

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

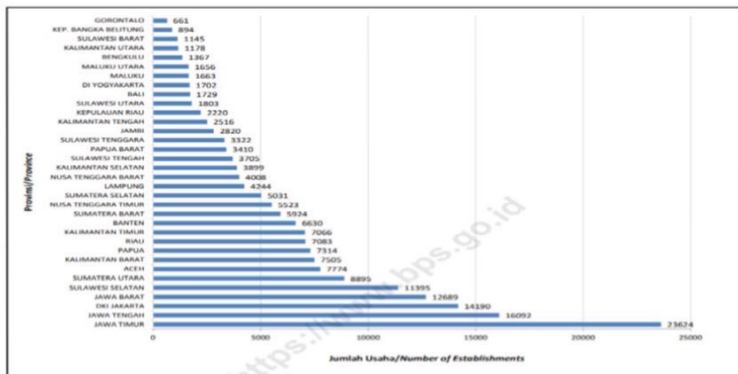
Sumber daya manusia merupakan kunci untuk menentukan perkembangan dalam sebuah Perusahaan, dalam misinya perusahaan dituntut mengembangkan kualitas dari sumber daya manusia agar tetap dapat bersaing dengan competitor lainnya. Sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu aset perusahaan yang harus dijaga dan dikelola dengan baik untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut harus dimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya atau karyawan dalam perusahaan tersebut. Agar sumber daya manusianya memiliki kualitas dan kuantitas yang baik perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakannya. Sehingga akan tercapainya tujuan dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Disamping itu juga, sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan haruslah dimotivasi secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya.

Setiap Perusahaan pasti memiliki tujuan, visi dan misi yang perlu dicapai maka dari itu diperlukan sebuah kerjasama dari para pemimpin maupun karyawan yang ada di perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam masa perkembangan untuk mencapai tujuan, perusahaan membutuhkan sumber daya

manusia yang dapat diandalkan karena untuk mencapai tujuan perusahaan pasti akan menemui permasalahan-permasalahan yang perlu diselesaikan oleh sumber daya manusia yang berkualitas kinerjanya sebagai motor penggerak dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dianggap sebagai suatu bentuk modal seperti halnya mesin dan teknologi yang harus dimaksimalkan fungsinya agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Semua yang dimiliki dari sumberdaya manusia berupa pengetahuan, ide, keahlian, energi, inovasi, dan komitmen mempunyai nilai-nilai ekonomis. Sumberdaya manusia dalam perusahaan diharuskan memiliki kinerja yang maksimal agar tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai.

Dapat kita ketahui banyak sekali Pembangunan infrastruktur yang terjadi di Indonesia pada saat ini dimulai dari Pembangunan infrastruktur bidang transportasi, Pembangunan property dan bahkan Pembangunan ibu kota Nusantara hal tersebut membutuhkan banyak jasa kontraktor yang ada di Indonesia . Berikut merupakan data beberapa perusahaan jasa kontraktor yang didapatkan dari data Badan Pusat Statistik.



**Gambar 1. 1 Jumlah Usaha Jasa Kontraktor yang ada di Indonesia**

Berdasarkan data diberikan oleh badan pusat statistic dapat dapat diketahui bahwa banyak sekali Perusahaan jasa kontraktor yang ada di Indonesia ini. Berdasarkan hal tersebut peneliti memilih untuk melakukan penelitian di perusahaan jasa kontraktor yang ada di Indonesia karena pada saat ini banyak sekali pembangunan yang membutuhkan jasa kontraktor.

