

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Melihat perkembangan infrastruktur yang dijalankan oleh pemerintah maupun swasta, perusahaan konstruksi saat ini mempunyai *project* yang dijalankan secara bersama maupun sendiri. Persaingan dan Kerjasama antara perusahaan-perusahaan konstruksi dalam menjalankan *project* pembangunan skala besar maupun skala kecil tentu menjadi fokus perusahaan saat ini. Oleh karenanya peningkatan kualitas sumber daya manusia harus terus dilakukan, karena menjadi kunci dari semua inovasi dan peningkatan daya saing. Terutama di Kota besar seperti Surabaya dimana tingkat pembangunan sangat tinggi. Tercapainya tujuan perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya.

Salah satu factor yang menunjang keberhasilan proyek dari suatu perusahaan kontraktor adalah sumber daya manusia. Jika sumber daya manusia bagus, maka perusahaan jasa konstruksi juga akan semakin maju dan tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai aspek yang harus dimiliki oleh setiap tenaga kerja dan tentunya peran perusahaan untuk memberdayakan sumber daya manusia juga penting. Partisipasi dari sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam melakukan operasional perusahaan sehingga perlu diberdayakan dengan sesuai untuk dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya. Peranan sumber daya manusia sangat krusial pada penentuan

tujuan, karenanya sumber daya manusia disebut sebagai aset berharga yang dimiliki perusahaan (Pradnyani & Rahyuda, 2022). Menurut Syafitri & Iryanti (2022), kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh pekerja dalam melaksanakan tugas atau kewajibannya sesuai dengan standar yang berlaku untuk setiap perusahaan.

Pada penelitian ini mengambil studi empiris pada PT Duta Jaya Teknik Surabaya. PT Duta Jaya Teknik Surabaya adalah salah satu perusahaan pelaksanaan konstruksi yang berdiri sejak tahun tahun 2016 dan beralamat di Jl. Gunung Anyar Kidul No. 6, Surabaya. PT Duta Jaya Teknik Surabaya juga memiliki total karyawan 70 orang Saat ini PT Duta Jaya Teknik Surabaya memiliki cabang yang tersebar di beberapa wilayah Jawa Timur.

Tabel 1. 1 Capaian Kinerja PT. Duta Jaya Teknik Surabaya

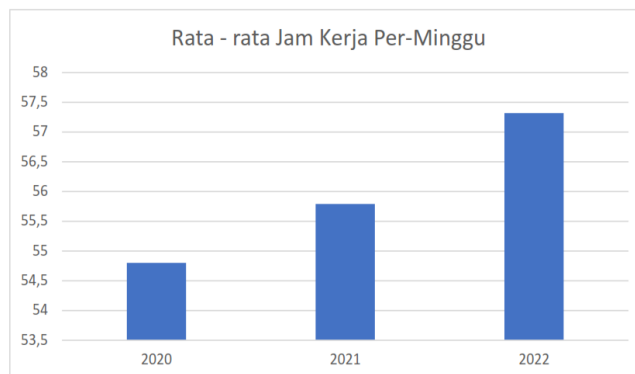
Tahun	TW I		TW II		TW III		TW IV	
	TARGET	CAPAIAN	TARGET	CAPAIAN	TARGET	CAPAIAN	TARGET	CAPAIAN
2020	25.65%	20.69%	60,45%	49.99%	79.35%	70,56%	100%	96.08%
2021	25,60%	24.98%	56,49%	52%	79%	70,26%	100%	92,33%
2022	26,58%	20,15%	60,63%	46.32%	85,32	60,35	100%	86%

Sumber: Data diolah dari kurva S PT. Duta Jaya Teknik Surabaya

Berdasarkan tabel 1.1 diatas PT. Duta Jaya Teknik Surabaya tidak dapat memenuhi target kinerja. Dimana Kurva S memperlihatkan bahwa persentase didapat dari volume pekerjaan dan volume satuan waktu yang tidak mencapai target yang seharusnya. Itu menandakan adanya keterlambatan pengerjaan *project* sehingga waktu pengerjaan harus

mundur dari waktu yang telah disepakati. Di Tahun 2020 perusahaan hanya mencapai 96.08% kinerja dari target 100% yang seharusnya sementara di tahun 2021 kinerja semakin mengalami penurunan sebesar 3% dari tahun sebelumnya yaitu 92.33%. Dan di Tahun 2022 perusahaan hanya mencapai 86% dari target yang sudah disepakati. Hal itu tentu membuat perusahaan mengalami kerugian dikarenakan harus membayar denda keterlambatan pekerjaan.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan Bersama *Project Manager* PT. Duta Jaya Teknik Surabaya, hal itu terjadi dikarenakan PT. Duta Jaya Teknik mendapatkan *project* baru dimulai pada tahun 2020 yang letaknya di Kediri, Blitar, dan Madiun dan di tahun 2022 bertambah lagi di wilayah probolinggo dan lumajang. Hal itu membuat karyawan yang tadinya hanya bekerja di wilayah Surabaya, Gresik, dan Sidoarjo diharuskan untuk bekerja jauh dari rumah. Pekerjaan semakin banyak dan membuat karyawan harus bekerja lebih dari jam kerja yang seharusnya. Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat oleh perusahaan untuk melakukan evaluasi dan evaluasi kerja. Jadi, dalam konteks ini, dengan organisasi melayani kebutuhan relasional karyawannya, berkontribusi pada keadaan emosional karyawan tentang keberadaan penting mereka di organisasi, bisa menjadi faktor peningkat keterikatan karyawan (Agunis & Glavas, 2019).

