

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi seperti saat ini sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya. Karyawan dalam suatu organisasi merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, dimana karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi.

Suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, perlu merencanakan strategi dan menciptakan pengelolaan yang baik serta professional. Untuk itu perusahaan harus bisa memanfaatkan kinerja karyawannya sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang diperlukan adalah sumber daya manusia yang mempunyai kinerja, potensi, dan loyalitas yang baik bagi perusahaan. Sehingga baik karyawan maupun perusahaan bisa saling menguntungkan.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien sehingga dapat

menghemat waktu dan biaya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Setiap perusahaan yang bergerak dalam bidang apapun pasti menginginkan suatu perkembangan dalam perusahaan tersebut. Untuk mendukung itu, setiap perusahaan harus memperhatikan *work life balance* dari setiap karyawannya. Dengan penerapan *work life balance* yang baik untuk setiap karyawan, diharapkan adanya peningkatan kinerja secara signifikan yang berimbas pada meningkatnya profit perusahaan.

Work life balance merupakan konsep yang mendukung upaya karyawan untuk membagi waktu dan energi antara kerja serta aspek-aspek penting lain dalam kehidupan mereka. Keseimbangan kehidupan kerja karyawan (*work life balance*) merupakan upaya setiap hari untuk membuat waktu untuk keluarga, teman, partisipasi masyarakat, pertumbuhan pribadi, perawatan diri, dan kegiatan pribadi lainnya, disamping tuntutan kerja yang juga harus seimbang. Keseimbangan kehidupan kerja dibantu oleh perusahaan, prosedur, tindakan, dan harapan yang memungkinkan karyawan dengan mudah mengejar kehidupan yang lebih seimbang.

Karena karyawan dituntut untuk memenuhi kebutuhan hidup guna tercapainya kehidupan kerja yang menantang. Pengusaha dapat membantu karyawan untuk memperoleh keseimbangan kehidupan dalam bekerja dengan menawarkan kesempatan seperti jadwal kerja yang fleksibel, waktu menjawab dan komunikasi dengan karyawan, serta acara yang disponsori perusahaan.

Manajer yang unggul adalah manajer yang mampu memberi keseimbangan kehidupan kerja untuk karyawannya. Mereka menciptakan lingkungan kerja dimana keseimbangan kehidupan kerja yang diharapkan, aktif, dan didukung oleh karyawan. Mereka mempertahankan karyawan yang luar biasa dengan menerapkan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*). Perusahaan yang hebat akan selalu merawat kualitas karyawannya, baik itu dari *work life balance*, sisi emosi, intelektualitas, maupun dari sisi keterampilan. Yang terpenting perusahaan hebat selalu berupaya menjadikan karyawannya sebagai modal, dan menghindari para karyawannya menjadi beban perusahaan. Belakangan ini sering dijumpai beberapa karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan mengalami ketidaknyamanan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena beberapa faktor, antara lain banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang cukup singkat, ada pula suasana tempat kerja yang kurang mendukung, serta kurangnya kesejahteraan kepada karyawan dari pihak perusahaan. Dengan melihat kasus diatas bisa disimpulkan bahwa faktor penyebab keseimbangan hidup dan bekerja sangatlah perlu bagi setiap individu yang bekerja di sebuah perusahaan.

Keseimbangan hidup dan bekerja disini yang dimaksud adalah kondisi setiap individu yang bekerja (karyawan) mampu mengaplikasikan *job description* ketika dalam posisi bekerja, dan memposisikan dirinya menjalani kehidupan sosialnya sehari-hari di masyarakat, karena dalam hal ini dipandang perlu untuk menata pola kerja sehingga karyawan dengan nyaman dan terpola dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa adanya *pressure* (tekanan) dari perusahaan

yang dapat berpengaruh pada maksimalisasi hasil kerja. Dengan tidak memiliki beban ketika bekerja, *work life balance* diharapkan mampu mendukung keseimbangan dalam menjalani kehidupan sosialnya. *Work life balance* memberikan pengaruh banyak hal baik dalam hidup maupun bekerja, dalam bekerja karyawan mampu bekerja dengan nyaman sesuai *jobdesk*-nya masing-masing dan mampu mendapatkan hasil yang dirasa memuaskan.

