

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberlangsungan setiap organisasi sektor publik maupun swasta sangat bergantung pada pilar utamanya, yakni Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam hal ini, kehadiran tenaga kerja memegang fungsi kunci untuk menggerakkan potensi internal tempat kerja, merekalah pemilik pemikiran serta keterampilan yang disalurkan demi memicu ketercapaian arah strategis organisasi (Yuniarti, 2021). Kualitas sumber daya manusia di setiap organisasi atau perusahaan adalah salah satu elemen kunci untuk memicu peningkatan kinerja yang dimiliki, sumber daya manusia berkualitas tinggi pastinya akan membantu organisasi meraih target-target strategisnya.

Berdasarkan pemikiran Mangkunegara sebagaimana dikutip oleh (Budiyanto dan Mochklas, 2020) Kinerja Karyawan adalah merepresentasikan output tugas baik dari segi mutu maupun kuantitas yang direalisasikan seorang staf sewaktu menuntaskan perannya sesuai regulasi yang berlaku. Kinerja ini bersifat individual karena sangat ditentukan oleh kemampuan, dorongan semangat dan kondisi kerja masing-masing karyawan dalam menyelesaikan seluruh beban kewajiban dari perusahaan. Pencapaian tersebut menggambarkan sejauh mana seseorang mampu menjalankan perannya dengan menampilkan sikap kerja yang memenuhi ketentuan guna tercapainya kriteria mutu, volume keluaran, serta efisiensi durasi yang ditetapkan. Karyawan yang sanggup mengentaskan tugasnya secara optimal dan disiplin tenggat memperlihatkan performa kinerja positif,

sedangkan kegagalan memenuhi tanggung jawab dapat berdampak negatif bagi perusahaan.

Kinerja karyawan berperan sebagai kunci keberhasilan lembaga dalam merealisasikan target-target strategisnya. Di samping mengandalkan kapasitas serta keahlian individual, tingginya performa sangat bergantung pada kondisi suasana kerja yang melingkupinya, mencakup dimensi fisik, operasional, psikis, hingga relasi sosial. Pada ranah ini, lingkungan kerja memegang peranan krusial untuk menstimulasi peningkatan hasil kerja tersebut. Sebagaimana dirumuskan oleh Nitisemito yang disitasi (Dr. Drs. Susanto, 2024) Lingkungan Kerja adalah lingkungan kerja sebagai kesatuan entitas di sekeliling area kerja yang berpotensi memicu imbasan terhadap performa pegawai sewaktu menuntaskan kewajibannya. Nitisemito sebagaimana disitasi oleh (Dr. Drs. Susanto, 2024) lingkungan kerja secara garis besar terklasifikasi ke dalam dua dimensi utama, yakni aspek fisik dan non fisik. Dimensi fisik melingkupi seluruh keadaan material di area operasional yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun implisit. Di sisi lain, ranah non fisik berfokus pada jalinan hubungan antarindividu seperti ikatan profesional dengan pimpinan, dinamika sesama rekan kerja, hingga pola interaksi terhadap bawahan.

Lingkungan kerja yang kondusif menghadirkan kenyamanan bagi karyawan, yang pada akhirnya memacu optimalisasi pencapaian hasil tugas mereka. Apabila karyawan menyukai lingkungannya, mereka akan bertahan bekerja di lingkungan tersebut dalam menjalankan tugasnya, sehingga penggunaan waktu kerja dapat dipergunakan sebaik-baiknya dan dengan hasil

yang maksimal. Hal ini pada akhirnya kinerja para karyawan pun meningkat lebih baik.. Hasil penelitian (Karmining, 2022) pada staf Unit Penyelenggara Bandar Udara APT Samarinda menegaskan bahwa lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena semakin kondusif suasana di tempat kerja, semakin optimal pula luaran tugas yang dapat dicapai oleh para karyawan.

Selain faktor Lingkungan Kerja, terciptanya *Work Life Balance* yang baik turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Work Life Balance* merupakan inisiatif personal tenaga kerja untuk membina keseimbangan antara tuntutan profesionalitas dengan dinamika kehidupan di luar area kerja (Muhammad Aqib Fikri, 2024). *Work Life Balance* mengindikasikan kondisi harmonis ketika tuntutan profesionalisme dan urusan domestik perorangan dapat beriringan tanpa menimbulkan konflik. Keselarasan tersebut tidak semata-mata berfokus pada alokasi durasi jam kerja, melainkan turut mencakup taraf mutu kehidupan seperti tingkat kepuasan personal, stabilitas psikis, hingga luaran performa kerja. (Nurmala dan Yusuf, 2025).

