

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sebagai aset utama dalam menggerakkan suatu perusahaan atau organisasi, dalam misinya perusahaan dituntut mengembangkan kualitas dari sumber daya manusia agar tetap dapat bersaing dengan kompetitor lainnya. Untuk tercapainya suatu tujuan diperlukan karyawan yang memadai, yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Di dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan sebuah aset bagi perusahaan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Dalam mempertahankan kinerja karyawan agar tetap produktif maka perlu memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Didalam suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kuat karena sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting didalam perusahaan, agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain dalam suatu bisnis. Dalam menghasilkan sumber daya manusia yang baik dan menciptakan sumber daya manusia yang kuat, diciptakan oleh kerjasama tim dan dijalankan bersama untuk

mencapai target yang sudah ditentukan pada perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan merupakan suatu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat membawa kemajuan bagi perusahaan agar dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Kinerja karyawan yang baik dapat ditentukan dari hasil penilaian kinerja karyawan, yang dapat ditentukan dengan kategori penilaian yang dibandingkan antara tolak ukur yang digunakan untuk menilai kinerja perusahaan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu kinerja karyawan yang meningkat menunjukkan bahwa organisasi juga berkinerja dengan baik. Peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya suatu organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang dapat mendukung tujuan sebuah organisasi. Organisasi yang baik adalah yang mampu menghasilkan sumber daya yang baik juga. Maka dari itu penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia yang akan berdampak pada pengambilan keputusan strategi.

PT. Wahana Duta Jaya Rucika merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi pipa PVC di bawah pengawasan Wavin BVC Holland menempatkan SDM sebagai aset utama dalam merealisasikan visi, misi, dan tujuan perusahaan dengan memberikan perhatian optimal dalam perkembangan kebutuhan kompetensi SDM yang menentukan keberhasilan dan kesinambungan usaha PT. Wahana Duta Jaya Rucika dalam jangka Panjang.

Kinerja merupakan kemampuan dari seorang karyawan yang dalam setiap pekerjaannya selalu menyelesaikan dengan optimal, dan adapun faktor yang juga dapat mempengaruhi produktivitas dari seorang karyawan ialah tekanan yang dihadapi di kantor ini biasa terjadi akibat dari memaksakan bekerja terus menerus sehingga karyawan mengalami stres atau depresi yang dapat membuat pekerjaan terhambat.

Dalam kinerja dikenal dengan adanya penilaian kinerja yang digunakan untuk pengukuran kinerja. Penilaian kinerja karyawan pada PT. Wahana Duta Jaya Rucika menggunakan Key Performance Indicator (KPI). Di PT. Wahana Duta Jaya Rucika, KPI dilaksanakan ketika manager dan karyawan membahas pekerjaan yang akan dilakukan pada masing-masing divisi dan tanggung jawab pribadi, sehingga dibuat standar hasil dari setiap pekerjaan yang di nilai, hal ini di maksudkan agar diperoleh hasil penilaian yang obyektif menggunakan KPI tersebut. Pencapaian dari hasil pekerjaan yang dilakukan menjadi dasar penilaian kinerja, semakin meningkat performa kinerja karyawan, semakin baik hasil kerjanya.

Tabel 1. 1

Kategori Skor Kinerja Karyawan PT. Wahana Duta Jaya Rucika 2021

Kategori	Rentan Skor
Istimewa (I)	95-100
Baik Sekali (BS)	85-95
Baik (B)	75-85
Perlu Perbaikan (PP)	65-75
Kurang (K)	>65

Sumber : PT. Wahana Duta Jaya Rucika, 2021.

Pada Tabel 1.1 menjelaskan bahwa hasil pengukuran kategori skor penilaian kinerja terhadap karyawan PT. Wahana Duta Jaya Rucika di bagi 5 kelompok yaitu, dengan nilai tertinggi 95 - 100 dengan klasifikasi Istimewa (I), nilai 85 - 95

dengan klasifikasi Baik Sekali (BS), nilai 75 - 85 Baik (B), nilai 65 - 75 dengan klasifikasi Perlu Perbaikan (PP), dan nilai >65 / kurang dari 65 dengan klasifikasi Kurang (K).

Keberhasilan suatu perusahaan akan tercapai apabila kinerja pada para karyawan memberikan kontribusi hasil yang optimal. Kinerja ini perlu diperhatikan karena melalui kinerja akan diketahui seberapa besar karyawan telah melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di bebankan kepadanya. Penilaian kinerja berguna sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk mengatu sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya, sebagai dasar evaluasi seluruh kegiatan dalam perusahaan.