Kondisi keseimbangan hidup dalam bekerja perlu diupayakan, sehingga peran dari karyawan yang merupakan modal penting bagi perusahaan guna kemajuan perusahaan dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya. Akan tetapi perlu dijabarkan kembali pentingnya *work life balance* dalam kondisi kerja karyawan, dimana setiap karyawan yang mampu menjalankan metode *work life balance* dengan baik akan memperoleh kesempurnaan kerja. Sebagaimana diketahui bersama bahwa waktu kerja yang padat dari perusahaan harus bisa diimbangi dengan waktu istirahat di luar jam kerja. Adapun solusi yang bisa ditempuh yaitu dengan cara menyaliasi waktu kerja karyawan secara efektif, sehingga dapat memberikan hasil positif yang mampu menunjang kinerja tanpa harus bekerja dengan menghabiskan banyak waktu.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, maka akan tercipta keselarasan dan keseimbangan antara perusahaan, karyawan, serta lingkungan sekitar. Pengaplikasian *work life balance* diharapkan mampu mendorong efektifitas kerja karyawan dan juga reputasi perusahaan, mengingat karyawan merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan yang harus diperhatikan keseimbangan hidupnya dalam perusahaan maupun di lingkungan sosialnya.

Dengan demikian baik dari pihak perusahaan maupun karyawan sama-sama mendapatkan keuntungan.

PT. Wijaya Kusuma Contractors adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi bangunan (rumah, gedung, rumah sakit, kantor, hotel, gudang, pabrik) yang berkembang pesat dikota Surabaya. Perusahaan yang beralamat di Jalan Ngagel Jaya Selatan 1 no 14 surabaya ini memiliki total 40 karyawan tetap yang berada dalam kantor cabang Surabaya, dimana jadwal kerja mereka yang dirasa dapat mempengaruhi kinerja dan keseimbangan kerja mereka. Dengan jumlah 40 orang karyawan yang ada di kantor dan hanya mengerjakan administrasi kantor dengan waktu kerja 5 hari (senin-jumat) dan memiliki waktu libur 2 hari tiap minggunya jika mereka tidak ada proyek pembangunan. Kehidupan karyawan tidak seimbang apabila ada proyek pembangunan di luar kota, dari total 40 karyawan tetap yang ada, bagian Estimator, Surveyor, Project Manager, Site Manager, Equipment, Logistik, dan supervisor yang memiliki ketidakseimbangan lebih tinggi dibandingkan karyawan bagian lain karena mereka ditugaskan untuk mengontrol pekerjaan yang sedang akan dibangun. Dengan begitu dari total 40 karyawan tetap yang ada di kantor cabang Surabaya, karyawan tetap yaitu bagian Estimator, Surveyor, Project Manager, Site Manager *Equipment*, Logistik dan supervisor yang pergi untuk mengontrol proyek pembanguna diluar kota dalam jangkan waktu yang bisa sampai 2 minggu, dengan begitu maka waktu berkumpul dengan keluarga bisa berkurang, dengan ketidakseimbangan yang terjadi maka dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut. Jika kinerja karyawan menurun maka akan merugikan perusahaan.

Dengan begitu perusahaan harus memperhatikan kehidupan karyawan agar bisa meningkatkan kinerjanya.

Dengan latar belakang di atas maka saya mengambil judul “Pengaruh *Work life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Kusuma Contractors cabang Surabaya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor – faktor *work life balance* yang terdiri dari Aspek tempat kerja dan kebutuhan hidup secara bersama – sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT Wijaya Kusuma Contractors cabang Surabaya?
2. Diantara faktor – faktor *Work life balance*, faktor manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Kusuma Contractors cabang Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh Aspek tempat Kerja dan Kebutuhan Hidup terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Kusuma Contractors cabang Surabaya
2. Faktor dari *work life balance* yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Kusuma Contractors cabang Surabaya

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

- a. Menambah wawasan penulis untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.
- b. Sebagai proses implementasi ilmu yang didapatkan selama kuliah. Untuk mengimplementasikan ilmu yang di dapat dari bangku kuliah, untuk dihadapkan pada dunia kerja yang nyata sehingga nantinya dapat dijadikan bekal untuk terjun di dunia nyata.
- c. Mengetahui seberapa besar perbandingan antara teori-teori yang didapat dengan kenyataan yang ada dalam praktek.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan perbandingan atas langkah-langkah yang telah atau yang sedang diambil perusahaan dalam mencapai tujuannya.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian berikutnya.
- b. Sebagai bahan bacaan tambahan perbendaharaan kepustakaan penelitian ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang bermanfaat bagi yang memerlukan sehingga dapat menambah pengetahuan

1.5. Sistematika Skripsi

Adapun penulisan skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi uraian singkat mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika skripsi

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi teori-teori sebagai dasar pembahasan, penelitian penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan topik skripsi, model analisis penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang jenis dan pendekatan penelitian, menguraikan identifikasi variable, definisi operasional, jenis dan sumber data, penentuan sampel, dan tehnik analisis

BA B IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang deskripsi hasil penelitian berdasarkan data dan teori yang telah dikemukakan serta analisis mengenai pembuktian hipotesis awal

BAB V : Simpulan dan Saran

Bab ini mengemukakan suatu kesimpulan berdasarkan analisa pada bab sebelumnya, serta memberikan saran yang berkenaan dengan pembahasan skripsi