

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan harus bisa membuat kebijakan yang tepat agar perusahaan dapat mempertahankan keberlangsungan hidupnya, sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan pesaing dan mendapatkan kepercayaan dari konsumen. sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, departemen sumber daya manusia pada setiap perusahaan dituntut untuk bisa menciptakan karyawan yang berkompeten dan berkualitas (Turangan, 2022).

Sumber daya manusia menjadi aset yang sangat berharga yang harus dimiliki oleh perusahaan serta harus selalu dipertahankan karena sumber daya manusia yang akan menjadikan tujuan perusahaan dapat tercapai. Meskipun berbagai faktor telah tersedia, namun tanpa peran dari sumber daya manusia perusahaan tidak mampu beroperasi dengan baik sesuai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia menjadi penentu penggerak didalamnya. Oleh sebab itu, sumber daya manusia haruslah memiliki keterampilan dan kemampuan yang dapat mendukung dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab (Cholishoh, 2021).

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam proses produksi. Sumber daya manusia merujuk pada kemampuan individu melakukan tugas yang efektif dalam periode waktu tertentu dengan

tujuan memproduksi barang atau jasa (Rafi, 2024). Dengan demikian, sumber daya manusia yang efektif dalam menjalankan tugasnya akan berdampak positif pada kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan memengaruhi keberlangsungan organisasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan seberapa besar atau kecilnya karyawan ikut berkontribusi dalam kegiatan di suatu organisasi sehingga dapat mempengaruhi bagaimana keberlangsungan dari organisasi tersebut (Rossa, 2024).

Kinerja karyawan dimaknai sebagai output yang diraih seorang karyawan maupun sekumpulan individu sebanding atas tugas yang sudah dilimpahkan kepadanya. Kinerja karyawan tersebut berdasarkan dari prestasi kerja, yang terdiri dari: mutu, jumlah, waktu, presensi di tempat kerja, dan sikap kooperatif menurut Siahaan dalam (Kurniasari, 2022).

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dikatakan suatu hal yang sangat penting dalam pencapaian suatu organisasi melalui manajemen kinerja. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi, tetapi apabila personil yang melaksanakan 3 tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang telah disusun akan sia-sia (Sapar, 2022).

Work-life Balance dalam penelitian ini menunjukkan sejauh mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Tuntutan pekerjaan yang tinggi serta jadwal kerja yang tidak

menentu seringkali menimbulkan konflik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Arifin, 2022).

Work-life balance merupakan suatu keadaan dimana individu memiliki waktu yang cukup untuk menghabiskan waktu bersama keluarga, bersantai, dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membutuhkan komitmen terhadap pekerjaan dan keluarga. Banyak karyawan yang berjuang untuk mengatur pekerjaan dan kesehatan mereka, sehingga menemukan keseimbangan antara keduanya adalah hal yang penting. Hal ini sangat penting dalam bidang sumber daya manusia karena kinerja karyawan sangat bergantung pada keseimbangan ini (Arfandi, 2023).

Penerapan *work-life balance* dalam aktivitas organisasi akan menimbulkan dampak yang signifikan bagi perusahaan. Tetapi ada juga perusahaan yang memberikan jam kerja yang fleksibel antara kehidupan kantor dengan kehidupan pribadi dari karyawan (Turangan, 2022).

Seluruh organisasi atau tempat kerja harus menciptakan atau membangun *work-life balance* sehingga pekerja atau karyawan dapat menyeimbangkan peran ganda mereka. Perusahaan tidak hanya harus merumuskan kebijakan *work-life balance*, karyawan juga harus dapat menyeimbangkan peran dan pekerjaan profesionalnya untuk mencapai keseimbangan kerja yang benar (Arifin, 2022).

Work-life balance yang baik akan menghasilkan semangat kerja dan tanggung jawab yang tinggi. Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi,

membuat mereka siap untuk melakukan pekerjaan apapun yang diberikan oleh atasan. *Work-life balance* dapat memberikan pengaruh positif dan semangat kerja yang kuat serta memberikan produktivitas yang baik (Arfandi, 2023).

