

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberlangsungan serta pencapaian target sebuah organisasi sangat ditentukan oleh produktivitas dan kualitas kerja pegawainya, terlebih pada sektor yang menuntut efisiensi waktu yang ketat (Ratnasari et al., 2020). Di kancah internasional sendiri, isu psikologis di tempat kerja kini menjadi sorotan utama. Berdasarkan laporan *World Health Organization* (WHO, 2024), gangguan kecemasan dan depresi terbukti memicu hilangnya sekitar 12 miliar hari kerja per tahun, yang berimbas pada kerugian ekonomi global hingga menyentuh angka satu triliun dolar Amerika Serikat akibat anjloknya produktivitas. Realitas ini menegaskan bahwa tingkat performa pegawai tidak semata-mata dipengaruhi oleh kecakapan teknis semata, melainkan sangat bergantung pada stabilitas psikologis serta kondisi lingkungan kerjanya.

Selain *work-life balance*, kondisi stres kerja juga dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa stres kerja dapat bersumber dari faktor lingkungan, organisasi, dan individu. Tekanan yang tidak mampu dikelola dengan baik berpotensi mengurangi konsentrasi, motivasi, serta produktivitas karyawan. Namun, tingkat stres tertentu juga dapat memberikan dorongan kepada individu untuk tetap waspada dan berusaha menyelesaikan pekerjaan secara lebih baik Cranwell-ward (dalam Pramono & Purwaningrum 2024).

Aspek lain yang memegang peranan krusial terhadap performa pegawai adalah keterlibatan kerja (*employee engagement*). Merujuk pada pandangan Schaufeli et al (2006), konsep ini didefinisikan sebagai situasi psikologis yang konstruktif, yang dicirikan oleh tingginya gairah, dedikasi, serta keterlibatan secara utuh pada pekerjaan yang diemban. Individu dengan tingkat ikatan psikologis yang kuat terhadap tugas-tugasnya biasanya memperlihatkan tingkat fokus, antusiasme, serta keseriusan yang lebih mendalam, sehingga mereka mampu mempersembahkan kontribusi terbaik bagi kemajuan instansi atau perusahaan.

Mengikuti landasan konseptual tersebut, berbagai kajian empiris mengonfirmasikan bahwa keseimbangan hidup-kerja, tekanan pekerjaan, serta *employee engagement* berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Kendati demikian, telaah terhadap riset-riset terdahulu masih memperlihatkan keragaman temuan. Sejumlah studi mengidentifikasi bahwa *work-life balance* dan *employee engagement* berkorelasi positif terhadap peningkatan kinerja Kurniasari dan Bahjatullah (2022), sementara riset terkait stres kerja menunjukkan hasil yang bervariasi mulai dari dampak positif, negatif, hingga tidak signifikan Aulia (2022). Perbedaan dari berbagai temuan ini menegaskan bahwa besaran pengaruh tiap variabel sangat ditentukan oleh profil tenaga kerja, atmosfer organisasi, kategori pekerjaan, serta kondisi spesifik dari perusahaan yang diteliti.

Kondisi tersebut relevan untuk dikaji dalam konteks industri manufaktur yang memiliki tuntutan produksi, sistem kerja shift, perkembangan

teknologi, serta pencapaian target kerja. Kondisi lingkungan dan organisasi tersebut dapat menjadi sumber tekanan dalam pekerjaan Robbins & Judge (2017).

Fenomena tersebut selanjutnya dapat diamati pada PT FTS Automotive Indonesia sebagai salah satu perusahaan manufaktur otomotif yang menerapkan sistem kerja shift dan berorientasi pada pencapaian target produksi. Berdasarkan hasil observasi pra-penelitian, perusahaan memiliki jumlah karyawan sebanyak 637 orang yang terdiri atas karyawan tetap dan karyawan kontrak. Jumlah karyawan yang cukup besar tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam mendukung kelancaran kegiatan operasional perusahaan.

Berdasarkan data kehadiran karyawan periode Juni hingga November 2025, terlihat adanya fluktuasi tingkat ketidakhadiran pada beberapa bulan tertentu. Persentase ketidakhadiran terendah terjadi pada bulan Juli, yaitu sekitar 5,25%, sedangkan persentase ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Agustus, yaitu sekitar 6,81% (Data Internal PT FTS Automotive Indonesia, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan adanya fluktuasi ketidakhadiran pada periode tertentu. Fenomena ini menjadi salah satu dasar untuk mengkaji kemungkinan adanya keterkaitan dengan kondisi kerja karyawan, termasuk tekanan pekerjaan dan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Robbins & Judge, 2017; Greenhaus & Beutell dalam Saputra & Masdupi, 2025).

