

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Syariah et al., 2021). Karyawan adalah aset terpenting bagi perusahaan, dan kinerja serta produktivitas mereka sangat berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi (Mauli & Mukaram, 2016). Namun, dalam dunia kerja yang semakin kompetitif dan penuh tantangan, banyak karyawan yang merasa tertekan dengan beban pekerjaan yang tinggi, yang pada akhirnya dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan ini sering kali berdampak negatif, seperti timbulnya stres, kelelahan, bahkan penurunan kualitas hidup karyawan secara keseluruhan .

Work-life balance adalah cara untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tujuannya untuk menciptakan keselarasan antara kebutuhan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, Keseimbangan ini sangat penting karena dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Naurisydah & Hafid (2024) menyatakan bahwa *work-life balance* terhadap kinerja karyawan memiliki dampak signifikan dan positif. Semakin baik *work-life balance* semakin tinggi pula kinerja yang di capai oleh karyawan.

Menurut (Timbuleng et al., 2023) di Indonesia, *work-life balance* semakin penting seiring dengan bertambahnya jumlah pekerja yang terlibat dalam

pekerjaan yang menuntut, baik di sector formal maupun informal. Banyak perusahaan kini mulai menyadari betapa pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka mulai menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja, Seperti opsi jadwal kerja yang fleksibel. Namun, meskipun sudah berbagai upaya tersebut, masih banyak individu yang merasa kesulitan untuk mencapai keseimbangan yang mereka inginkan.

Permasalahan *work-life balance* di Mie Gacoan, sebagai restoran dengan tingkat kunjungan tertinggi, bisa menjadi tantangan bagi karyawan. Berikut beberapa isu utama yang bisa mengganggu keseimbangan antara kerjaan dan kehidupan pribadi.

1. Jam kerja panjang & tidak fleksibel shif kerja bisa mencapai lebih dari 8 jam, terutama restoran ramai. Banyak karyawan harus berkerja di malam harii, akhir pekan, dan hari libur. Tidak adanya fleksibilitas dalam jadwal kerja bisa membuat karyawan sulit mengatur waktu pribadi.
2. Beban kerja yang tinggi & tekanan di jam sibuk, restoran Gacoan sering penuh, sehingga karyawan harus berkerja dengan ritme cepat dan tekanan tinggi. Volume pesan yang besar bisa menyebabkan stress, apalagi jika tenaga kerja terbatas. Kurangnya waktu istirahat di jam-jam sibuk membuat kelelahan semakin menumpuk.
3. Minimnya waktu istirahat seringkali di persingkat atau di tunda karena banayaknya pelanggan. Beberapa karyawan mungkin tidak mendapatkan waktu makan yang layak saat berkerja. Akumulasi kelelahan bisa berdampak negative pada kesehatan fisik dan mental.

Berdasarkan (Jovenka & Rosy, 2021) Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika kondisi di tempat kerja baik, karyawan cenderung lebih produktif dan termotivasi. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak

mendukung, hal ini bisa menyebabkan stres, mengurangi fokus, dan akhirnya menurunkan kinerja mereka. Berdasarkan (Saputra, 2022) lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan mental yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan penilaian pribadi atau persepsi subjektif dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Penilaian ini mencerminkan kondisi emosional seseorang, yang dapat bersifat menyenangkan maupun tidak, tergantung pada cara individu memandang berbagai aspek dalam lingkungan kerjanya (Putri & Rambe, 2022). Beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan antara lain jumlah dan jenis pekerjaan yang ditangani, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, sistem penghargaan yang diterima, peluang untuk berkembang, serta atmosfer kerja secara umum (Fatmah Bagis, Utomo Indra Kusumo, 2021).

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap atau respon emosional positif yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaannya, sebagai hasil dari penilaian atau evaluasi atas berbagai aspek dalam lingkungan kerja (Indriani, 2021). Kepuasan ini muncul ketika terdapat kesesuaian antara harapan karyawan dengan realita yang mereka alami di tempat kerja, baik dari segi tugas, tanggung jawab, hubungan antar rekan kerja, sistem penghargaan, hingga kesempatan untuk berkembang (Anifah & FoEh, 2022). Dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seseorang merasa puas, dihargai, dan nyaman dalam menjalankan peran serta tanggung jawabnya di perusahaan (Badrianto & Astuti, 2023)

Mie Gacoan merupakan fenomena kuliner yang berkembang pesat di Indonesia, terutama sejak didirikan pada tahun 2016. Dengan menawarkan berbagai olahan mie pedas dan harga terjangkau, Mie Gacoan berhasil menarik perhatian

konsumen, terutama kalangan muda, dan menjadi salah satu pilihan favorit di pasar makanan. Mie Gacoan dikenal dengan ciri khasnya sebagai makanan pedas tanpa kuah yang bisa dinikmati langsung atau dibawa pulang. Tujuan utamanya tentu untuk memenuhi kebutuhan pangan sekaligus memberikan sensasi rasa pedas yang disukai banyak orang. Penilaian tersebut mencerminkan kondisi emosional individu yang dapat bersifat positif maupun negatif, bergantung pada persepsi terhadap berbagai aspek dalam lingkungan kerja.