Seimbangnya kehidupan kerja dan pribadi memang dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas, namun terkadang individu juga dihadapkan dengan stres yang dapat mengganggu keseimbangan tersebut (Wan, 2023).

Pengaruh positif dari *work-life balance* yang baik akan terlihat melalui peningkatan motivasi, loyalitas, komitmen, dan produktivitas karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja yang lebih baik. Disisi lain, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan (Hasugian, 2023).

Stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Nasution, 2020). Stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebannya (Massie, 2020).

Stres kerja mengakibatkan kelelahan kerja, seringkali tanda awal dari stres kerja yaitu suatu perasaan bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaan-pekerjaannya. Bila diminta menjelaskan yang dirasakan, seorang karyawan yang telah secara emosional akan merasa kehabisan tenaga dan lelah secara fisik (Oemar, 2022).

Ancaman akan hadir apabila stres kerja yang datang dapat merusak kinerja karyawan, karena apabila tidak mendapatkan waktu untuk beristirahat dan waktu untuk menenangkan diri dari hiruk pikuk pekerjaan yang terus-menerus datang, maka akan menimbulkan stres dalam bekerja yang akan memiliki efek terhadap kinerja karyawan yang dapat menurun secara perlahan (Adhitarma, 2023).

Lebih lanjut, *work life balance* dan stres kerja memiliki hubungan yang erat dan saling memengaruhi. Karyawan yang gagal menjaga keseimbangan kehidupan kerja umumnya lebih rentan mengalami stres, dan stres yang tinggi pada gilirannya dapat menurunkan produktivitas serta kepuasan kerja. Kusuma dan Ali menegaskan bahwa *work life balance* dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga keduanya harus dikelola dengan baik oleh organisasi (2022).

Konteks ini semakin relevan ketika dikaitkan dengan kondisi PT Pelayaran Nasional Indonesia (PELNI), khususnya Cabang Namlea. Sebagai perusahaan pelayaran milik negara, PT PELNI memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan layanan transportasi penumpang dan barang antar-pulau di wilayah kepulauan Indonesia. Karyawan di Cabang Namlea dihadapkan pada tantangan operasional yang cukup kompleks, mulai dari padatnya jadwal kerja, tingginya beban operasional, hingga tuntutan pelayanan publik yang harus selalu optimal. Kondisi seperti ini berpotensi membuat karyawan kesulitan menjaga *work life balance*, serta meningkatkan risiko stres kerja yang pada akhirnya berdampak pada kinerja.

Penelitian di cabang lain PT PELNI menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja, beban kerja, dan kesehatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja. Namun, hingga saat ini penelitian yang secara khusus menelaah pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT PELNI Cabang Namlea masih jarang dilakukan. Padahal, setiap cabang memiliki karakteristik dan tantangan yang berbeda, sehingga hasil penelitian di cabang lain belum tentu dapat digeneralisasikan pada Cabang Namlea.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT PELNI Cabang Namlea menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai kondisi nyata karyawan, memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen dalam menyusun kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan manajemen stres, serta memperkaya literatur akademis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor pelayaran yang masih relatif minim kajian.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work-life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelni Cabang Namlea”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PELNI Cabang Namlea?

2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PELNI Cabang Namlea?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT Pelni Cabang Namlea
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelni cabang Namlea.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang di dapat dari penelitian ini yaitu:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman dan pengetahuan mengenai pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini fokus pada aspek *work-life balance* stres kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks dalam konteks manajemen sumber daya manusia, khususnya di PT. Pelni cabang namlea.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi instansi dalam hal pengambilan keputusan yang tepat terkait dengan *work-life balance* stres kerja, dan kinerja karyawan.

Penelitian ini dapat membantu perusahaan merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menjadi sumber pembelajaran yang berharga bagi pihak kampus terkait, khususnya dalam memahami hubungan antara *work-life balance* stres kerja, dan kinerja karyawan.

Penelitian ini juga dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti topik yang sama di masa mendatang.