

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi tidak hanya bergantung pada modal, teknologi, maupun sumber daya fisik, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut Kasmir (2022), sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja dan menjadi penggerak utama seluruh aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, menciptakan keunggulan kompetitif, serta menjaga keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang.

Pentingnya peran sumber daya manusia semakin terlihat pada organisasi yang bergerak di sektor jasa. Menurut Tjiptono dan Chandra (2022), jasa merupakan aktivitas atau manfaat yang ditawarkan kepada pihak lain yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan perpindahan kepemilikan. Karakteristik jasa yang mengutamakan kualitas pelayanan menyebabkan keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam perusahaan jasa, karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga menjadi representasi perusahaan dalam memberikan layanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan jasa perlu memiliki sumber daya

manusia yang kompeten agar mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Sektor jasa merupakan salah satu bagian dari aktivitas perekonomian yang memiliki cakupan kegiatan yang beragam. Berdasarkan Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI), kegiatan ekonomi yang berkaitan dengan jasa antara lain mencakup perdagangan, transportasi dan pergudangan, penyediaan akomodasi dan makan minum, informasi dan komunikasi, aktivitas keuangan dan asuransi, real estat, aktivitas profesional, ilmiah dan teknis, aktivitas administratif dan penunjang usaha, pendidikan, kesehatan dan aktivitas sosial, serta kesenian, olahraga dan rekreasi. Dalam klasifikasi BPS 2024, konstruksi juga merupakan salah satu kategori lapangan usaha tersendiri, yaitu kategori F, yang mencakup aktivitas pembangunan dan pekerjaan konstruksi.

Sektor konstruksi dipilih dalam penelitian ini karena memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia serta karakteristik pekerjaan yang sangat berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja. BPS mencatat bahwa sektor konstruksi berada pada urutan keempat dalam kontribusi terhadap PDB Indonesia, dengan kontribusi sebesar 10,43% pada triwulan IV tahun 2024. Selain itu, kegiatan konstruksi melibatkan tenaga kerja dalam penyelesaian proyek yang memiliki target waktu, kualitas, dan hasil pekerjaan tertentu, sehingga produktivitas kerja menjadi aspek penting dalam keberhasilan pelaksanaan proyek. (Badan Pusat Statistik,2024)

Salah satu sektor jasa yang memiliki tingkat kompleksitas operasional tinggi adalah sektor jasa konstruksi. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi, jasa konstruksi merupakan layanan jasa konsultasi konstruksi atau pekerjaan konstruksi yang mencakup keseluruhan atau sebagian kegiatan dalam mewujudkan bangunan atau bentuk fisik lainnya. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Jasa Konstruksi menjelaskan bahwa penyelenggaraan jasa konstruksi harus didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten guna menjamin mutu, keamanan, keselamatan, kesehatan, dan keberlanjutan hasil pekerjaan konstruksi. Karakteristik industri konstruksi yang melibatkan pengelolaan tenaga kerja, material, peralatan, biaya, waktu, dan risiko kerja secara bersamaan menyebabkan perusahaan konstruksi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam setiap tahapan proyek.

Di tengah persaingan bisnis yang semakin berkembang, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerja agar dapat mempertahankan keberlangsungan usahanya. Salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan karena memiliki peran sebagai penggerak seluruh aktivitas operasional perusahaan. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia berkualitas akan lebih mudah mencapai target kerja serta meningkatkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Pelaksanaan proyek konstruksi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting karena menjadi pelaksana utama seluruh aktivitas proyek, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, hingga penyelesaian pekerjaan. Keberhasilan suatu proyek konstruksi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau besarnya modal yang dimiliki perusahaan, tetapi juga oleh kemampuan tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar kualitas, biaya, dan waktu yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan konstruksi perlu memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi adalah produktivitas kerja. Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara optimal melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Menurut Kasmir (2022), produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan dalam suatu proses pekerjaan sehingga mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Produktivitas kerja yang tinggi akan membantu perusahaan mencapai target pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sedangkan produktivitas kerja yang rendah dapat mengakibatkan keterlambatan pekerjaan, pemborosan sumber daya, serta menurunnya daya saing perusahaan.