Tabel 1. 2 Rata-rata Jam Kerja Karyawan per-Minggu

Sumber: PT. Duta Jaya Teknik Surabaya, 2020 – 2022

Data di atas merupakan rata-rata jam kerja karyawan PT. Duta Jaya Teknik Surabaya tahun 2020 hingga 2022. Dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan secara drastic dari tahun ke tahun terlebih di tahun 2022 dimana karyawan yang semula sudah memiliki tim di setiap wilayah harus dipecah lagi untuk mengerjakan project di wilayah probolinggo dan lumajang. Di tahun 2020 rata-rata jam kerja 54.8 jam dimana karyawan bekerja 6 hari kerja sehingga karyawan rata-rata bekerja 9 jam sehari dalam 6 hari kerja. Sementara di tahun 2021 menunjukkan karyawan bekerja selama 55.79 jam setiap minggunya sehingga karyawan rata-rata bekerja 9.30 jam sehari dalam 6 hari kerja. Adapun di tahun 2022 naik secara drastis yaitu rata-rata karyawan bekerja selama 57.32 jam dalam seminggu dimana karyawan bekerja 9.5 jam sehari dalam 6 hari kerja. Fenomena tersebut tentu mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan dimana para karyawan jauh dari rumah dan bahkan jarang memiliki kesempatan untuk pulang ke rumah

ataupun menikmati akhir pekan bersama keluarga. Hal tersebut dikarenakan lokasi *project* yang tersebar di seluruh Jawa Timur. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), rata-rata jam kerja di Indonesia mencapai 40.02 jam dalam seminggu pada Tahun 2022. Artinya karyawan PT. Duta Jaya Teknik Surabaya mengalami kelebihan jam kerja sehingga kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tidak seimbang.

Konsep *work life balance* dibangun di atas gagasan bahwa kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saling melengkapi dalam menghadirkan kesempurnaan dalam hidup seseorang. Selain itu, pria dan wanita menerapkan kerja fleksibel dalam berbagai cara, menghasilkan hasil yang bervariasi dalam hal kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan kerja (Chung, et al 2020). Tindakan untuk mencapai dan menjaga keseimbangan dipengaruhi oleh peran di setiap domain dan sumber daya yang tersedia di domain tersebut. Secara khusus, peran membantu membentuk keseimbangan yang diinginkan di antara domain dan bahwa pengirim peran dan sumber daya berfungsi untuk menggambarkan berbagai tindakan yang dapat digunakan untuk mencapai dan menjaga keseimbangan. (Sirgy & Lee, 2018) menjelaskan bahwasanya *work life balance* merupakan bentuk engagement yang tinggi dalam kehidupan kerja serta kehidupan non-kerja dengan terciptanya konflik yang sedikit antara peran sosial dalam pekerjaan dan kehidupan non-kerja. Penelitian Wood et al. (2020) menghasilkan hubungan signifikan negatif antara *employee engagement* dengan *work life*

balance, di mana semakin tinggi *employee engagement* maka semakin tidak seimbang kehidupan diluar pekerjaannya. Kinerja suatu perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawan di dalamnya. Perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan mengupayakan peningkatan kinerja karyawan, perusahaan dapat mempercepat kemajuan untuk dapat bertahan pada persaingan di ranah bisnis yang sangat pesat seperti saat ini. Saat kinerja karyawan baik, kondisi lingkup lingkungan kerja dan di luar kerja yang kondusif serta kepemilikan secara psikologis dalam melaksanakan dan memberikan hasil pada pekerjaan mereka. Kinerja karyawan menjadi faktor penting untuk di teliti guna meningkatkan performa karyawan dan untuk mendorong perusahaan untuk terus melakukan inovasi dalam hal peningkatan kinerja serta kesejahteraan karyawan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat terjapai dan mampu lebih unggul dalam persaingan bisnis.

Menurut Hirschi, et al (2019) *work life balance* berasal dari sejauh mana individu merasa efektif dan puas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Individu memiliki keseimbangan yang diinginkan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi. Tindakan untuk mencapai dan menjaga keseimbangan dipengaruhi oleh peran di setiap domain dan sumber daya yang tersedia di domain tersebut. Secara khusus, peran membantu membentuk keseimbangan yang diinginkan di antara domain dan bahwa pengirim peran dan sumber daya berfungsi untuk

menggambarkan berbagai tindakan yang dapat digunakan untuk mencapai dan menjaga keseimbangan.

