

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Bisnis, terutama yang beroperasi di sektor jasa dan ritel, menghadapi tingkat persaingan yang ketat di era globalisasi saat ini. Organisasi dari berbagai ukuran, mulai dari usaha kecil hingga perusahaan besar, perlu meningkatkan kemampuan SDM mereka jika ingin bersaing di pasar ini. Tujuan manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah untuk memastikan kesuksesan jangka panjang perusahaan dengan mengembangkan dan menerapkan strategi yang membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka (Hadiwantoro & Muchtar (2024).

Salah satu kawasan bisnis yang didominasi pekerja di Kota Medan adalah Medan Petisah. Produktivitas karyawan sangat penting bagi kesuksesan perusahaan di bidang ini. Kinerja karyawan dievaluasi berdasarkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan saat memenuhi tugas pekerjaan mereka, Mangkunegara (2017).

Namun, berdasarkan pra-survey yang dilakukan peneliti pada beberapa pekerja di medan petisah, karyawan mengatakan bahwa kinerja karyawan cenderung belum optimal. Hal ini terlihat dari kualitas kerja yang sering tidak sesuai standar karena kurangnya ketelitian, kuantitas kerja atau volume hasil kerja yang belum mencapai target harian, serta rendahnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pemilik usaha.

Beberapa faktor yang mendasari permasalahan kinerja tersebut yang pertama adalah Work Life Balance (keseimbangan kehidupan-kerja). Banyak angkatan kerja di Medan Petisah merasa kesulitan dalam membagi waktu karena tuntutan jam kerja yang tinggi. Peneliti mendapati adanya masalah pada gangguan kerja dengan kehidupan pribadi, di mana karyawan merasa energi mereka terkuras habis untuk pekerjaan sehingga mengabaikan urusan keluarga. Selain itu, masalah pada keseimbangan waktu dan rendahnya keterlibatan kerja yang sehat membuat karyawan merasa jenuh. Kondisi ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Kurnia & Khairunnisa (2024) yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara dunia kerja dan urusan pribadi akan berdampak pada penurunan produktivitas individu di tempat kerja.

Selain keseimbangan hidup, motivasi kerja juga menjadi pemicu utama fluktuasi kinerja. Menurut (Ulya & Mutia Rahmah, 2025), tingkat motivasi kerja seseorang menentukan seberapa antusias mereka terhadap pekerjaan mereka dan seberapa keras mereka siap bekerja untuk mencapai tujuan mereka. Menurut studi pendahuluan yang dilakukan pada sejumlah pemilik bisnis di Medan Petisah, terdapat tiga tanda utama yang menunjukkan kurangnya semangat kerja. Pertama, Kebutuhan Fisik, di mana karyawan merasa kompensasi atau fasilitas penunjang yang diberikan belum sepenuhnya mencukupi kebutuhan dasar di tengah tingginya biaya hidup di area urban Medan Petisah. Kedua, Kebutuhan Penghargaan, yang ditandai dengan kurangnya apresiasi atau pujian dari pemilik usaha atas prestasi kerja karyawan, sehingga mereka merasa kontribusinya kurang dihargai. Ketiga, Aktualisasi Diri, di mana terbatasnya peluang untuk mengembangkan potensi diri atau jenjang karier di sektor pekerja membuat karyawan tidak memiliki dorongan kuat untuk memberikan kemampuan terbaiknya bagi kemajuan usaha. Peneliti menduga Lemahnya ketiga aspek motivasi ini menyebabkan semangat kerja karyawan menurun dan cenderung bekerja hanya sekadar menggugurkan kewajiban.

Kondisi kerja merupakan elemen lain yang memperburuk penyakit ini. Ketika para pekerja merasa aman dan nyaman di tempat kerja mereka, mereka cenderung memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan observasi, ditemukan masalah pada fasilitas fisik seperti kurangnya fasilitas WC yang dapat digunakan oleh karyawan. Suhu udara yang terlalu panas juga menjadi masalah dapat menyebabkan karyawan dehidrasi dan kelelahan. Selain itu, suasana kerja yang kurang tenang dapat menyebabkan kurangnya

konsentrasi karyawan saat bekerja. Kondisi lingkungan yang kurang mendukung menurut Falah et al (2025) secara langsung mengakibatkan karyawan tidak dapat mencapai hasil kerja yang maksimal secara optimal, sehat, dan nyaman.