Namun demikian, menjaga tingkat produktivitas kerja pada perusahaan jasa konstruksi bukanlah hal yang mudah. Meningkatnya pembangunan infrastruktur dan tingginya kebutuhan jasa konstruksi di Indonesia telah mendorong persaingan

yang semakin ketat di antara perusahaan kontraktor, khususnya perusahaan kontraktor skala menengah. Setiap perusahaan dituntut untuk mampu menyelesaikan proyek secara tepat waktu, sesuai standar kualitas yang telah ditetapkan, dan dengan biaya yang efisien. Dalam kondisi persaingan yang semakin kompetitif tersebut, produktivitas.

Sebagai perbandingan, berikut disajikan data kapasitas operasional beberapa perusahaan general contractor skala menengah yang berlokasi di wilayah Jawa Barat dengan karakteristik bidang usaha yang relevan dengan PT Hawasifa Makmur Pratama

Tabel 1. 1
Data Kapasitas Operasional Perusahaan General Contractor Menengah di Jawa Barat Tahun 2025

No	Nama Perusahaan	Lokasi	Bidang Usaha	Informasi Portofolio Proyek Yang Dipublikasikan
1	PT.Cipta karya utama mandiri	Kota Bogor, Jawa Barat	<i>General contractor</i>	>100 proyek
2	PT. Karutama Selaras	Jakarta Barat, DKI Jakarta	<i>General contractor</i>	52 proyek
3	PT. Tagamon Artha Selaras	Kota Bandung, Jawa Barat	<i>General contractor</i>	35 proyek
4	PT. Wan Artha Nata	Kabupaten Karawang, Jawa Barat	<i>General contractor</i>	28 proyek
5	PT. Hawasifa Makmur Pratama	Kabupaten Bekasi, Jawa Barat	<i>General contractor</i>	15 proyek

Sumber: Company Profile dan Website Resmi Perusahaan, diakses tahun 2026

Berdasarkan Tabel 1.1, PT Hawasifa Makmur Pratama memiliki 15 proyek yang dipublikasikan, lebih rendah dibandingkan dengan beberapa perusahaan general contractor skala menengah lainnya di Jawa Barat. Kondisi tersebut menunjukkan adanya perbedaan kapasitas operasional antarperusahaan. Perbedaan tersebut menjadi salah satu gambaran pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara optimal, khususnya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan guna mendukung pencapaian target operasional perusahaan.

Perbedaan jumlah portofolio proyek tersebut menunjukkan adanya variasi pengalaman dan kapasitas operasional perusahaan dalam mengelola serta menyelesaikan proyek konstruksi. Semakin banyak portofolio proyek yang berhasil diselesaikan dan dipublikasikan, maka semakin besar pula pengalaman perusahaan dalam menangani berbagai jenis pekerjaan konstruksi. Sebaliknya, jumlah portofolio yang relatif lebih sedikit dapat mengindikasikan bahwa perusahaan masih memiliki ruang untuk meningkatkan kapasitas operasional dan daya saingnya di industri konstruksi.

Meskipun jumlah portofolio proyek tidak dapat dijadikan sebagai ukuran langsung produktivitas kerja karyawan, data tersebut dapat memberikan gambaran awal mengenai posisi PT Hawasifa Makmur Pratama dibandingkan dengan perusahaan sejenis yang bergerak pada bidang usaha yang sama. Kondisi ini menunjukkan bahwa PT Hawasifa Makmur Pratama menghadapi tantangan untuk meningkatkan kinerja operasional perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan kontraktor menengah lainnya di Pulau Jawa.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih spesifik mengenai kondisi kinerja operasional perusahaan, diperlukan analisis terhadap data internal PT Hawasifa Makmur Pratama yang berkaitan dengan pencapaian target dan realisasi penyelesaian proyek. Data tersebut penting untuk mengetahui apakah terdapat indikasi permasalahan produktivitas kerja yang dapat memengaruhi kemampuan perusahaan dalam menyelesaikan proyek secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, berikut disajikan data produktivitas internal PT Hawasifa Makmur Pratama selama periode tahun 2023–2025.