Merujuk pada data rekapitulasi penilaian kinerja (*performance appraisal*), sebagian besar tenaga kerja sebenarnya telah mengantongi predikat baik hingga sangat baik dengan rentang skor 4 sampai 5. Walau demikian, ditemukan beberapa indikator penilaian yang masih berada pada level cukup (skor 3) (Data Internal PT FTS Automotive Indonesia, 2025), yang mencerminkan bahwa performa pegawai belum mencapai titik maksimal dan butuh optimalisasi lanjutan. Evaluasi tersebut memperlihatkan bahwa kapasitas serta potensi sumber daya manusia sebenarnya sudah memadai, namun belum sepenuhnya didukung oleh konsistensi pencapaian kerja yang stabil. Hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor eksternal maupun psikologis lain yang dapat berkaitan dengan kinerja, seperti tingkat stres, ikatan emosional terhadap pekerjaan, serta proporsi keseimbangan hidup dan bekerja Ratnasari et al., (2020).

Berdasarkan uraian tersebut, aspek performa pegawai terbukti tidak hanya ditentukan oleh kecakapan teknis semata, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh aspek psikologis, tingkat keterikatan kerja, serta keseimbangan antara kehidupan personal dan profesional. Kendati demikian, telaah literatur terdahulu menunjukkan bahwa riset mengenai work life balance, stres kerja, dan *employee engagement* umumnya masih dikaji secara parsial atau hanya menggabungkan dua variabel saja dalam satu model konseptual Aulia (2022); Kurniasari & Bahjahtullah (2022); Utoyo et al., (2024);

Wicaksono & Liana, (2024). Studi yang menguji ketiga variabel tersebut secara bersamaan (simultan), khususnya pada sektor industri manufaktur otomotif dengan penerapan sistem kerja shift, masih tergolong sangat terbatas.

Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT FTS Automotive Indonesia.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan dalam latar belakang penelitian, beberapa masalah yang muncul dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Terdapat indikasi ketidakseimbangan *work-life balance* pada karyawan PT FTS Automotive Indonesia akibat sistem kerja shift, beban kerja, dan tuntutan target produksi.
2. Tingkat stres kerja karyawan masih menjadi permasalahan yang ditunjukkan oleh fluktuasi tingkat kehadiran karyawan pada periode tertentu.
3. Tingkat *employee engagement* karyawan diduga belum optimal yang tercermin dari belum konsistennya capaian kinerja berdasarkan hasil *Performance Appraisal*.
4. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang belum konsisten mengenai pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Untuk menjaga penelitian tetap fokus dan sesuai tujuan, ruang lingkup serta batasan penelitian ditetapkan sebagai berikut:

1. Objek Penelitian

Penelitian ini berfokus pada karyawan PT FTS Automotive Indonesia yang beroperasi di sektor manufaktur otomotif dengan karakteristik pekerjaan yang menuntut ketepatan waktu, produktivitas tinggi, serta kondisi kerja yang dinamis. Adapun objek penelitian secara khusus difokuskan pada karyawan berstatus tetap, dengan pertimbangan bahwa karyawan tetap memiliki pengalaman kerja yang lebih stabil dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja perusahaan. Pemilihan objek ini didasarkan pada fenomena ketidakseimbangan beban kerja, potensi stres kerja, serta variasi tingkat keterikatan karyawan yang berpotensi memengaruhi kinerja individu.

2. Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT FTS Automotive Indonesia yang berasal dari berbagai divisi operasional maupun pendukung. Responden dipilih karena memiliki pengalaman langsung terkait beban kerja, tuntutan pekerjaan, serta lingkungan kerja perusahaan, sehingga data yang diperoleh relevan dengan variabel yang menjadi fokus penelitian.

3. Variabel Penelitian

Kategori variabel yang dimanfaatkan dalam ruang lingkup penelitian ini terdiri atas variabel bebas dan variabel terikat, dengan perincian berikut:

a. Variabel independen (X1): *Work-Life Balance*.

Pengukuran terhadap variabel *work-life balance* bersandar pada kerangka dimensi yang digagas oleh Fisher, Bulger, beserta Smith (sebagaimana dikutip dalam Aulia et al., 2025). Dimensi tersebut mencakup aspek *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), serta *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL).

b. Variabel independen (X2): Stres Kerja.