Selanjutnya atas hasil pengukuran kinerja, pengukuran kinerja merupakan proses pengumpulan dan pelaporan informasi mengenai kinerja dari seorang individu, grup, organisasi, sistem atau komponen. Dilakukan evaluasi dan analisis kinerja untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran strategi PT. Wahana Duta Jaya Rucika dan sebab-sebab tercapai dan tidaknya kinerja yang diharapkan untuk mempermudah interpretasi atas pencapaian kinerja sasaran serta indikator sasaran.

Berikut Tabel 1.2 mengenai skala penilaian pengukuran kinerja sasaran karyawan PT. Wahana Duta Jaya Rucika Tahun 2021 :

Tabel 1. 2
Skala Penilaian Pengukuran Kinerja Sasaran Karyawan PT. Wahana Duta
Jaya Rucika Tahun 2021

No	Nilai	Interprestasi	Warna
1	>85	Melebihi Target	
2	75-84,9	Tercapai	
3	60-74,9	Kurang	
4	0-59,9	Perlu Perbaikan	
5	0	Data Tidak Lengkap	

Sumber : PT. Wahana Duta Jaya Rucika, 2021.

Berdasarkan Tabel 1.2 uraian yang disampaikan dalam skala penilaian pengukuran kinerja, merupakan penjabaran yang telah disampaikan dalam formulir rencana kinerja tahunan dengan memberikan penilaian terhadap rencana tingkat capaian kinerja pegawai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat lima nilai angka dengan nilai tertinggi >85 dan nilai terkecil ialah 0. Sedangkan interprestasinya memiliki lima unsur yakni melebihi target, tercapai, kurang, perlu perbaikan, dan data tidak lengkap.

Data yang diperoleh dari perusahaan dirasa belum cukup sebagai landasan penelitian, untuk itu penulis melakukan wawancara mengenai penilaian kinerja karyawan dengan manager PT. Wahana Duta Jaya Rucika yang menilai kinerja karyawan dan dilakukannya penyebaran kusioner pra survey kepada 15 responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Wahana Duta Jaya Rucika :

Tabel 1. 3
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana
Duta Jaya Rucika

No	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Kualitas	2	5	3	3	2	47	3,4
2	Kuantitas	3	4	3	3	2	48	3,1
3	Inisiatif	2	5	0	4	2	40	2,8
4	Kerjasama	3	2	5	5	1	49	2,9
5	Tanggung Jawab	4	2	3	2	4	45	3,0
Skor Rata-Rata								3,04
Rata-Rata = Nilai × F : Jumlah Responden (15) Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner								

Sumber : Hasil olah data Pra Survey, 2022

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan memperoleh skor rata-rata 3,04. Adapun dimensi terendah yaitu inisiatif dengan memperoleh skor rata-rata 2,8 , hal ini menunjukkan kurangnya kreativitas karyawan melakukan pekerjaan tanpa menunggu arahan dan perintah dari atasan. Dimensi kerja sama menunjukkan kurangnya kerja sama dan kekompakan pegawai saat bekerja. Dimensi kualitas kerja menunjukkan masih adanya pegawai yang kurang teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan. Dimensi tanggung jawab, hal ini menunjukkan kurangnya rasa inisiatif karyawan terhadap pekerjaannya sehingga akan merugikan bagi pihak perusahaan. Serta dimensi kuantitas kerja menunjukkan masih adanya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Secara Keseluruhan dapat dikatakan menurunnya kinerja karyawan dapat menjadi masalah bagi pihak instansi. Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan, maka sebuah perusahaan harus dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan mulai dari pendidikan, pelatihan, dan pemberian kompensasi, memberikan pujian dan motivasi hingga penghargaan bagi karyawan yang berperstasi.

Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan, peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra survey kepada 15 responden dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.4 :

Tabel 1. 4
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Duta Jaya Rucika Tahun 2022

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Motivasi Kerja	Kebutuhan afiliasi	1	11	3	0	0	58	3,8
		Prestasi kerja	1	13	0	1	0	59	3,9
		Kebutuhan akan kekuasaan	1	6	2	6	0	47	3,1
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								3,6	
2	Kepemimpinan	Pemimpin sebagai komunikator	5	4	2	4	0	55	3,6
		Memberikan motivasi kerja	8	7	0	0	0	68	4,5