Tabel 1. 2
Data Target Dan Realisasi Ketepatan Waktu Penyelesaian Proyek PT.
Hawasifa Makmur Pratama Tahun 2023-2025

Unit/Bagian	Tahun	Target	realisasi
Pembangunan IPAL waduk Melati Tanah Abang	2023	100%	100%
Pekerjaan cooling tower AHU Blok M MRT	2024	100%	100%
Pekerjaan cettafil, Marauke	2024	100%	80%
Proyek Pembangunan fasilitas industry	2025	100%	66,67%

Sumber: Data Operasional PT.Hawasifa Makmur Pratama

Berdasarkan Tabel 1.2, diketahui bahwa tingkat ketepatan waktu penyelesaian proyek PT Hawasifa Makmur Pratama mengalami penurunan selama periode 2023–2025. Pada tahun 2023 dan salah satu proyek tahun 2024, perusahaan mampu mencapai target penyelesaian sebesar 100%. Namun, pada proyek *Cettaf*

Marauke tahun 2024 realisasi penyelesaian hanya mencapai 80%, kemudian kembali menurun pada proyek pembangunan fasilitas industri tahun 2025 menjadi 66,67%. Penurunan realisasi penyelesaian proyek tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara target dan pencapaian aktual proyek yang mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan PT Hawasifa Makmur Pratama belum optimal. Kondisi ini perlu menjadi perhatian perusahaan karena dapat berdampak pada pencapaian target operasional dan daya saing perusahaan.

Pada perusahaan yang bergerak di bidang general kontraktor, produktivitas kerja menjadi aspek yang sangat penting karena pekerjaan yang dilakukan berkaitan langsung dengan target proyek, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta kualitas hasil pekerjaan. Tingginya tekanan pekerjaan dan tuntutan penyelesaian proyek sering kali menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut dapat memengaruhi *work-life balance* karyawan sehingga berdampak pada produktivitas kerja.

PT Hawasifa Makmur Pratama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang general kontraktor yang memiliki aktivitas kerja dengan tingkat mobilitas dan tekanan pekerjaan yang cukup tinggi. Dalam pelaksanaan pekerjaan proyek, karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sesuai target yang telah ditentukan perusahaan. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan sering menghadapi beban kerja yang tinggi serta jam kerja yang cukup padat, terutama ketika perusahaan sedang menangani beberapa proyek dalam waktu yang bersamaan. Tingginya tuntutan pekerjaan tersebut diduga dapat memengaruhi

keseimbangan kehidupan kerja karyawan, dukungan organisasi yang dirasakan, serta kompetensi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Selain itu, berdasarkan kondisi yang terjadi di perusahaan, masih ditemukan beberapa kendala yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan seperti adanya keterlambatan penyelesaian pekerjaan, tingginya aktivitas lembur, serta pembagian waktu kerja yang belum optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan perlu menjadi perhatian perusahaan agar target pekerjaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kesuksesan sebuah perusahaan, karena tingkat produktivitas yang tinggi mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam merealisasikan tujuan perusahaan, meningkatkan efektivitas operasional, serta mendorong pertumbuhan bisnis secara berkelanjutan. Penting bagi perusahaan untuk merancang dan menerapkan strategi yang tepat dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Gibran et al., (2024)

Untuk mengetahui gambaran produktivitas kerja karyawan pada PT Hawasifa Makmur Pratama, peneliti melakukan Pra-Survey terhadap 30 karyawan sebagai responden. Adapun hasil Pra-Survey mengenai produktivitas kerja karyawan PT Hawasifa Makmur Pratama dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 3
Hasil Pra-Survey Produktivitas Kerja Pada PT. Hawasifa Makmur Pratama