Terdapat beberapa Perusahaan ternama yaitu PT. Adhi Karya (Persero) Tbk, PT. Brantas Abipraya (Persero) Tbk, PT. PP (Persero) Tbk, PT. Total Bangun Persada Tbk, PT. Qintani Mustika Teknikindo Tbk dan masih banyak lagi perusahaan jasa kontraktor yang ada di Indonesia. Namun, Penulis memilih PT. Qintani Mustika Teknikindo sebagai perusahaan yang diteliti dikarenakan PT. Qintani Mustikindo ialah perusahaan jasa kontraktor swasta (non-BUMN) yang bergerak di dua bidang yaitu *Contractor* dan *General Supplier* yang memberikan *supply* Plat dan Baja terbaik dan menjadi perusahaan terdepan di bidangnya. Walaupun terdengar asing oleh Masyarakat, tidak seperti PT. Adhi Karya (Persero) Tbk, PT. Brantas Abipraya (Persero) Tbk, namun PT. Qintani Mustika Teknikindo memiliki mitra kerja ternama yang memakai jasa nya yaitu PT. Freeport Indonesia dan PT. Pertamina yang menggunakan jasa kontraktor dan *supply* produk dari PT. Qintani Mustika Teknikindo. Selain itu, PT. Qintani Mustika Teknikindo termasuk dalam sub-perusahaan Qintani Group yang membawahi beberapa perusahaan dalam bidang yang berbeda-beda.

Dalam Perusahaan yang memberikan jasa maupun barang, penting sekali untuk menilai evaluasi kinerja karyawan untuk mengetahui apakah karyawan mengerjakan tugas atau *jobdesc* nya dengan benar dan untuk menilai bagaimana

peningkatan kinerja karyawan untuk memberikan *treatment* yang benar dalam mengembangkan kinerja karyawan, jika karyawan memiliki peningkatan dalam pekerjaannya maka penting untuk diberikan *reward* dan apabila karyawan menurun kinerja nya maka penting sekali bagi Perusahaan untuk mengevaluasi apa saja yang bermasalah sehingga kinerja menurun.

Perusahaan dapat melakukan penilaian kinerja karyawan yang baik 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.

Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa dalam perusahaan terdapat hasil pengukuran kinerja yang 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. Qintani Mustika Teknikindo dan sebab-sebab tercapai atau tidaknya kinerja yang diharapkan untuk mempermudah interpretasi atas pencapaian kinerja sasaran serta indikator sasaran.

Berikut ialah Tabel Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan di PT. Qintani Mustika Teknikindo.

**Tabel 1. 1 Skala Penilaian Kinerja Karyawan PT. Qintani Mustika Teknikindo**

Kategori	Persentase	Keterangan
A	91% - 100%	Sangat Baik
B	81% - 90%	Baik
C	61% - 80%	Cukup
D	41% - 60%	Kurang
E	<40%	Kurang Sekali

Sumber: Bagian SDM PT. Qintani Mustika Teknikindo

Tabel 1.3 merupakan skala penilaian kinerja karyawan yang didapatkan dari data bagian sumber daya manusia PT. Qintani Mustika Teknikindo merupakan penjabaran yang telah disampaikan dalam formulir rencana kinerja tahunan dengan memberikan penilaian terhadap rencana tingkat capaian kinerja karyawan dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan penilaian tersebut dapat kita ketahui seberapa baik perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari hasil evaluasi berdasarkan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan dan mengetahui apakah sistem penilaian kinerja yang dilaksanakan di perusahaan sudah berjalan secara efektif dan efisien atau belum. Adapun hasil evaluasi yang telah dilakukan terkait kinerja karyawan di PT. Qintani Mustika Teknikindo pada tahun 2021 – 2023 yang dinilai oleh sebagian besar karyawan pada staf bagian Sumberdaya Manusia pada PT. Qintani Mustika Teknikindo ialah sebagai berikut.

