

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri konstruksi di Indonesia merupakan salah satu sektor yang menunjukkan pertumbuhan signifikan serta memiliki peran strategis dalam menopang perekonomian nasional. Perkembangan sektor ini tercermin dari meningkatnya aktivitas pembangunan di berbagai bidang, seperti infrastruktur, perumahan, dan sektor komersial. Nilai pasar industri konstruksi diproyeksikan terus mengalami peningkatan dengan tingkat pertumbuhan sekitar 6,4% pada tahun 2025 dan diperkirakan berlanjut hingga tahun 2029. Proyeksi tersebut mengindikasikan adanya dinamika pertumbuhan kegiatan konstruksi yang sejalan dengan meningkatnya kebutuhan pembangunan nasional (Wood, 2025).

Pertumbuhan tersebut selaras dengan kontribusi sektor konstruksi terhadap perekonomian nasional. Badan Pusat Statistik (BPS 2025), mencatat bahwa sektor konstruksi memberikan sumbangan yang cukup besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia. Pada triwulan I tahun 2025, kontribusi sektor ini mencapai 9,84%, sedangkan pada triwulan II tahun 2025 tercatat sebesar 9,48%. Capaian tersebut menempatkan sektor konstruksi sebagai sektor dengan kontribusi terbesar keempat setelah industri pengolahan, pertanian, dan perdagangan. Hal ini menegaskan bahwa industri konstruksi tidak hanya berfungsi sebagai penunjang pembangunan fisik, tetapi juga berperan sebagai salah satu penggerak utama pertumbuhan ekonomi nasional.

Penguatan peran sektor konstruksi tersebut juga tercermin dari tren peningkatan nilai PDB sektor konstruksi dari waktu ke waktu. Data yang dihimpun melalui <https://id.tradingeconomics.com/> menunjukkan bahwa pada kuartal ketiga tahun 2025, nilai PDB sektor konstruksi mencapai 333.360 miliar rupiah, meningkat dibandingkan kuartal sebelumnya yang sebesar 316.900 miliar rupiah. Dalam rentang waktu 2010 hingga 2025, rata-rata nilai PDB sektor konstruksi tercatat sebesar 241.285,25 miliar rupiah. Secara historis, sektor ini pernah mencapai titik tertinggi sebesar 333.596,80 miliar rupiah pada kuartal keempat tahun 2024 dan titik terendah sebesar 149.919,00 miliar rupiah pada kuartal pertama tahun 2010. Fluktuasi tersebut mencerminkan dinamika pertumbuhan jangka panjang industri konstruksi yang dipengaruhi oleh kondisi ekonomi makro, kebijakan pembangunan, serta kebutuhan infrastruktur nasional.

Sejalan dengan besarnya kontribusi dan dinamika pertumbuhan tersebut, industri konstruksi menurut Indosteger (2024), sektor usaha yang berfokus pada kegiatan pembangunan sarana dan prasarana fisik. Proses konstruksi umumnya diawali dengan tahap perencanaan, penganggaran, dan perancangan, kemudian dilanjutkan dengan pelaksanaan pembangunan hingga suatu aset dinyatakan selesai dan siap digunakan. Kompleksitas tahapan tersebut menuntut koordinasi yang efektif antar berbagai sumber daya, baik sumber daya manusia, material, maupun peralatan kerja, agar pelaksanaan proyek dapat berjalan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi adalah PT Silverindo Global Karya.

Diakses melalui situs resmi <https://www.ptsilverindo.com/> PT Silverindo Global Karya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang fabrikasi peralatan industri serta jasa konstruksi dan pemasangan yang berdiri pada tahun 2022. Perusahaan ini berfokus pada penyediaan layanan konstruksi dan instalasi untuk sektor industri, khususnya proyek-proyek yang berkaitan dengan smelter dan fasilitas industri berat. Sejak awal pendiriannya, PT Silverindo Global Karya menunjukkan perkembangan yang relatif pesat dengan komitmen untuk menjadi salah satu perusahaan yang kompetitif dan berkualitas di bidangnya.