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Produktivitas Kerja	Efektifitas	1	6	12	11	0	87	2,9
	Efisiensi	3	8	11	8	0	96	3,2
	Kualitas Kerja	2	7	12	9	0	92	3,07
	Kuantitas Kerja	1	5	15	9	0	88	2,93
	Ketepatan Waktu	1	4	14	11	0	85	2,83
Skor Rata Rata Produktivitas Kerja								2,99
Jumlah Skor= Nilai X Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata - Total Rata - Rata : Jumlah Pertanyaan								

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey,2026

Berdasarkan hasil prasurei yang dilakukan terhadap 30 karyawan, diperoleh skor rata-rata produktivitas kerja sebesar 2,99. Hasil tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan PT Hawasifa Makmur Pratama masih berada pada kategori yang belum optimal. Hal ini terlihat dari beberapa dimensi produktivitas kerja yang memperoleh nilai rata-rata di bawah nilai ideal, sehingga menunjukkan masih terdapat aspek yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pencapaian target kerja, kualitas hasil pekerjaan, serta jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan masih perlu ditingkatkan.

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Pada perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan general kontraktor, produktivitas tenaga kerja menjadi indikator penting karena berhubungan langsung dengan pencapaian target proyek, efisiensi biaya, kualitas pekerjaan, dan ketepatan waktu penyelesaian proyek. Tingkat produktivitas yang rendah dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, peningkatan biaya proyek, serta menurunnya efektivitas pelaksanaan pekerjaan di lapangan. (Ambarwati Wijaya et al., 2021)

Produktivitas kerja karyawan yang belum optimal ini diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan organisasi.. Menurut Sedarmayanti (2020), faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja antara lain sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, serta kewirausahaan. Selain itu, Sedarmayanti juga menjelaskan bahwa motivasi kerja, keterampilan, serta lingkungan dan iklim kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan produktivitas kerja.

Oleh karena itu, untuk mengetahui faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, peneliti melakukan survei pendahuluan kepada 30 responden mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Hawasifa Makmur Pratama. Hasil survei pendahuluan tersebut dapat dilihat pada Tabel yang disajikan sebagai berikut.

Tabel 1. 4
Hasil Pra-Survey Faktor-Faktor Yang Diduga Memengaruhi Produktivitas Kerja Pada PT. Hawasifa Makmur Pratama

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
<i>Worklife balance</i>	<i>Time Balance</i>	2	4	12	10	2	84	2,80
	<i>Involment Balance</i>	1	5	10	12	2	81	2,70
	<i>Statsfation Balance</i>	2	3	11	11	3	80	2,67
Skor Rata Rata Worklife balance								2,72
<i>Perceived organizational support</i>	Dukungan Atasan	2	5	10	10	3	83	2,77
	Penghargaan Organisasi	1	4	11	11	3	79	2,63
	Kepedulian Terhadap Kesejahteran Karyawan	2	3	12	10	3	81	2,70
Skor Rata-Rata Perceived organizational support								2,82
Kompetensi	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	4	8	11	6	1	98	3,27
	Keterampilan (<i>Skill</i>)	3	8	11	12	2	95	3,17
	Sifat (<i>traits</i>)	2	8	12	7	1	93	3,10
	Motif (<i>motives</i>)	2	7	12	8	1	91	3,03
	Konsep diri (<i>self-concept</i>)	2	7	11	9	1	90	3,00
Skor Rata-Rata Kompetensi								3,11
Motivasi Kerja	Kebutuhan Berprestasi	7	12	8	3	0	113	3,77
	Kebutuhan Tanggung Jawab	6	12	9	3	0	111	3,70

Tabel 1.4 (Lanjutan)

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Kebutuhan Hubungan Sosial	6	11	10	3	0	110	3,67
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								3,71
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	5	11	10	4	0	107	3,57
	Lingkungan Kerja Non Fisik	6	10	10	4	0	108	3,60
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								3,59
Kepuasan Kerja	Pekerjaan Itu Sendiri	5	10	11	4	0	106	3,53
	Gaji/Imbalan	4	10	12	4	0	104	3,47
	Promosi	4	9	12	5	0	102	3,40
	Atasan	5	10	11	4	0	106	3,53
	Rekan Kerja	6	10	10	4	0	108	3,60
Skor Rata Rata Kepuasan Kerja								3,51