Stres Kerja diukur berdasarkan dimensi menurut Robbins & Judge (dalam Wicaksono Ivan, 2024), yang terdiri atas: Stres Lingkungan, Stres Organisasi, dan Stres Individu.

c. Variabel independen (X3): *Employee Engagement*.

Employee Engagement diukur berdasarkan konsep Schaufeli et al. (2006), yang menyatakan bahwa *employee engagement* adalah kondisi psikologis positif yang mencerminkan keterikatan dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dimensi *employee engagement* dalam penelitian ini meliputi: *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*.

d. Variabel dependen (Y): Kinerja Karyawan.

Kinerja Karyawan diukur menggunakan dimensi menurut Mangkunegara (dalam Adinata 2024), yang meliputi: Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Tanggung Jawab, dan Pelaksanaan Tugas.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT FTS Automotive Indonesia?
2. Apakah tingkat Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT FTS Automotive Indonesia?
3. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT FTS Automotive Indonesia?
4. Apakah *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT FTS Automotive Indonesia?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja karyawan PT FTS Automotive Indonesia.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan PT FTS Automotive Indonesia.

3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT FTS Automotive Indonesia.
4. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan *Employee Engagement* secara simultan terhadap kinerja Karyawan PT FTS Automotive Indonesia.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk:

- a. Menambah referensi dan wawasan keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia terkait *Work-Life Balance*, Stres Kerja, *Employee Engagement*, dan Kinerja Karyawan.
- b. Memberikan wawasan baru bagi penulis mengenai konsep dan praktik yang berkaitan dengan aspek-aspek yang memenuhi kinerja karyawan.
- c. Menjadi acuan dan referensi bagi penelitian lebih lanjut yang meneliti topik sejenis di bidang perilaku organisasi dan manajemen SDM.
- d. Memperkaya literatur akademik terkait pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan tetap di lingkungan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Sebagai sarana memenuhi syarat kelulusan serta menambah pengalaman dan pemahaman penulis mengenai penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Fakultas dan Universitas

Menjadi tambahan referensi dan literatur bagi mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang akan melakukan penelitian serupa.

c. Bagi Perusahaan dan Instansi Terkait

Memberikan informasi dan masukan bagi PT FTS Automotive Indonesia terkait pengelolaan *Work-Life Balance*, pengendalian Stres Kerja, dan peningkatan *Employee Engagement* untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

d. Bagi Pihak Lain

Dapat menjadi sumber rujukan bagi peneliti, akademisi, ataupun pihak lain yang membutuhkan informasi mengenai unsur-unsur yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

G. Jadwal Penelitian

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, Penelitian dilakukan peneliti pada:

Tabel 1.1 Jadwal Penelitian

Tahapan Penelitian	2025				2026							
	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus
Pengajuan Judul Skripsi												
Penyusunan Proposal												
Bimbingan Proposal Penelitian												
Sidang Proposal Penelitian												
Pengumpulan dan Pengelolaan data												
Bimbingan Skripsi												
Sidang Skripsi												

Sumber: (diolah oleh penulis, 2025)

H. Sistematik Penulisan Skripsi

Agar alur pembahasan dalam skripsi ini lebih jelas, sistematika penulisan disusun sebagai panduan dalam pelaksanaan penelitian. Sistematika penulisan skripsi ini disajikan secara sistematis untuk memudahkan pembaca

memahami keseluruhan isi pembahasan. Adapun susunan penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagian awal skripsi mencakup halaman sampul, judul, persetujuan dosen pembimbing, pengesahan motto dan persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, daftar singkatan dan lambang, serta abstrak.
2. Bagian Utama

Bagian inti skripsi tersusun dalam beberapa bab yang disajikan secara sistematis sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka ini meliputi:

- A. Konsep Kajian Teori
- B. Kajian Penelitian Terdahulu
- C. Kerangka Berpikir
- D. Hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan, yang meliputi:

A. Metode dan Pendekatan

B. Waktu dan Wilayah Penelitian

C. Populasi, Sampel

D. Jenis dan Sumber data

E. Teknik Pengumpulan Sampel

F. Variabel Penelitian

G. Operasional Variabel

H. Teknik Analisis Data

3. Bagian Akhir Skripsi

Untuk melengkapi isi penelitian, bagian penutup skripsi berisi daftar pustaka dan lampiran.