Dalam lingkungan persaingan industri konstruksi dan fabrikasi industri, PT Silverindo Global Karya menghadapi sejumlah perusahaan pesaing yang memiliki karakteristik dan keunggulan masing-masing. Beberapa perusahaan pesaing tersebut bergerak pada sektor konstruksi industri, mekanika& elektrik, serta fabrikasi peralatan untuk kebutuhan proyek-proyek berskala menengah hingga besar.

Salah satu perusahaan pesaing adalah PT Asuka Engineering Indonesia, yang dikenal memiliki spesialisasi pada bidang mekanikal, elektrik, dan sipil. Perusahaan ini didukung oleh fasilitas workshop berskala besar yang memungkinkan pengerjaan proyek-proyek industri berat, termasuk sektor smelter, petrokimia, dan pembangkit listrik. Selain kapasitas teknis yang memadai, perusahaan ini juga dikenal menerapkan standar keselamatan kerja yang ketat, sehingga memperoleh kepercayaan dari klien industri besar dan menjadi salah satu pesaing utama dalam proyek-proyek konstruksi industri.

Selain itu, terdapat PT MDS Kontraktor yang berfokus pada pembangunan pabrik dan fasilitas industri. Perusahaan ini memiliki pengalaman dalam menangani proyek-proyek konstruksi dengan tingkat kompleksitas tinggi, khususnya yang berkaitan dengan kebutuhan manufaktur dan industri. Spesialisasi tersebut menjadikan PT MDS Kontraktor sebagai pesaing dalam segmen konstruksi industri yang juga menjadi target pasar PT Silverindo Global Karya.

Perusahaan lain yang turut menjadi pesaing adalah Bisesa Group dan PT Gunung Baja Indonesia, yang menawarkan layanan konstruksi gedung industri, pabrik, serta fasilitas pendukung lainnya. Kedua perusahaan ini dikenal memiliki portofolio proyek yang beragam di wilayah Jawa Timur, termasuk Kabupaten Gresik, sehingga memperkuat tingkat persaingan dalam perebutan proyek konstruksi dan fabrikasi industri di wilayah tersebut.

Di samping perusahaan berskala besar, terdapat pula perusahaan yang melayani proyek konstruksi dan renovasi dengan skala kecil hingga menengah, seperti Bangun Jaya dan Nadiar Group. Meskipun fokus proyeknya relatif berbeda, keberadaan perusahaan-perusahaan tersebut tetap memberikan tekanan persaingan, khususnya dalam hal penawaran harga dan fleksibilitas layanan kepada klien.

Keberadaan berbagai perusahaan pesaing dengan keunggulan dan spesialisasi yang beragam tersebut menuntut PT Silverindo Global Karya untuk terus meningkatkan daya saingnya. Persaingan ini tidak hanya berdampak pada strategi bisnis perusahaan, tetapi juga berimplikasi pada tuntutan kinerja internal, termasuk penetapan target pekerjaan, efisiensi waktu penyelesaian proyek, serta optimalisasi kinerja sumber daya manusia yang terlibat dalam setiap aktivitas

operasional perusahaan.

Keberadaan berbagai perusahaan pesaing dengan keunggulan dan spesialisasi yang beragam menuntut PT Silverindo Global Karya untuk terus meningkatkan daya saingnya di tengah ketatnya persaingan industri konstruksi dan fabrikasi industri. Persaingan tersebut tidak hanya berpengaruh terhadap strategi pemasaran dan penetapan harga, tetapi juga berimplikasi langsung pada tuntutan kinerja internal perusahaan. Dalam kondisi persaingan yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut mampu menetapkan target pekerjaan yang realistis namun menantang, meningkatkan efisiensi waktu penyelesaian proyek, serta mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia yang terlibat dalam setiap aktivitas operasional.