**Tabel 1. 2 Evaluasi Penilaian Kinerja Karyawan  
PT. Qintani Mustika Teknikindo**

Tahun	Nilai Rata-Rata	Bobot
2021	80%	Baik
2022	74%	Cukup
2023	70%	Cukup

Sumber: Bagian SDM PT. Qintani Mustika Teknikindo

Dari Tabel 1.4 dapat dilihat mengenai nilai rata – rata evaluasi penilaian kinerja karyawan dari tahun 2021 hingga 2023 mengalami fluktuasi. Berdasarkan bagian SDM PT. Qintani Mustika Teknikindo, penilaian ini dilakukan oleh bagian SDM PT. Qintani Mustika Teknikindo dengan didasarkan beberapa unsur yaitu kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, tanggungjawab karyawan dalam melaksanakan *jobdesc* nya, kemandirian atau inisiatif karyawan. Menurut bagian SDM PT. Qintani Mustika Teknikindo, kinerja karyawan menurun dikarenakan terjadinya penurunan kuantitas kerja karyawan karena menurunnya hasil kerja atau pencapaian target dan kurangnya ketepatan waktu karyawan dalam mencapai target atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Peneliti juga melakukan pra-survei mengenai unsur - unsur evaluasi penilaian kinerja karyawan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden karyawan pada PT. Qintani Mustika Teknikindo yang unsur nya didasarkan menurut Robbins (2019:18) menyatakan bahwa kinerja karyawan memiliki lima dimensi yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggungjawab, inisiatif dan kerjasama. Adapun rekapitulasi hasil dari kuesioner pra-survei tersebut berikut ini.

**Tabel 1. 3 Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan PT. Qintani Mustika****Teknikindo**

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
Kinerja Karyawan	Kuantitas Kerja	3	11	7	6	3	95	3,16
	Kualitas Kerja	4	16	6	4	0	110	3,67
	Tanggungjawab	2	15	9	4	0	105	3,50
	Inisiatif	1	17	7	5	0	106	3,46
	Kerjasama	1	11	11	5	2	94	3,13
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan								3,38

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,38 yang artinya kinerja karyawan mendapatkan skor rendah. Mengacu pada kategori kurang baik dimana 3,38 termasuk ke dalam rentang 2,61 sampai 3,40 (Sugiyono, 2019:153). Hal ini dapat dilihat bahwa adanya dua dimensi yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu dimensi kerjasama memiliki skor rata-rata 3,13 dan kuantitas kerja memiliki skor rata-rata 3,16.

Menurut salah satu staf SDM di PT. Qintani Mustika Teknikindo terkait kerjasama dan kuantitas kerja di perusahaan yaitu karena pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan terlalu banyak dan terkadang mereka pun mengeluh dengan pekerjaan yang diberikan. Penyebab rendahnya kuantitas kerja karena SDM pada beberapa divisi yang menyebabkan beban kerja menjadi bertambah sehingga karyawan merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Selain itu masih kurangnya kerjasama antar karyawan untuk saling membantu dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Namun, permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan permasalahan yang

harus dihadapi oleh setiap perusahaan.

Untuk melihat lebih jelas mengenai masalah apa saja yang diduga terjadi di PT. Qintani Mustika Teknikindo melalui variabel – variabel dibawah ini yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Renita Apriyanti, Khairul Bahrin dan Meilaty Finthariasari (2020) terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif yaitu kepemimpinan, *reward*, *work life balance*, beban kerja, kompetensi dan perencanaan SDM maka peneliti menyebarkan kuesioner pra-survei yang berisi pernyataan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kuesioner pra survei ini di bagikan kepada 30 orang karyawan di PT. Qintani Mustika Teknikindo. Berikut peneliti sajikan dalam tabel 1.6.