Work Life Balance yang dijalankan secara optimal memegang peran amat krusial bagi karyawan dalam menjaga kinerja optimal, karena kemampuan menyeimbangkan tuntutan kerja dan kehidupan pribadi tidak hanya meningkatkan fokus serta mengurangi kelelahan fisik mental dan stres kerja, tetapi juga memastikan hasil operasional berkualitas, sehingga karyawan dapat mencapai target harian dengan efisien dan sedikit kesalahan. Hasil penelitian (Muharto, 2022) di PT Livia Mandiri Sejati Pasuruan turut memperkuat argumen

ini, menegaskan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena pengelolaan ritme kerja yang harmonis mampu menekan potensi konflik akibat tumpang-tindih peran antara dunia profesional dan ranah personal. Terwujudnya kondisi tersebut memicu kepuasan batin serta kesejahteraan emosional para pekerja, yang pada gilirannya mendorong motivasi kerja dan mengoptimalkan capaian kinerja akhir meningkatkan semangat kerja serta hasil kinerja akhir yang lebih baik.

Sebagai salah satu sentra industri di Jawa Timur, Kabupaten Sidoarjo memiliki tingkat persaingan usaha yang cukup ketat, termasuk pada bidang industri barang plastik. Beberapa wilayah seperti di Kecamatan Krian, Buduran, Taman, dan Prambon menjadi lokasi persebaran perusahaan industri plastik yang mencerminkan kondisi tersebut. Di tengah intensitas persaingan tersebut, terdapat CV. Romen Sport yang berlokasi di Jl. Zainal Abidin, Desa Gampang, Kecamatan Prambon, Kabupaten Sidoarjo. Perusahaan ini bergerak di bidang industri barang plastik dan didirikan pada tahun 2000 oleh H. Bunyani, yang sekaligus bertindak sebagai pemilik dan pendiri unit usaha utama tersebut.

Dalam menjalankan operasionalnya, CV. Romen Sport memproduksi barang seperti bola dan celengan plastik dengan menggunakan mesin cetak (*blow moulding*) untuk mengoptimalkan hasil produksi secara massal. Kegiatan operasional perusahaan mencakup seluruh tahapan, mulai dari persiapan bahan baku, proses produksi, hingga pengemasan dan pendistribusian produk. Hasil produksi tersebut selanjutnya disalurkan ke berbagai toko kelontong di wilayah Sidoarjo hingga menjangkau daerah luar kota.

Pemilihan CV. Romen Sport Sidoarjo sebagai objek dalam penelitian ini didasarkan pada keunggulan komparatif serta posisi strategis yang dimiliki pabrik. Meski beroperasi di tengah banyaknya pesaing, CV. Romen Sport terbukti mampu bertahan dan berkembang secara konsisten, serta telah melayani kebutuhan pasar selama lebih dari 26 tahun sejak didirikan pada tahun 2000. Kemampuan perusahaan untuk tetap eksis dan tumbuh di tengah persaingan yang intensif menunjukkan fondasi manajemen yang kokoh, daya saing yang teruji, serta penerapan strategi pengelolaan usaha yang tepat sasaran. Selain aspek ketahanan bisnis, perusahaan ini juga berperan strategis dalam mendukung perekonomian lokal melalui penyediaan lapangan kerja bagi masyarakat sekitar. Keberlangsungan usaha yang stabil selama kurun waktu yang panjang inilah yang menjadikan CV. Romen Sport Sidoarjo sebagai objek yang relevan dan menarik untuk diteliti lebih mendalam.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, ditemukan kendala pada aspek operasional. Sebagai pabrik yang mengoperasikan mesin cetak (*blow moulding*), karakteristik operasional di area produksi secara alami menghasilkan paparan suhu udara panas yang tinggi serta sirkulasi udara yang kurang optimal. Kondisi fisik tempat kerja tersebut dinilai masih kurang memadai dan belum memenuhi standar ergonomi serta kenyamanan kerja yang ideal bagi para karyawan.

Meskipun kondisi tersebut telah diatur dan dianggap sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) pabrik, kondisi lingkungan tersebut bisa memicu kelelahan fisik dan menurunkan konsentrasi pada karyawan dalam bekerja. Hal ini berpotensi menurunkan tingkat ketelitian kerja sehingga memperlambat proses

produksi bola dan celengan plastik, serta menimbulkan dampak buruk terhadap jumlah produksi harian. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja non fisik di CV. Romen Sport terbina secara harmonis lewat interaksi positif di lingkungan internal, baik hubungan struktural dengan pimpinan maupun korelasi antar rekan kerja.

Penerapan sistem kerja tiga *shift* di CV. Romen Sport, pagi (pukul 07.00 s.d 15.00 WIB), sore (pukul 15.00 s.d 23.00 WIB), dan malam (pukul 23.00 s.d 05.00 WIB) dirancang untuk memenuhi target produksi harian bola dan celengan plastik. Karyawan berasal dari beragam latar belakang serta kelompok usia, mulai dari kepala keluarga, ibu rumah tangga, sampai anak muda. Namun, penerapan jadwal sistem kerja tiga *shift* tersebut sempat menimbulkan kekhawatiran akan terganggunya keseimbangan antara beban profesi dan urusan personal (*work life balance*) para karyawan, terutama pada *shift* sore dan *shift* malam. *Shift* sore berpotensi menghambat kebersamaan keluarga maupun aktivitas pribadi, sedangkan *shift* malam dapat mengganggu pemenuhan waktu istirahat secara optimal. Ketidakseimbangan tersebut berpotensi memicu timbulnya stres kerja, penurunan konsentrasi, serta peningkatan tingkat ketidakhadiran (absensi), yang pada akhirnya dapat menurunkan capaian kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan data primer berupa buku catatan harian mandor lapangan yang dikumpulkan peneliti saat observasi, ditemukan bukti empiris yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV. Romen Sport mengalami fluktuatif. Tabel berikut menyajikan contoh data kinerja per karyawan selama satu minggu