Dalam menghadapi dinamika persaingan tersebut, PT Silverindo Global Karya memiliki sejumlah keunggulan kompetitif, khususnya dalam memberikan layanan yang fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan klien. Perusahaan berfokus pada penanganan proyek fabrikasi dan konstruksi industri berskala kecil hingga menengah, dengan menawarkan biaya yang relatif kompetitif tanpa mengesampingkan standar kualitas pekerjaan. Pendekatan ini menjadikan PT Silverindo Global Karya sebagai alternatif bagi klien yang mengutamakan efisiensi anggaran, namun tetap menuntut hasil pekerjaan yang sesuai dengan spesifikasi teknis dan standar keselamatan kerja yang berlaku.

Selain aspek biaya dan fleksibilitas layanan, keunggulan PT Silverindo Global Karya juga didukung oleh keberadaan tim kerja yang memiliki kompetensi teknis dan pengalaman yang memadai di bidang konstruksi serta mekanikal dan

elektrikal. Profesionalisme tenaga kerja memungkinkan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati bersama klien. Di samping itu, perusahaan menerapkan pendekatan pelayanan yang bersifat personal dan responsif, sehingga komunikasi antara perusahaan dan klien dapat terjalin secara lebih intensif selama proses pengerjaan proyek. Pola komunikasi ini berperan penting dalam meminimalkan kesalahpahaman, mempercepat pengambilan keputusan, serta membangun hubungan kerja jangka panjang yang saling menguntungkan.

Sejalan dengan upaya mempertahankan keunggulan tersebut, PT Silverindo Global Karya menempatkan konsistensi ketepatan waktu penyelesaian proyek sebagai salah satu prioritas utama. Kemampuan perusahaan dalam memberikan kepastian waktu penyelesaian pekerjaan tidak hanya menjadi nilai tambah di tengah persaingan industri, tetapi juga mencerminkan komitmen perusahaan terhadap tanggung jawab profesional dan kepuasan klien. Untuk mendukung pencapaian target waktu tersebut, perusahaan berupaya menjaga komunikasi yang terbuka dan berkelanjutan dengan klien selama pelaksanaan proyek, sehingga setiap kebutuhan, kendala, maupun penyesuaian pekerjaan dapat ditangani secara cepat tanpa mengganggu jadwal yang telah ditetapkan.

Namun demikian, dalam praktik operasionalnya, PT Silverindo Global Karya masih menghadapi berbagai tantangan yang berpotensi menghambat pencapaian target waktu penyelesaian proyek. Beberapa faktor yang sering memengaruhi kelancaran pelaksanaan pekerjaan antara lain keterlambatan pengadaan material dari pemasok, adanya permintaan perubahan pekerjaan dari

klien di tengah proses pengerjaan, serta keterbatasan jumlah tenaga kerja pada periode puncak proyek. Selain itu, hambatan teknis di lapangan, seperti kondisi lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan perencanaan awal atau kerusakan peralatan dan alat berat, turut memberikan tekanan terhadap kinerja karyawan dan pencapaian target proyek secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, PT Silverindo Global Karya saat ini menghadapi tantangan tersendiri terkait dengan ketepatan waktu penyelesaian proyek. Permasalahan tersebut muncul dalam bentuk penundaan penyelesaian pekerjaan pada beberapa proyek yang sedang maupun telah dilaksanakan. Keterlambatan ini tidak hanya berdampak pada pergeseran jadwal proyek, tetapi juga berpotensi memengaruhi kepercayaan dan reputasi perusahaan di mata klien. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa keterlambatan penyelesaian proyek tidak semata-mata disebabkan oleh faktor teknis, melainkan juga berkaitan dengan aspek psikologis dan sosial karyawan, seperti kurang efektifnya komunikasi kerja, munculnya ketegangan antaranggota tim, serta kecenderungan menunda penyelesaian tugas dalam aktivitas operasional proyek.