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
		Tidak membedakan karyawan	6	8	1	0	0	65	4,3
Skor Rata-Rata Kepemimpinan									4,1
3	Lingkungan Kerja	Keamanan	2	12	1	0	0	61	4,0
		Kebisingan	0	13	2	0	0	58	3,8
		Kebersihan	2	12	1	0	0	62	4,1
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja									3,9
4	Work life balance	Keseimbangan waktu (<i>Time Balance</i>)	0	3	9	2	1	44	2,9
		Keseimbangan kepuasan (<i>Satisfaction Balance</i>)	1	5	5	3	1	47	3,1
		Keseimbangan keterlibatan (<i>Involvement Balance</i>)	1	5	3	2	4	42	2,8
Skor Rata-Rata Work life balance									2,9
5	Disiplin Kerja	Waktu kerja	2	1	7	4	1	44	2,9
		Etika kerja	2	8	3	2	0	55	3,6
		Kehadiran	1	2	7	4	1	43	2,8
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja									3,1
6	Career development	perencanaan karir	1	7	2	5	0	49	3,2
		Pengembangan diri	1	3	5	5	1	43	2,8
		Perbaikan mutu kinerja	1	5	3	1	4	46	3,0
Skor Rata-Rata Career development									3,0

Sumber : Data Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa untuk mengetahui faktor yang diduga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yaitu terdapat pada variabel *work life balance* dan *career development* karena faktor tersebut memiliki nilai terendah diantara 6 variabel yang digunakan sebagai parameter penulisan. Jumlah skor rata-rata variabel *work life balance* mendapatkan jumlah rata-rata 2,9 dan *career development* mendapatkan jumlah 3,0. Maka kedua faktor inilah yang faktor utama dari kinerja karyawan bermasalah.

Pentingnya peran sebuah perusahaan terhadap *career development* dan *work life balance* agar tetap stabil karena secara umum hal itu dapat menguntungkan perusahaan, seperti dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan karena merasa bahagia berada diperusahaan tempat bekerja dan membantu mempertahankan karyawan terbaik Hal ini menjadi sangat penting untuk dibahas untuk memacu peningkatan kinerja karyawan yang tinggi. Berdasarkan pemaparan latar belakang dan data hasil kuesioner pra survey mengenai kinerja pegawai, di duga dimensi *career development* dan *work life balance* masih menjadi faktor utama yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan di PT. Wahana Duta Jaya Rucika. Maka penting dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work life balance* dan *Career development* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Duta Jaya Rucika”**

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Penulis akan memaparkan masalah yang terjadi pada penelitian berdasarkan penjelasan latar belakang diatas. Identifikasi dan rumusan masalah

adalah proses terpenting dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti mampu membaca sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian, permasalahan yang terjadi akan dibahas lebih dalam untuk mencari jawaban atas permasalahannya.

1.2.1. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. *Work life balance*
 - a. Rendahnya keseimbangan waktu karyawan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
 - b. Kurangnya keseimbangan keterlibatan komitmen karyawan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. *Career development*
 - a. Rendahnya pengalaman kerja karyawan
 - b. Kurangnya pelatihan pada karyawan.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Karyawan kurang berinisiatif dalam bekerja
 - b. Karyawan kurang kerja sama dalam bekerja
 - c. Karyawan kurang bertanggung jawab dalam bekerja.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi, sebagai berikut:

1. Bagaimana *career development* pada PT. Wahana Duta Jaya Rucika
2. Bagaimana *work life balance* pada PT. Wahana Duta Jaya Rucika
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Duta Jaya Rucika
4. Seberapa besar pengaruh *career development dan work life balance* terhadap kinerja pada PT. Wahana Duta Jaya Rucika baik secara simultan maupun parsial.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui :

1. *Career development* karyawan pada PT. Wahana Duta Jaya Rucika
2. *Work life balance* karyawan pada PT. Wahana Duta Jaya Rucika
3. Kinerja karyawan pada PT. Wahana Duta Jaya Rucika
4. Besarnya pengaruh *work life balance dan career development* terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Duta Jaya Rucika baik secara parsial maupun simultan.

1.4. Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian Ini diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut :

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi, dijadikan sebagai bahan pendukung bagi peneliti selanjutnya serta menambah pengetahuan khususnya yang terkait dengan pengaruh *career development dan work life*

balance terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis
 - a. Penulis dapat mengetahui tingkat *work life balance* pada PT. Wahana Duta Jaya Rucika.
 - b. Penulis dapat mengetahui tingkat *career development* pada PT. Wahana Duta Jaya Rucika.
 - c. Penulis dapat mengetahui tingkat kinerja karyawan pada PT. Wahana Duta Jaya Rucika.
2. Bagi perusahaan
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia pada PT. Wahana Duta Jaya Rucika
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Wahana Duta Jaya Rucika.
3. Bagi Pihak Lain
 - a. Membantu pembaca untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan *career development* terhadap kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi pembaca yang melakukan penelitian dalam bidang yang sama.