**Tabel 1. 4 Hasil Kuesioner Pra-Survei Faktor -Faktor yang diduga mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Qintani Mustika Teknikindo**

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Work Life Balance	Keseimbangan Waktu ( <i>Time Balance</i> )	0	5	14	11	0	84	2,8
	Keseimbangan Kepuasan ( <i>Satisfaction Balance</i> )	0	7	13	10	0	87	2,9
	Keseimbangan Keterlibatan ( <i>Involvement Balance</i> )	0	5	13	12	0	83	2,7
Skor Rata-Rata <i>Work Life Balance</i>							2,8	
Kompetensi	Pengetahuan	3	14	10	3	0	107	3,56
	Keterampilan	5	16	9	0	0	116	3,86
	Sikap	4	21	4	1	0	120	4,00
Skor Rata-Rata Kompetensi							3,80	
Beban Kerja	Tuntutan Fisik dan Psikologis	9	14	6	1	0	121	4,03
	Tuntutan tugas	9	15	4	1	1	120	4,00



Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-Rata
		SS	SS	SS	SS	SS		
		5	4	3	2	1		
Skor Rata-Rata Beban Kerja							4,01	
Reward	Insentif	1	3	12	12	2	101	3,36
	Bonus	4	7	15	4	0	79	2,66
	Penghargaan	0	5	12	10	3	101	3,36
	Kebutuhan Diri	3	8	14	5	0	81	2,7
Skor Rata-Rata Reward							3,02	
Kepemimpinan	Tipe Direktif	6	8	6	7	3	97	3,23
	Tipe Suportif	7	6	8	6	3	98	3,27
	Tipe Partisipatif	6	8	6	7	3	97	3,23
Skor Rata – Rata Kepemimpinan							3,24	
Perencanaan SDM	Perencanaan Kualitatif	1	14	1	11	3	89	2,9
	Perencanaan Kuantitatif	12	5	8	3	2	112	3,7
Skor Rata – Rata Perencanaan SDM							3,3	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei

Berdasarkan tabel 1.6 yang merupakan hasil kuesioner pra- survei dapat dilihat bahwa variabel *Work Life Balance* dan *Reward* bermasalah di PT. Qintani Mustika Teknikindo. Pada variabel *Work Life Balance* memperoleh nilai terendah karena terkait dimensi yaitu keseimbangan keterlibatan memiliki skor rata-rata terendah karena para karyawan banyak memilih ‘Kurang Setuju’ dan ‘Tidak Setuju’ terkait perusahaan dalam memberikan keterlibatan kepada karyawan nya dalam berbagai acara atau tugas yang sesuai dengan *jobdesc* nya, selain itu untuk keseimbangan waktu terdapat skor antara ‘Kurang Setuju’, ‘Tidak Setuju’ terkait Perusahaan memberikan keseimbangan waktu terhadap waktu kerja dan kehidupan masing – masing karyawan dan variabel keseimbangan kepuasan kerja memiliki skor tertinggi yaitu dengan banyaknya karyawan yang memilih ‘Kurang Setuju’ terkait kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan

di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut. *Work Life Balance* sangat penting untuk membuat karyawan merasa nyaman dalam perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya karena memiliki kehidupan yang *balance*.

Variabel *Work Life Balance* memperoleh nilai rata – rata rendah pertama dengan nilai 2,8. Variable tersebut memiliki 3 dimensi yang Dimana nilai paling rendah dari ketiga dimensi tersebut terletak pada *involvement balance* dengan nilai 2,7. Menurut pengakuan dari karyawan PT. Qintani Mustika Teknikindo bahwa memang *work life balance* pada PT. Qintani Mustika Teknikindo memang kurang dikarenakan banyaknya pekerjaan *by request client* yang terkadang membuat para karyawan tidak memungkinkan untuk dapat merasakan *work life balance*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hascaya Ciptaning Herlambang dan Rochiyati Muriningsih terkait Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan bahwa WLB memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel *Reward* memperoleh nilai rata-rata rendah kedua setelah *work life balance*. Variabel tersebut memiliki empat dimensi yaitu insentif, bonus, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan diri, terdapat beberapa dimensi yang menjadi masalah yang membuat para karyawan merasa kurang termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Beberapa dimensi *reward* yang bermasalah yaitu Bonus yang memiliki jumlah jawaban ‘Kurang Setuju’ terbanyak karena berdasarkan pengakuan dari karyawan terkait kurangnya apresiasi kepada karyawan dalam memberikan bonus apabila karyawan memiliki kualitas pengerjaan yang melebihi ekspektasi