Untuk memperkuat fenomena yang telah diuraikan, Tabel 1.1 di bawah ini menyajikan data mengenai keterlambatan proyek yang terjadi di PT Silverindo Global Karya selama tahun 2025. Data tersebut memperlihatkan perbedaan antara jadwal target penyelesaian proyek dengan realisasi di lapangan, sekaligus menampilkan permasalahan kinerja karyawan yang teridentifikasi pada masing-masing proyek. Informasi ini memberikan gambaran mengenai pengaruh kondisi kerja dan faktor karyawan terhadap pencapaian efektivitas proyek perusahaan.

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Proyek PT Silverindo Global Karya Tahun 2025

No	Nama Proyek	Jadwal Target Selesai	Realisasi Selesai	Durasi Keterlambatan	Permasalahan Kinerja yang Teridentifikasi
1	<i>Repair Air Dryer Pneumatic Air Compressor No. 12</i>	30 Januari 2025	3 Februari 2025	4 hari	Kelelahan karyawan akibat lembur berulang, kesalahan pengelasan sehingga pekerjaan harus diperbaiki ulang
2	<i>150-WB-001, Repair Open/Close Manhole Convection S Boiler</i>	15 Maret 2025	20 Maret 2025	5 hari	Penurunan fokus kerja pada jam sore–malam, miskomunikasi tim lapangan, stres akibat tekanan target
3	<i>Repair Smoke Duct Anode Furnace No.2</i>	10 April 2025	13 April 2025	3 hari	Kurangnya tenaga kerja aktif, motivasi kerja menurun, absensi meningkat saat lembur panjang
4	<i>Take Out & Repair Molding Casting Wheel No.1</i>	30 Mei 2025	5 Juni 2025	6 Hari	Jam kerja tidak menentu, kelelahan fisik, karyawan bekerja sekadar menyelesaikan tugas tanpa inisiatif
5	<i>Take Out And Repair Joint Expansion Anode Furnace No.3</i>	20 Juni 2025	25 Juni 2025	5 hari	Stres kerja tinggi, ketelitian menurun, pekerjaan tidak lolos uji awal sehingga dilakukan pengulangan

Sumber: Data internal PT Silverindo Global Karya, diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa sebagian besar proyek yang dikerjakan oleh PT Silverindo Global Karya mengalami keterlambatan

penyelesaian dari jadwal yang telah ditetapkan. Keterlambatan tersebut tidak hanya disebabkan oleh faktor teknis proyek, tetapi juga berkaitan erat dengan permasalahan kinerja karyawan di lapangan. Penurunan fokus kerja, kelelahan akibat jam kerja yang panjang, serta rendahnya inisiatif karyawan menjadi faktor dominan yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan proyek.

Lebih lanjut, data tersebut menunjukkan bahwa kondisi kerja yang menuntut lembur berkepanjangan dan waktu istirahat yang terbatas berdampak pada menurunnya kualitas hasil pekerjaan. Beberapa pekerjaan harus diperbaiki ulang karena tidak memenuhi standar uji, yang pada akhirnya memperpanjang durasi penyelesaian proyek. Kondisi ini mengindikasikan bahwa *Work Life Balance* karyawan belum terkelola dengan baik, sehingga memicu stres kerja dan penurunan motivasi kerja yang berimplikasi langsung pada kinerja karyawan.

Kondisi perilaku kerja yang kurang optimal tersebut tidak terlepas dari karakteristik pola kerja proyek di PT Silverindo Global Karya yang menuntut jam kerja panjang dan intensitas pekerjaan yang tinggi, terutama ketika proyek mendekati tenggat waktu penyelesaian. Berdasarkan pengamatan peneliti, karyawan lapangan sering kali harus bekerja lembur hingga malam hari, bahkan pada akhir pekan, untuk memenuhi target yang telah ditetapkan. Situasi ini menyebabkan waktu istirahat menjadi terbatas dan mengurangi kesempatan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Akibatnya, *Work Life Balance* karyawan, khususnya pada divisi proyek dan teknis, belum dapat terwujud secara optimal.

Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan personal

tersebut kemudian memicu munculnya stres kerja yang cukup tinggi. Karyawan dihadapkan pada tekanan penyelesaian proyek dengan batas waktu yang ketat, tuntutan ketelitian tinggi pada pekerjaan fabrikasi serta instalasi mekanikal dan elektrik, serta risiko kesalahan teknis yang dapat berujung pada pembongkaran dan pengerjaan ulang. Tekanan ini menyebabkan karyawan terlihat mudah lelah, mengalami penurunan konsentrasi, serta menjadi lebih sensitif terhadap perubahan kondisi di lapangan, seperti revisi gambar kerja atau permintaan tambahan dari klien. Lebih lanjut, kondisi *Work Life Balance* yang kurang baik dan tingkat stres kerja yang tinggi turut berdampak pada menurunnya motivasi kerja karyawan. Peneliti mengamati bahwa sebagian karyawan cenderung bekerja sekadar untuk menyelesaikan tugas utama tanpa menunjukkan inisiatif tambahan, kurang antusias ketika diberikan pekerjaan tambahan, serta enggan mengambil tanggung jawab di luar deskripsi kerja yang telah ditetapkan. Dalam beberapa situasi, karyawan juga lebih sering menunggu arahan dari atasan dibandingkan berupaya mencari solusi secara mandiri ketika menghadapi kendala di lapangan.

Akumulasi dari rendahnya *Work Life Balance*, meningkatnya stres kerja, dan menurunnya motivasi kerja tersebut pada akhirnya berdampak langsung pada kinerja karyawan. Penurunan kualitas hasil pekerjaan, meningkatnya kebutuhan perbaikan ulang, serta keterlambatan penyelesaian proyek menjadi indikator bahwa kinerja karyawan di PT Silverindo Global Karya belum sepenuhnya optimal.

Menurut Suryanto *et al.* (2024), Kinerja karyawan menggambarkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Dalam konteks perusahaan jasa konstruksi dan fabrikasi industri seperti PT Silverindo Global Karya, kinerja karyawan tidak hanya diukur dari terpenuhinya target waktu penyelesaian proyek, tetapi juga dari ketepatan hasil pekerjaan, tingkat ketelitian teknis, serta kemampuan karyawan dalam bekerja sama sebagai bagian dari sebuah tim proyek. Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT Silverindo Global Karya, kinerja karyawan belum sepenuhnya menunjukkan kondisi yang optimal dan stabil. Hal ini tercermin dari masih ditemukannya keterlambatan penyelesaian pekerjaan, adanya pekerjaan yang harus diperbaiki ulang karena tidak memenuhi standar uji, serta penurunan fokus kerja karyawan ketika jam kerja memasuki sore hingga malam hari. Kondisi tersebut secara langsung berdampak pada efektivitas pelaksanaan proyek dan pencapaian target perusahaan. Menariknya, permasalahan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja proyek tidak hanya berkaitan dengan tuntutan pekerjaan dan keterampilan teknis, tetapi juga dengan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*Work Life Balance*) yang dialami karyawan.

Work Life Balance dapat dipahami sebagai kondisi keselarasan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi individu, yang mencakup aspek kepuasan emosional, ketersediaan waktu luang, pengembangan diri, serta pemenuhan peran dalam kehidupan keluarga dan sosial. Konsep ini menekankan pentingnya kemampuan individu dalam mengelola waktu, energi, dan peran secara proporsional agar aktivitas pekerjaan tidak mendominasi kehidupan pribadi maupun aspek non-pekerjaan lainnya (Marsyanda *et al.*, 2021). Kondisi tersebut sejalan dengan fenomena yang terjadi di PT Silverindo Global Karya, khususnya