Sumber:Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey,2026

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan peneliti terhadap 30 responden, diketahui bahwa variabel *Work-life balance* memperoleh skor rata-rata sebesar 2,72 yang merupakan salah satu nilai terendah dibandingkan variabel lainnya. Dimensi dengan nilai terendah terdapat pada *satisfaction balance* dengan skor rata-rata sebesar 2,67. Sedangkan variabel *Perceived organizational support* memperoleh skor rata-rata sebesar 2,82. Dimensi penghargaan organisasi memiliki nilai terendah yaitu sebesar 2,63. Dan variabel kompetensi memperoleh skor rata-rata sebesar 3,11, yang juga tergolong lebih rendah dibandingkan beberapa variabel lainnya. Dimensi konsep diri (*self-concept*) memperoleh nilai terendah sebesar 3,00.

Peneliti melakukan Pra-Survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan di PT. Hawasifa Makmur Pratama sebagai sampel untuk mengetahui dan mengukur bagaimana *worklife balance* karyawan. Hasil Pra-Survey dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 5
Hasil Pra-Survey *Worklife balance* Pada PT. Hawasifa Makmur Pratama

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
<i>Work-life Balance</i>	<i>Time Balance</i>	2	4	12	10	2	84	2,80
	<i>Involment Balance</i>	1	5	10	12	2	81	2,70
	<i>Statsfation Balance</i>	2	3	11	11	3	80	2,67
Skor Rata Rata Produktivitas Kerja								2,72
Jumlah Skor= Nilai X Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata - Total Rata - Rata : Jumlah Pertanyaan								

Sumber:Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey,2026

Berdasarkan tabel , diketahui bahwa variabel *Work-life balance* memperoleh skor rata-rata sebesar 2,72 yang merupakan salah satu nilai terendah dibandingkan variabel lainnya. Dimensi dengan nilai terendah terdapat pada *satisfaction balance* dengan skor rata-rata sebesar 2,67. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan belum merasakan keseimbangan kepuasan yang optimal antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Kondisi ini dapat memengaruhi kenyamanan dan semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga berpotensi menurunkan produktivitas kerja.

Berikut merupakan hasil Pra-Survey mengenai *Perceived organizational support* yang diperoleh peneliti dari 30 karyawan PT Hawasifa Makmur Pratama sebagai sampel untuk mengukur tingkat persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, untuk mengetahui kondisi *Perceived organizational support* yang dirasakan karyawan PT Hawasifa Makmur Pratama, peneliti melakukan *pra-survey* yang hasilnya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. 6
Hasil Pra-Survey *Perceived organizational support* Pada PT. Hawasifa Makmur Pratama

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
<i>Perceived organizational support</i>	Dukungan Atasan	2	5	10	10	3	83	2,77
	Penghargaan Organisasi	1	4	11	11	3	79	2,63
	Kepedulian Terhadap Kesejahteraan Karyawan	2	3	10	10	3	81	2,70
Skor Rata -Rata <i>Perceived organizational support</i>								2,82
Jumlah Skor= Nilai X Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata - Total Rata - Rata : Jumlah Pertanyaan								

Sumber:Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey,2026

Berdasarkan tabel 1.6 variabel *Perceived organizational support* memperoleh skor rata-rata sebesar 2,82. Dimensi penghargaan organisasi memiliki nilai terendah yaitu sebesar 2,63. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih merasa kurang mendapatkan penghargaan dan apresiasi atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Rendahnya persepsi terhadap dukungan organisasi

dapat mengurangi motivasi kerja karyawan dan berdampak pada tingkat produktivitas yang dihasilkan.

Perceived organizational support (POS) merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang diberikan serta peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Dukungan organisasi yang baik diyakini mampu meningkatkan semangat kerja, motivasi, dan produktivitas karyawan.

