

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT Enamul Energy Utama merupakan Badan Usaha Milik Swasta yang bergerak di bidang jasa *Cleaning Service* yang berdiri pada tahun 2017 dan berlokasi di Jalan Restu No.15, Helvetia Timur, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara, 20114. PT Enamul Energy Utama telah memberikan jasa pelayanan di berbagai tempat yaitu Rumah Sakit dan Kampus. Keberadaan *cleaning Service* di rumah sakit dan kampus sangatlah di perlukan dan menjadi sebuah keharusan, supaya terciptanya lingkungan yang bersih dan nyaman.

PT Enamul Energy Utama memiliki 190 karyawan yang terdiri dari 58 karyawan laki laki dan 132 karyawan perempuan. Data jumlah karyawan di masing-masing area pekerjaan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan di PT Enamul Energy Utama

No	Nama Area	Jenis Kelamin	
		Laki-laki	Perempuan
1	Area 1	10	22
2	Area 2	8	27
3	Area 3	10	16
4	Area 4	11	18
5	Area 5	7	21
6	Area 6	3	8
7	Area 7	6	13
8	Area 8	3	7
Total		58	132

Sumber: Data PT Enamul Energy Utama, 2023

Kinerja adalah tujuan yang harus dicapai oleh seseorang, dalam setiap pekerjaan yang mereka lakukan. Setiap karyawan dapat dikatakan bekerja dengan optimal ketika ia telah mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Luh, 2017). Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang diselesaikan seseorang karyawan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan dan sesuai dengan standar perusahaan (Andriyani, 2017). Kinerja karyawan merupakan kemampuan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan cara tertentu yang mengarahkan organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan bersama (Mendis, 2018). Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Bangun (2012:4), kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan staff administrasi dan umum fenomena yang terjadi di PT Enamul Energy Utama yaitu rendahnya kinerja karyawan PT Enamul Energy Utama. Dampak dari tidak optimalnya kinerja karyawan yang paling signifikan terjadi pada karyawan perempuan. Karyawan perempuan sering datang terlambat yang berimbas kepada hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga kualitas

dan kuantitas kinerja karyawan PT Enamul Energy Utama menurun. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, tingkat kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan perempuan terlihat dari persentase kebersihan area yang tidak mencapai target. Berikut penulis sajikan data mengenai target dan realisasi kebersihan area pada PT Enamul Energy Utama:

Tabel 1.2 Target dan Realisasi Kebersihan Area PT Enamul Energy Utama Tahun 2022-2023

Area	2022		2023	
	Persentase Target	Persentase Realisasi	Persentase Target	Persentase Realisasi
Area 1	92%	83%	94%	84%
Area 2	95%	88%	97%	89%
Area 3	90%	85%	92%	88%
Area 4	88%	85%	90%	87%
Area 5	87%	83%	89%	85%
Area 6	90%	86%	92%	88%
Area 7	95%	89%	97%	90%
Area 8	95%	88%	97%	89%

Sumber: Data HRD PT Enamul Energy Utama, 2023

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa persentase realisasi kebersihan PT Enamul Energy Utama di beberapa area tidak mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai target kebersihan tersebut, kriteria yang ditetapkan oleh PT Enamul Energy Utama untuk mencapai target yaitu kebersihan, ketepatan waktu dan kesesuaian pekerjaan dengan standar operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada tabel diatas menunjukkan area yang memiliki lebih banyak karyawan perempuan sering tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari hasil wawancara dengan staff administrasi dan umum PT Enamul Energy Utama mengatakan bahwa rendahnya kinerja karyawan perempuan karena adanya permasalahan pada *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan). Permasalahan ini terjadi karena karyawan perempuan di PT Enamul Energy Utama tidak dapat menyeimbangkan *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan). Karyawan perempuan PT Enamul Energy Utama tidak dapat membagi waktu secara adil antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Karyawan perempuan sering absen dengan alasan yang berkaitan dengan keluarga disebabkan mereka tidak dapat menyeimbangkan dan membagi waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya sehingga terjadinya penurunan pada kinerja karyawan PT Enamul Energy Utama.

Pernyataan ini didukung oleh Isa dan Indrayati (2023) yaitu *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hasil penelitian dari Rohmah, Mega dan Munawaroh (2022) yaitu *Work-Life Balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Menurut pendapat staff administrasi dan umum PT Enamul Energy Utama mengatakan bahwa rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor Konflik Kerja. Konflik kerja terjadi karena adanya perdebatan dan kesalahan dalam berkomunikasi antar karyawan. Perdebatan sering terjadi ketika pengerjaan tugas yang kurang maksimal dan tidak sesuai dengan standar operasional perusahaan. Hal ini terjadi saat pergantian shift, ketika shift yang sebelumnya tidak mengerjakan tugas dengan baik maka shift sesudahnya harus menyelesaikan tugas yang tidak

diselesaikan oleh shift sebelumnya. Konflik Kerja yang terjadi pada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana kondisi tersebut tentunya akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan.

Pernyataan ini sesuai dengan penelitian oleh Asi (2019) yaitu konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian dari Alifian dan Suwarsi (2019) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan PT Enamul Energy Utama”.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Karyawan perempuan PT Enamul Energy Utama tidak dapat membagi waktu secara adil antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Karyawan perempuan sering absen dengan alasan yang berkaitan dengan keluarga disebabkan mereka tidak dapat menyeimbangkan dan membagi waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya sehingga terjadinya penurunan pada kinerja karyawan PT Enamul Energy Utama.

2. Konflik kerja terjadi karena adanya perdebatan dan kesalahan dalam berkomunikasi antar karyawan. Perdebatan sering terjadi ketika pengerjaan tugas yang kurang maksimal dan tidak sesuai dengan standar operasional perusahaan. Konflik Kerja yang terjadi pada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan
3. Karyawan perempuan sering datang terlambat yang berimbas kepada hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga kinerja karyawan PT Enamul Energy Utama menurun.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas maka pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini akan membatasi fokus pada karyawan perempuan di PT Enamul Energy Utama yang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga.
2. Penelitian ini akan membatasi fokus pada konflik kerja yang terjadi akibat perdebatan dan kesalahan komunikasi antar karyawan, terutama yang berkaitan dengan tugas dan standar operasional perusahaan.
3. Penelitian ini akan membatasi fokus pada karyawan perempuan yang sering datang terlambat dan bagaimana keterlambatan ini mempengaruhi hasil kerja mereka dan pencapaian target perusahaan.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perempuan PT Enamul Energy Utama?
2. Apakah Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perempuan PT Enamul Energy Utama?
3. Apakah *Work-Life Balance* dan Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perempuan PT Enamul Energy Utama?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Perempuan PT Enamul Energy Utama.
2. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan PT Enamul Energy Utama.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan PT Enamul Energy Utama.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Penelitian ini dapat memberikan sarana ilmu pengetahuan yang bermanfaat, selain itu juga penelitian ini dibuat untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan yaitu skripsi.
2. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pemikiran bagi perusahaan mengenai dampak yang akan ditimbulkan dalam pengujian ini dan dapat memberikan motivasi baru bagi program-program perusahaan kedepan.
3. Bagi Universitas Negeri Medan
Penelitian ini dapat memberikan informasi dan referensi untuk mahasiswa pada khususnya, dan sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan pada umumnya.
4. Bagi Peneliti selanjutnya
Penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi dan sumber kajian ilmiah untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

THE
Character Building
UNIVERSITY