pada karyawan yang terlibat langsung dalam pekerjaan proyek. Berdasarkan hasil observasi, karyawan dengan jam kerja panjang dan pola lembur yang tidak menentu menunjukkan tanda-tanda ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti keterbatasan waktu istirahat, berkurangnya waktu bersama keluarga, serta meningkatnya kelelahan fisik dan mental. Situasi ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga berimplikasi pada kinerja kerja di lapangan, yang ditandai dengan menurunnya fokus, meningkatnya kesalahan teknis, serta kecenderungan bekerja sekadar menyelesaikan tugas tanpa inisiatif tambahan. Fenomena ini mengindikasikan bahwa *Work Life Balance* yang tidak terkelola dengan baik berpotensi menjadi faktor penting yang memengaruhi kestabilan kinerja karyawan dalam pelaksanaan proyek konstruksi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadly *et al.* (2024), menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup dapat secara langsung memengaruhi secara signifikan dan positif kinerja perawat di RSUD Mokopido Tolitoli. Temuan berbeda dilakukan oleh Marsyanda *et al.* (2021), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kondisi kerja di PT Silverindo Global Karya memicu tingkat stres kerja yang cukup tinggi pada karyawan yang terlibat langsung dalam proyek konstruksi, khususnya pekerjaan mekanikal dan elektrik. Karyawan sering menghadapi tekanan untuk memenuhi target penyelesaian proyek, menuntut ketelitian tinggi, serta risiko kesalahan yang dapat mengakibatkan pembongkaran ulang pekerjaan. Tekanan ini menyebabkan karyawan cepat lelah, kehilangan fokus, dan lebih sensitif terhadap perubahan kecil, seperti revisi gambar kerja dari klien.

Menurut Rossa *et al.* (2024), stres kerja merujuk pada kondisi psikologis di mana karyawan merasakan tekanan, beban, atau tuntutan yang muncul selama pelaksanaan tugas dan tanggung jawab profesional mereka. Stres ini dapat muncul akibat berbagai faktor, seperti tenggat waktu yang ketat, tuntutan pekerjaan yang tinggi, kompleksitas tugas, atau ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan. Kondisi tersebut tidak hanya memengaruhi kesejahteraan mental dan fisik karyawan, tetapi juga dapat berdampak pada efektivitas, produktivitas, serta kualitas kinerja yang dihasilkan di lingkungan kerja. Hasil penelitian dari Novitasari & Setiawan (2024), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Temuan Pradnyani & Rahyuda (2022), dari stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Situasi kerja yang berlangsung di PT Silverindo Global Karya berkontribusi pada munculnya tingkat stres kerja yang relatif tinggi di kalangan karyawan. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa karyawan kerap bekerja di bawah tekanan tenggat penyelesaian proyek, disertai tuntutan ketelitian yang tinggi pada pekerjaan mekanikal dan elektrik, serta adanya risiko kesalahan teknis yang dapat berujung pada pengerjaan ulang. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan lebih cepat mengalami kelelahan, penurunan konsentrasi, dan menjadi lebih peka terhadap permasalahan kecil di lapangan, termasuk adanya perubahan atau revisi gambar kerja dari pihak klien.

Dampak dari tekanan kerja tersebut turut tercermin pada menurunnya motivasi kerja karyawan. Sebagian karyawan cenderung melaksanakan pekerjaan sebatas pemenuhan tugas pokok tanpa menunjukkan inisiatif tambahan, kurang

menunjukkan semangat ketika diberikan pekerjaan ekstra, serta enggan mengambil tanggung jawab di luar peran utamanya. Selain itu, dalam menghadapi kendala di lapangan, karyawan tampak kurang proaktif dan lebih sering menunggu arahan dari atasan dibandingkan berupaya mencari solusi secara mandiri. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tingginya stres kerja dapat melemahkan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berpotensi memengaruhi efektivitas dan kualitas pelaksanaan proyek.