Menurut (Nasser dan Tobia, 2020) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karena dukungan organisasi mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan dalam bekerja.

Selanjutnya, faktor yang diduga memengaruhi belum optimalnya produktivitas kerja karyawan yaitu kompetensi. Kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki individu berupa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta sikap yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Kompetensi menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendukung pencapaian produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan lebih mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kompetensi yang belum memadai cenderung mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada rendahnya produktivitas kerja.

Berikut terdapat hasil pra-survey yang diperoleh peneliti terkait kompetensi dari 30 karyawan PT. Hawasifa makmur pratama untuk mengukur bagaimana tingkat kompetensi karyawan. Hasil pra-survey disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. 7
Hasil Pra-Survey Kompetensi Pada PT. Hawasifa Makmur Pratama

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kompetensi	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	4	8	11	6	1	83	3,27
	Keterampilan (<i>Skill</i>)	3	8	11	6	2	94	3,13
	Sifat (<i>Traits</i>)	2	8	12	7	1	93	3,10
	Motif (<i>Motives</i>)	2	7	12	8	1	91	3,03
	Konsep Diri (<i>Self-Concept</i>)	2	7	11	9	1	90	3,00
Skor Rata -Rata Kompetensi								3,11
Jumlah Skor= Nilai X Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata - Total Rata - Rata : Jumlah Pertanyaan								

Sumber:Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey,2026

Berdasarkan hasil *pra-survey* terhadap 30 karyawan PT Hawasifa Makmur Pratama, variabel kompetensi memperoleh skor rata-rata sebesar 3,11. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi karyawan masih belum optimal dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan secara maksimal. Dari lima dimensi yang diukur, dimensi konsep diri (*self-concept*) memperoleh nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,00, diikuti oleh dimensi motif (*motives*) sebesar 3,03, sifat (*traits*) sebesar 3,10, keterampilan (*skill*) sebesar 3,13, dan pengetahuan (*knowledge*) sebesar 3,27. Rendahnya nilai pada dimensi konsep diri menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan dirinya

dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, rendahnya dimensi motif mengindikasikan bahwa dorongan internal karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal masih perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, sehingga berpotensi berdampak pada produktivitas kerja.

Penelitian mengenai pengaruh *work-life balance*, *perceived organizational support*, kompetensi, dan produktivitas kerja telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Namun demikian, hasil penelitian yang diperoleh masih menunjukkan adanya inkonsistensi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurjayanti et al. (2025) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah sehingga dapat bekerja secara lebih efektif dan produktif. Akan tetapi, hasil yang berbeda ditemukan oleh Jihan Nabilah (2022) yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti target pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja.

Perbedaan hasil penelitian juga ditemukan pada variabel *perceived organizational support*. Penelitian Nasser dan Tobia,(2020) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karena dukungan organisasi mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan

loyalitas karyawan dalam bekerja. Namun demikian, penelitian yang dilakukan oleh Andini Elvatiana et al. (2023) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, karena sebagian karyawan lebih mempertimbangkan faktor lain seperti kompensasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerjanya.

Pada variabel kompetensi juga ditemukan hasil penelitian yang berbeda. Penelitian Maulana et al. (2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karena kompetensi yang baik mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, penelitian Handayani (2021) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena produktivitas lebih dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan kondisi lingkungan kerja dibandingkan kompetensi yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa pengaruh *work-life balance*, *perceived organizational support*, dan kompetensi terhadap produktivitas kerja masih menunjukkan hasil yang belum konsisten. Selain itu, penelitian yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi, khususnya perusahaan general contractor, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh *work-life balance*, *perceived organizational support*, dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Hawasifa Makmur Pratama.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*, DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT HAWASIFA MAKMUR PRATAMA”**.