Menurut pandangan (Anifah & FoEh, 2022) Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, termasuk dalam industri kuliner. Sebagai salah satu merek yang berkembang pesat di Indonesia, Mie Gacoan menghadapi tantangan dalam mengelola kinerja karyawannya. Sejak didirikan pada tahun 2016, Mie Gacoan telah berhasil menarik perhatian konsumen dengan menawarkan berbagai olahan mie pedas yang inovatif dan harga yang terjangkau. Namun, untuk mempertahankan pertumbuhan dan kualitas layanan, penting bagi Mie Gacoan untuk memastikan bahwa karyawan mereka beroperasi dengan kinerja yang optimal.

Menurut (Sandra, 2021) salah satu permasalahan yang dihadapi adalah kurangnya pelatihan dan pengembangan bagi karyawan. Tanpa pelatihan yang memadai, karyawan mungkin tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyajikan makanan dengan baik, memberikan pelayanan yang memuaskan, dan mengelola operasional secara efisien. Hal ini dapat berdampak langsung pada kualitas layanan dan kepuasan pelanggan.

Selain itu, motivasi dan kepuasan kerja karyawan juga menjadi isu penting.

Karyawan yang merasa tidak dihargai atau tidak puas dengan lingkungan kerja cenderung memiliki tingkat motivasi yang rendah, yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan meningkatnya tingkat absensi. Beban kerja yang tinggi, terutama pada jam-jam sibuk, dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan (Azhari & Supriyatin, 2020).

Komunikasi yang kurang efektif antara manajemen dan karyawan juga dapat menyebabkan kebingungan mengenai tugas dan tanggung jawab yang berpotensi mengakibatkan kesalahan dalam operasional. Selain itu, karena proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru memerlukan waktu dan sumber daya yang signifikan (Arcaya Maniko Tama, 2022).

Berikut adalah daftar absensi untuk karyawan di salah satu cabang Mie Gacoan yang terletak di Sidoarjo:

Tabel 1. 1 Absensi Karyawan

Nama Karyawan	Jabatan	Total Hari Kerja	Hadir	Tidak Hadir
Aji	Kasir	22	20	2
Fajar	Pelayan	22	18	4
Citra	Dapur	22	22	0
Uzair	Kasir	22	21	1
Endang	Dapur	22	19	3
Gita	Pelayan	22	20	2
Odek	Dapur	22	21	1
Nanda	Pelayan	22	19	3
Indah	Dapur	22	20	2
Zizi	Kasir	22	22	0
Sari	Pelayan	22	18	4
Agung	Kasir	22	21	1
Kelly	Pelayan	22	19	3
Isma	Dapur	22	21	1
Robi	Pelayan	22	22	0

Mie Gacoan sebagai salah satu jaringan restoran yang berkembang pesat di Indonesia, memiliki tanggung jawab untuk mematuhi peraturan perundang-undangan yang mengatur ketenagakerjaan. Menurut Nuraeni (2020), Undang-Undang Tenaga Kerja di Indonesia yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja, menciptakan hubungan industrial yang harmonis, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

Karyawan di Mie Gacoan Sidoarjo menerima kompensasi lembur sebesar Rp30.000 per jam, dan jam kerja mengikuti ketentuan umum, yaitu 7 jam sehari untuk 6 hari kerja atau 8 jam sehari untuk 5 hari kerja. Perusahaan mengoperasikan dua *shift*, yaitu *shift* pagi dari pukul 07.00 hingga 16.00 WIB dan *shift* sore dari pukul 14.00 hingga 23.00 WIB, dengan waktu istirahat satu jam. Pengaturan ini bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan operasional dan kesejahteraan karyawan (Affandi et al., 2025).

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Wrok-life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mie Gacoan?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mie Gacoan?
3. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh *Wrok-life Balance* terhadap kinerja karyawan pada Mie Gacoan?

4. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Mie Gacoan?
5. Apakah *work-life balance* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mie Gacoan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada Mie Gacoan.
2. Mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Mie Gacoan.
3. Mengetahui peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di Mie Gacoan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang diambil, peneliti berharap ada manfaat yang bisa diambil, antara lain:

a) Bagi peneliti

Penelitian ini bisa jadi tambahan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang bagaimana *work-life balance*, lingkungan kerja, dan motivasi kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

b) Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam memperhatikan faktor-faktor *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta memotivasi mereka supaya bisa berkerja lebih maksimal. Dan dapat dijadikan informasi dan bahan evaluasi dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan.

c) Bagi Universitas

Untuk menambah referensi bagi universitas sebagai masukan dalam menangani dan memperbaiki *work-life balance*, lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

d) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian lain yang ingin mengkaji permasalahan *work-life balance*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.