Motivasi kerja merupakan suatu proses internal yang menentukan sejauh mana karyawan terdorong untuk memberikan upaya, energi, dan komitmen dalam melaksanakan tanggung jawab serta tugas-tugas yang menjadi bagian dari pekerjaannya Rinaldi & Lestari (2022). Temuan dari Afiyani *et al.* (2024), menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi kinerja pegawai secara positif, serta motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan temuan berbeda yang dilakukan oleh Nadhilah *et al.* (2024), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kondisi yang terjadi di PT Silverindo Global Karya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh interaksi antara *Work Life Balance*, stres kerja, dan motivasi kerja. Ketidakseimbangan *Work Life Balance*, ditandai dengan jam kerja yang panjang, intensitas lembur yang tinggi, serta terbatasnya waktu untuk beristirahat, membuat karyawan kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tekanan pekerjaan yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, serta risiko kesalahan teknis meningkatkan tingkat stres kerja, sementara motivasi yang

rendah membuat karyawan cenderung bekerja hanya sebatas menyelesaikan tugas tanpa inisiatif tambahan. Kondisi ini berdampak pada menurunnya kualitas pekerjaan, keterlambatan penyelesaian proyek, dan meningkatnya kebutuhan perbaikan ulang. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis, kesejahteraan, dan motivasi internal. Oleh karena itu, pengelolaan *Work Life Balance* yang baik, pengendalian stres kerja, serta peningkatan motivasi menjadi faktor penting untuk memperbaiki kinerja karyawan dan memastikan kelancaran penyelesaian proyek. Fenomena ini menjadi dasar penelitian untuk menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di PT Silverindo Global Karya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang terjadi di PT Silverindo Global Karya, beberapa rumusan masalah penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Silverindo Global Karya?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Silverindo Global Karya?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Silverindo Global Karya?
4. Apakah *Work Life Balance*, stres kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Silverindo Global Karya?

1.3 Batasan Penelitian

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang terjadi di PT Silverindo Global Karya, penelitian ini difokuskan pada beberapa batasan agar ruang lingkup penelitian lebih terarah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Penelitian ini hanya membahas pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan yang terlibat langsung dalam proyek konstruksi serta mekanikal & elektrik di PT Silverindo Global Karya.
2. Penelitian ini meneliti pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya yang timbul dari tekanan tenggat waktu, tuntutan ketelitian pekerjaan, dan intensitas lembur.
3. Penelitian ini mengevaluasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan memperhatikan inisiatif, komitmen, dan antusiasme dalam menyelesaikan tugas proyek.
4. Penelitian ini juga menelaah pengaruh simultan antara *Work Life Balance*, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, guna memahami interaksi ketiga variabel dalam konteks pelaksanaan proyek.
5. Penelitian ini tidak membahas faktor eksternal lain seperti kondisi pasar, persaingan perusahaan, atau kebijakan makroekonomi, sehingga fokus tetap pada faktor psikologis dan motivasional yang memengaruhi kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT

Silverindo Global Karya. Secara khusus, tujuan penelitian ini meliputi:

1. Menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan PT Silverindo Global Karya.
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Silverindo Global Karya.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Silverindo Global Karya.
4. Menganalisis secara bersama-sama pengaruh *Work Life Balance*, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Silverindo Global Karya.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat yang dapat diperoleh antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan informasi dan pengetahuan tambahan mengenai pengaruh *Work Life Balance*, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks industri konstruksi dan mekanika & elektrik.
 - b. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berfokus pada faktor psikologis dan motivasional dalam meningkatkan kinerja karyawan pada proyek konstruksi.
2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan perbaikan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam mengelola *Work Life Balance*, menekan tingkat stres kerja, serta meningkatkan motivasi karyawan untuk menunjang kinerja proyek.
- b. Bagi karyawan, penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya pengelolaan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, pengendalian stres, serta peningkatan motivasi kerja dalam menunjang produktivitas dan kualitas hasil kerja.
- c. Bagi akademisi, penelitian ini menyediakan data empiris yang dapat dijadikan dasar pengembangan teori terkait kinerja karyawan serta faktor-faktor psikologis dan motivasional yang memengaruhinya.