1.2 Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penulis melakukan identifikasi dan merumuskan permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Permasalahan tersebut meliputi *work-life balance*, *perceived organizational support*, kompetensi dan produktivitas kerja. Identifikasi masalah ini disusun berdasarkan hasil analisis dari kondisi yang terjadi pada objek penelitian sebagaimana yang telah penulis jelaskan dalam latar belakang. Rumusan masalah berfungsi untuk menggambarkan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

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

1. *Work-Life Balance*

- a. Keseimbangan keterlibatan (*Involvement Balance*) karyawan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi masih belum optimal.
- b. Kepuasan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi masih belum optimal.

2. *Perceived organizational support*

- a. Sebagian karyawan merasa penghargaan yang diberikan perusahaan atas kontribusi kerja belum optimal.
- b. Perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan dan pemenuhan kebutuhan karyawan belum maksimal.

3. Kompetensi

- a. Motivasi karyawan dalam mencapai prestasi kerja dan memberikan hasil kerja terbaik masih belum optimal
- b. Kepercayaan diri dan kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan di lingkungan kerja masih belum optima

4. Produktivitas Kerja

- a. Efektivitas kerja karyawan masih belum optimal, yang menunjukkan bahwa karyawan belum mampu mencapai target pekerjaan secara maksimal.
- b. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum optimal, yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan karyawan tentang *Work-life balance* di PT Hawasifa Makmur Pratama
2. Bagaimana tanggapan karyawan tentang *Perceived organizational support* di PT Hawasifa Makmur Pratama
3. Bagaimana tanggapan karyawan tentang Kompetensi di PT Hawasifa Makmur Pratama
4. Bagaimana tanggapan karyawan tentang Produktivitas Kerja di PT Hawasifa Makmur Pratama
5. Bagaimana tanggapan karyawan tentang *Work Life Balance*, *Perceived organizational support*, dan Kompetensi secara simultan dan parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Hawasifa Makmur Pratama

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Tanggapan karyawan tentang *Work-life balance* karyawan di PT Hawasifa Makmur Pratama.
2. Tanggapan karyawan tentang *Perceived organizational support* karyawan di PT Hawasifa Makmur Pratama.
3. Tanggapan karyawan tentang Kompetensi karyawan di PT Hawasifa Makmur Pratama.
4. Tanggapan karyawan tentang Produktivitas kerja karyawan di PT Hawasifa Makmur Pratama.

5. Tanggapan karyawan tentang Besarnya pengaruh *Work Life Balance*, *Perceived organizational support*, dan Kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Hawasifa Makmur Pratama baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis. Di bawah ini adalah kegunaan-kegunaan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya bagi peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi dalam mendukung pengembangan teori yang telah ada, khususnya mengenai pengaruh *worklife balance* dan *perceived organizational support* dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh informasi mengenai *worklife balance*, *perceived organizational*

support dan kompetensi karyawan . Adapun kegunaan praktis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

- a. Peneliti dapat mengetahui secara langsung kondisi produktivitas kerja karyawan di PT Hawasifa Makmur Pratama.
- b. Peneliti dapat mengetahui secara langsung *kondisi Work-life balance* karyawan di PT Hawasifa Makmur Pratama.
- c. Peneliti dapat mengetahui secara langsung tingkat *Perceived organizational support* yang dirasakan karyawan serta kompetensi yang dimiliki karyawan di PT Hawasifa Makmur Pratama.
- d. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan *Work Life Balance*, *Perceived organizational support*, Kompetensi, dan Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Bagi Instansi

- a. Perusahaan diharapkan dapat memperoleh gambaran mengenai tingkat produktivitas kerja karyawan di PT Hawasifa Makmur Pratama.
- b. Memberikan informasi dan masukan kepada manajemen PT Hawasifa Makmur Pratama mengenai kondisi *Work Life Balance*, *Perceived organizational support*, dan Kompetensi karyawan yang dapat memengaruhi produktivitas kerja.

- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, meningkatkan dukungan organisasi, serta mengembangkan kompetensi karyawan secara berkelanjutan.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan referensi bagi pembaca, khususnya yang memiliki minat dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai *Work Life Balance*, *Perceived organizational support*, Kompetensi, dan Produktivitas Kerja Karyawan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian ilmiah yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.