Tabel 1. 1 : Data Hasil Produksi Harian Karyawan CV. Romen Sport

Kode Karyawan	Target Harian (pcs)	Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jum'at	Sabtu
K-01	600	661	626	658	630	600	480
K-02	600	618	403	593	604	457	400
K-03	600	480	600	550	490	550	420
K-04	600	540	582	586	590	480	574
K-05	600	648	611	679	533	550	absen
K-06	600	481	515	544	514	686	absen
K-07	600	absen	690	681	683	690	688
K-08	600	523	500	505	524	445	380
K-09	600	580	346	490	503	584	446
K-10	600	518	460	443	550	490	472

Sumber : CV. Romen Sport (2026)

Tabel di atas, terlihat jelas bahwa kinerja produksi karyawan mengalami fluktuatif dalam menghasilkan produk bola dan celengan plastik. Setiap harinya, jumlah produk yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan cenderung berubah-ubah. Pada hari tertentu, capaian produksi dapat meningkat dan bahkan melampaui target harian, namun pada hari-hari berikutnya angka tersebut menurun. Kondisi ini menunjukkan belum tercapainya kestabilan dan konsistensi kinerja yang optimal, fenomena ini disinyalir terikat kuat dengan kondisi lingkungan kerja baik dimensi fisik maupun non fisik serta kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan *work life balance*.

Berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, Lingkungan Kerja serta *work life balance* yang baik dapat membantu memenuhi kebutuhan dasar, rasa aman, interaksi sosial, penghargaan, hingga pengembangan diri

karyawan. Memenuhi kebutuhan tersebut pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan yang maksimal (Nurmala dan Yusuf, 2025). Kondisi ini selaras dengan temuan sejumlah penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya pada karyawan PT. PLN (Persero) area Manado (Palar dkk., 2022), Karyawan Grand Inna Medan (Nadapdap dan Harahap, 2023), Karyawan kedai kopi (Mulyadi dkk., 2023), Karyawan PT. Buana Samudra Lestari (Efrideyesa dan Sulistyowati, 2025), yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, fokus pada kedua faktor tersebut sangat berperan dalam upaya mengelola sumber daya manusia. Berlandaskan pada uraian serta dinamika fenomena tersebut, penulis tertarik untuk mengaji lebih lanjut melalui penelitian berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan CV. Romen Sport Sidoarjo”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Romen Sport Sidoarjo?
2. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Romen Sport Sidoarjo?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV. Romen Sport Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat dijabarkan bahwa tujuan yang akan diperoleh dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Romen Sport Sidoarjo
2. Untuk mengetahui apakah *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Romen Sport Sidoarjo
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV. Romen Sport Sidoarjo

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Akademis

Temuan dalam penelitian ini diproyeksikan menyumbangkan bukti faktual sekaligus memperdalam cakupan keilmuan di ranah MSDM. Secara khusus, memperdalam pemahaman mengenai dinamika keterkaitan antara Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* dalam menentukan efektivitas Kinerja Karyawan di lingkungan industri pabrik, serta menguji dan memperkuat teori-teori yang berkaitan dengan ketiga variabel tersebut guna memperluas wawasan mengenai dinamika hubungan antar ketiganya.

b. Manfaat Praktis

Bagi CV. Romen Sport Sidoarjo : Menghadirkan masukan konstruktif bagi manajemen dalam membenahi dan mengoptimalkan kualitas lingkungan kerja, baik dimensi fisik maupun nonfisik. Langkah

ini diharapkan mampu menghadirkan iklim kerja yang lebih kondusif untuk menopang efektivitas pegawai, memelihara *work life balance* personel guna meminimalisasi risiko kejenuhan (*burnout*) serta tekanan kerja, sekaligus menjadi rujukan evaluatif bagi pimpinan dalam upaya memaksimalkan kinerja karyawan secara menyeluruh guna menunjang pencapaian target produksi yang stabil dan berkesinambungan.

Bagi Karyawan : Pentingnya penanaman edukasi kepada karyawan mengenai krusialnya keselarasan ranah profesional dan personal. Hal ini berorientasi pada pemeliharaan kebugaran fisik serta kesehatan psikologis, yang secara langsung mendorong efektivitas kerja. Langkah ini sekaligus menumbuhkan kepedulian kolektif untuk berpartisipasi menciptakan iklim kerja yang kondusif, aman, serta menyenangkan demi mewujudkan kenyamanan dan capaian kinerja secara optimal.

Bagi Peneliti : Memperluas pemahaman teoritis serta pengalaman empiris penulis dalam mengaplikasikan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia pada realitas industri secara langsung, sekaligus untuk memenuhi prasyarat kelulusan jenjang strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Universitas Islam Majapahit.