Berdasarkan data dan informasi yang didapati dari pra-survey dan observasi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Angkatan Kerja di Medan Petisah”

I.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Terkait ketidak seimbangan Work-Life Balance: Adanya gangguan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, karyawan merasa kesulitan dalam membagi waktu karena tuntutan jam kerja yang tinggi sehingga mengabaikan urusan keluarga.
2. Tingkat masalah Motivasi kerja: Kurangnya penghargaan penunjang yang diberikan oleh pemilik usaha, yang dirasa belum mencukupi kebutuhan dasar di tengah tingginya biaya hidup era ini.
3. Kondisi Lingkungan Kerja Fisik yang Tidak Memadai: Kurangnya fasilitas dasar (seperti WC yang layak) dan suhu udara yang terlalu panas di tempat kerja yang memicu dehidrasi serta kelelahan karyawan.
4. Rendahnya Kinerja Angkatan Kerja: Belum optimalnya kualitas kerja karena kurang teliti, volume hasil kerja (kuantitas) yang tidak mencapai target harian, serta kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas.

I.3. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah yang ada sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Angkatan kerja di Kecamatan Medan Petisah?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Angkatan kerja di Kecamatan Medan Petisah?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Angkatan kerja di Kecamatan Medan Petisah?
4. Bagaimana pengaruh Work-Life Balance, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Angkatan kerja?

I.4. Kinerja Angkatan Kerja

I.4.1. Pengertian Kinerja Angkatan Kerja

Ketika seseorang menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, kinerja diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai. Mangkunegara (2017:67).

I.4.2. Indikator Kinerja Angkatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:75), ada berbagai cara untuk mengklasifikasikan indikator kinerja, termasuk:

1. Kualitas Kerja: Seberapa dekat prosedur atau hasil suatu aktivitas dengan kesempurnaan.
2. Kuantitas Kerja: Hasil dapat direpresentasikan secara numerik oleh jumlah unit, siklus aktivitas, atau dolar.
3. Kemampuan untuk melaksanakan tugas secara akurat dan dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi.
4. Akuntabilitas: Pekerja menyadari kewajibannya untuk menyelesaikan tugas yang didelegasikan oleh organisasi.

I.5. Work Life Balance

I.5.1. Pengertian *Work Life Balance*

Menurut Fisher dalam Adi (2025) mendefinisikan *work-life balance* mengacu pada keadaan di mana kehidupan profesional dan pribadi seseorang seimbang tanpa mengorbankan salah satunya. Ada empat komponen yang membentuk *work-life balance*.

I.5.2. Indikator *Work Life Balance*

Menurut Fisher dalam Adi (2025), indikator *work life balance* yaitu:

1. Waktu
Ini termasuk waktu kerja sebagai persentase dari total waktu, serta waktu yang dihabiskan untuk aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan.
2. Perilaku
Ini termasuk semua yang dilakukan untuk mencapai tujuan seseorang. Semuanya bermuara pada seberapa percaya diri seseorang terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan profesional dan pribadinya.
3. Ketegangan
Gejala-gejala tersebut meliputi kecemasan, ketegangan, penurunan aktivitas vital dalam kehidupan, dan kurangnya fokus.
4. Energi
Semua energi yang dikeluarkan untuk mencapai suatu tujuan merupakan bagian dari hal ini. Ketidakmampuan untuk melakukan tugas sehari-hari karena kurangnya energi merupakan pemicu stres yang umum bagi manusia karena sumber daya ini terbatas.

I.6. Motivasi Kerja

I.6.1. Pengertian Motivasi Kerja

Tingkat motivasi kerja seseorang menentukan seberapa antusias mereka terhadap pekerjaan mereka, seberapa baik mereka bekerja sama, dan seberapa besar upaya yang mereka curahkan untuk mencapai tujuan mereka. (Hasibuan, 2020:143).

I.6.2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020:142), indikator motivasi kerja meliputi:

1. Kebutuhan fisik
Memberikan upah yang adil, bonus kinerja, tunjangan makanan dan transportasi, dan sebagainya adalah contoh dari apa yang dimaksud.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
Memberikan jaminan sosial, dana pensiun, dan peralatan keselamatan lainnya adalah contoh fasilitas keselamatan dan keamanan yang dapat membantu karyawan merasa lebih nyaman di tempat kerja.
3. Kebutuhan sosial
Membangun hubungan kerja sama dan menemukan solusi kelompok untuk masalah adalah salah satu tujuan pembentukan tim kecil di setiap subdivisi. Kebutuhan akan kasih sayang dan rasa memiliki, serta penerimaan kelompok, termasuk dalam kategori ini
4. Kebutuhan akan penghargaan
Sebagai contoh, organisasi mendorong karyawannya untuk mencapai potensi penuh mereka dengan menawarkan kesempatan pendidikan, pelatihan, dan bonus berdasarkan kinerja. Karyawan akan merasa dihargai dengan cara ini.

I.7. Lingkungan Kerja

I.7.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Para pekerja dipengaruhi untuk melaksanakan tugas mereka dengan cara tertentu oleh lingkungan kerja, yaitu tempat mereka beroperasi, Juliani *et al.*, (2023).