perusahaan dalam *jobdesc* nya. Selain itu, kebutuhan diri mendapatkan skor terendah kedua dengan jumlah jawaban 'Kurang Setuju' terbanyak karena kurangnya perusahaan dalam memberikan kepuasan (fasilitas penunjang pekerjaan seperti makanan, snack ringan dan minuman) dan kenyamanan (tempat bekerja dan lingkaran kerja yang nyaman) didalam kantor. Pemberian *reward* dapat memberikan peningkatan dalam motivasi kerja pada karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Tito Farizky dan Novi Fitria Hermiati yaitu *The Effect of The Reward and Work Life Balance System on Employee Performance* at PT. Baja Karya Utama Bekasi yang didapatkan hasil bahwa *Reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

*Work Life Balance* dan *Reward* sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan karena menjadi pendorong maupun motivasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, maka penting untuk dilakukan penelitian mengenai "**Pengaruh *Work Life Balance* dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Qintani Mustika Teknikindo**"

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkungan masalah yang akan diteliti, berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya. Maka dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi masalah tersebut sebagai berikut:

1. *Work Life Balance*
  - a. Kurangnya keseimbangan keterlibatan antara karyawan dan perusahaan di PT. Qintani Mustika Teknikindo.

- b. Kurangnya keseimbangan waktu dalam pekerjaan dan kehidupan pada karyawan di PT. Qintani Mustika Teknikindo.
- c. Kurangnya keseimbangan kepuasan terhadap karyawan di PT. Qintani Mustika Teknikindo.

## 2. *Reward*

- a. Karyawan masih merasa kurangnya bonus dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan di PT. Qintani Mustika Teknikindo.
- b. Karyawan masih merasa kebutuhan dirinya belum terpenuhi dari PT. Qintani Mustika Teknikindo.

## 3. Kinerja Karyawan

- a. Menurunnya kinerja karyawan dimulai dari tahun 2021 – 2023 di PT. Qintani Mustika Teknikindo.
- b. Banyak karyawan yang mengeluh karena merasa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan terlalu banyak.
- c. Kurangnya kesadaran karyawan dalam kerjasama untuk saling membantu dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang masalah maka penulis telah merumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang, yaitu sebagai berikut :

- 1. Bagaimana tanggapan karyawan tentang *Work Life Balance* pada PT. Qintani Mustika Teknikindo.

2. Bagaimana tanggapan karyawan tentang *Reward* pada PT. Qintani Mustika Teknikindo.
3. Bagaimana tanggapan karyawan tentang Kinerja Karyawan di PT. Qintani Mustika Teknikindo.
4. Seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Qintani Mustika Teknikindo secara parsial dan simultan.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Tanggapan karyawan tentang *Work Life Balance* pada PT. Qintani Mustika Teknikindo.
2. Tanggapan karyawan tentang *Reward* pada PT. Qintani Mustika Teknikindo.
3. Tanggapan karyawan tentang Kinerja Karyawan di PT. Qintani Mustika Teknikindo.
4. Besarnya pengaruh *Work Life Balance* dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Qintani Mustika Teknikindo.

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini ialah dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat berupa informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis.

### 1.5.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan *Reward* terhadap kinerja karyawan.

### 1.5.2 Kegunaan Praktis

#### a. Bagi Peneliti

Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti serta penerapannya dalam teori-teori yang berhubungan dengan *Work Life Balance* dan *Reward* terhadap kinerja karyawan.

#### b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan atau referensi sebagai acuan dalam mengoreksi sistem yang sudah ada pada perusahaan kedepannya agar dapat menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan *Work Life Balance* dan *Reward* terhadap kinerja karyawan.

#### c. Bagi Pihak lain

Diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan lain yang mengalami permasalahan serupa.