelitian

Berikut di bawah ini adalah tujuan yang diharapkan dalam melakukan penulisan adalah sebagai berikut :

1. Menentukan apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT. Bumi Karsa, Makassar.

2. Menentukan apakah keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) berpengaruh terhadap kinerja di PT. Bumi Karsa, Makassar.
3. Menentukan apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT. Bumi Karsa, Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Berikut di bawah ini adalah manfaat dalam melakukan penelitian adalah :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen dengan konsentrasi sumber daya manusia terutama mengenai beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan khususnya perusahaan Bumi Karsa sebagai bahan untuk mengambil keputusan yang sesuai serta dapat memberi peningkatan terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Penulis

Dengan penelitian yang dilakukan dapat menambah wawasan kepada penulis, serta dapat mengetahui secara jelas mengenai keadaan yang terjadi pada objek penelitian.

c. Bagi Akademisi

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan referensi oleh para akademisi dalam mengambil keputusan khususnya oleh pihak kampus terkait sebagai bahan proses pembelajaran.