I.7.2. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Juliani *et al.*, (2023), ada sejumlah cara untuk mengklasifikasikan indikator yang terkait dengan tempat kerja, termasuk:

1. Fasilitas
Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara positif oleh fasilitas yang terawat dengan baik dan memadai, dan dipengaruhi secara negatif oleh fasilitas yang kurang memadai.
2. Kebisingan
Ketidaknyamanan, gangguan fokus, dan hambatan komunikasi hanyalah beberapa efek buruk yang dapat ditimbulkan oleh kebisingan, yang merupakan jenis polusi suara yang tidak diinginkan.
3. Sirkulasi Udara
Terutama ketika ada tuntutan fisik yang berat pada pekerja, hal itu dapat berdampak buruk pada kesehatan dan produktivitas.
4. Hubungan Kerja
Kualitas interaksi orang-orang di tempat kerja berpengaruh pada seberapa nyaman bekerja, yang pada gilirannya mendorong relaksasi.

I.8. Teori Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Angkatan Kerja

Work Life Balance memiliki korelasi positif terhadap kinerja angkatan karyawan. Firdaus (2025), para karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan waktu luang melaporkan tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi, yang pada gilirannya menghasilkan hasil yang lebih baik. Selain terpenuhinya keseimbangan kepuasan membuat karyawan lebih fokus saat berada di lingkungan kerja tanpa terbebani masalah pribadi, sehingga meminimalisir kesalahan dalam bertugas.

I.9. Teori Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Angkatan Kerja

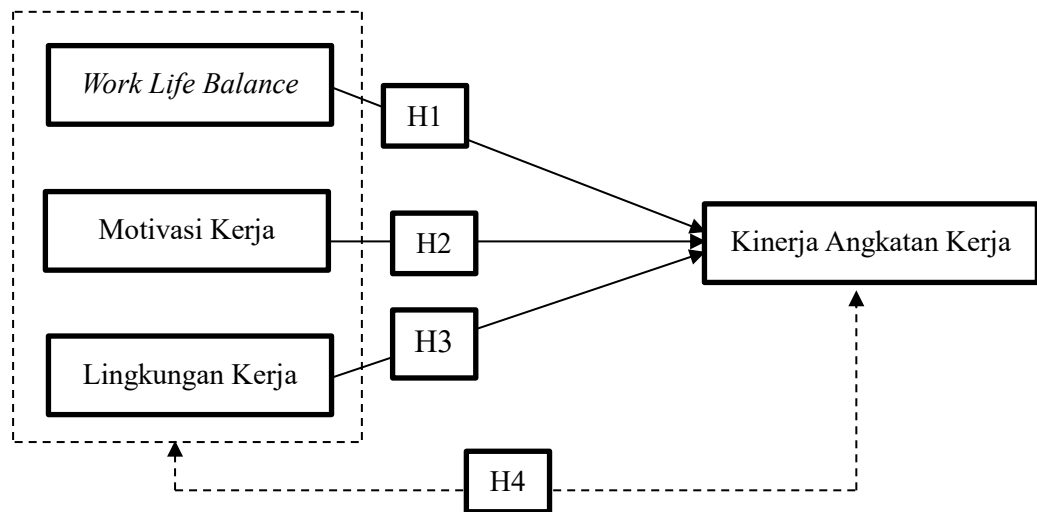
Mutia Rahmah (2025) dalam risetnya menyatakan bahwa dorongan mencapai target yang kuat dari dalam diri karyawan akan memacu peningkatan kuantitas kerja secara konsisten. Ketika karyawan merasa memiliki tanggung jawab yang besar dan diberikan penghargaan yang sesuai, mereka akan cenderung bekerja dengan lebih giat dan disiplin, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas organisasi secara menyeluruh.

I.10. Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Angkatan Kerja

Lingkungan fisik yang memadai sangat menentukan efisiensi hasil kerja. Juliani *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa pengendalian tingkat kebisingan yang baik di area kerja mampu menjaga konsentrasi karyawan tetap optimal, sehingga meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Lebih lanjut, ketersediaan fasilitas yang lengkap didukung dengan kualitas udara yang segar mencegah timbulnya kelelahan fisik, yang memungkinkan karyawan mempertahankan standar kualitas kerja yang tinggi sepanjang hari.

I.11. Kerangka konseptual

Adapun hubungan Work Life Balance, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Angkatan Kerja yang dapat di gambar dalam kerangka konseptual, seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar I.1. Kerangka Konseptual

I.12. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, adapun isi dari hipotesis dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

- H₁: Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja angkatan kerja Di Kecamatan Medan Petisah.
- H₂: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja angkatan kerja Di Kecamatan Medan Petisah.
- H₃: Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja angkatan kerja Di Kecamatan Medan Petisah.
- H₄: Work Life Balance, Motivasi, dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja angkatan kerja Di Kecamatan Medan Petisah.