Sejalan dengan hal tersebut, *employee engagement* merujuk pada tingkat keterlibatan dan antusiasme pegawai terhadap ranah pekerjaan. *employee engagement* juga memiliki dampak penting terhadap kinerja pegawai. *employee engagement* mencakup tingkat antusiasme, dedikasi, dan keterikatan pegawai terhadap pekerjaan. Ketika pegawai merasa terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan, mereka cenderung lebih fokus, kreatif, dan berdedikasi untuk mencapai suatu hasil yang baik. *employee engagement* dapat mendatangkan pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan inovasi yang baik.

Dalam konteks organisasi, seperti PT. Duta Jaya Teknik, penting untuk memahami pengaruh *work life balance* dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai. *Work life balance* mengacu pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work life balance* memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Ketika pegawai dapat menjaga keseimbangan yang sehat antara tuntutan pekerjaan mereka dan kebutuhan pribadinya, mereka cenderung lebih puas, bersemangat, dan berenergi. Para pegawai memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, bersantai, dan menghabiskan waktu dengan keluarga dan teman-teman. Jika dikaitkan dengan PT. Duta Jaya Teknik, *work life balance* berarti bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk mengatur waktu dengan

baik antara tuntutan pekerjaan, seperti perencanaan dan pelaksanaan proyek-proyek infrastruktur, dan kebutuhan pribadi, seperti waktu untuk rekreasi, perawatan keluarga, dan pengembangan diri.

Tabel 1. 3 Jumlah Aduhan Pelanggan dan Mitra

Tahun	Triwulan	Jumlah Aduhan Pelanggan dan Mitra
2021	Januari – Maret	18
	April – Juni	23
	Juli – September	29
	Oktober – Desember	34
2022	Januari – Maret	47
	April – Juni	56
	Juli – September	59
	Oktober – Desember	68

Sumber: Data diolah dari PT. Duta Jaya Teknik

Tabel diatas menunjukkan jumlah komplain yang diterima dari pelanggan dan mitra perusahaan pada setiap triwulan untuk tahun 2021. Pada triwulan pertama (Januari - Maret), terdapat 18 komplain yang diterima. Kemudian, jumlah komplain meningkat menjadi 23 pada triwulan kedua (April - Juni). Pada triwulan ketiga (Juli - September), terdapat 29 komplain yang diterima, dan pada triwulan keempat (Oktober - Desember), terdapat 34 komplain. Sementara pada tahun 2022 di triwulan pertama (Januari - Maret), terdapat 47 komplain yang diterima. Kemudian, jumlah komplain meningkat menjadi 56 pada triwulan kedua (April - Juni). Pada triwulan ketiga (Juli - September), terdapat 59 komplain yang diterima, dan pada triwulan keempat (Oktober - Desember), terdapat 68 komplain.

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa terdapat peningkatan jumlah komplain yang diterima dari pelanggan dan mitra perusahaan dari tahun 2021 ke tahun 2022. Pada tahun 2021, jumlah komplain mulai dari 18 pada triwulan pertama dan secara bertahap meningkat menjadi 34 pada triwulan keempat. Sementara itu, pada tahun 2022, jumlah komplain mengalami peningkatan yang lebih signifikan, dimulai dari 47 pada triwulan pertama dan meningkat menjadi 68 pada triwulan keempat. Trend peningkatan ini mengindikasikan adanya masalah atau kekurangan dalam layanan yang diberikan oleh perusahaan, serta potensi ketidakpuasan pelanggan dan mitra.

Jumlah komplain yang tercatat pada kedua tabel tersebut dapat diinterpretasikan sebagai indikator adanya kinerja yang kurang dari karyawan perusahaan. Peningkatan jumlah komplain dari tahun 2021 ke tahun 2022 menunjukkan bahwa ada peningkatan ketidakpuasan pelanggan dan mitra terhadap layanan yang diberikan oleh perusahaan. Komplain yang diterima dapat mencakup berbagai masalah seperti keterlambatan dalam penyelesaian pesanan, kualitas produk atau layanan yang buruk, atau masalah dalam komunikasi dengan pelanggan.

Jumlah komplain yang tinggi dapat menunjukkan adanya kegagalan dalam memenuhi harapan pelanggan dan mitra perusahaan. Project Manager PT. Duta Jaya Teknik sendiri mengakui bahwa kurangnya pengawasan di masing-masing lokasi project membuat karyawan menjadi bekerja seenaknya sendiri dan tidak sesuai target. Hal

ini bisa menjadi tanda adanya kekurangan dalam kinerja karyawan terhadap keterikatan karyawan dengan pekerjaan, baik dalam hal keterampilan, kompetensi, atau kesadaran terhadap kebutuhan pelanggan. Jika tidak ditangani dengan baik, ketidakpuasan pelanggan dapat berdampak negatif pada citra perusahaan dan hubungan jangka panjang dengan pelanggan dan mitra. Karyawan menjadi kurang bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan karena merasa tidak sedang dibawah pengawasan.

Work life balance memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan Penelitian oleh Suhartini (2021), dimana dijelaskan pada Divisi Mesin PT. Polychem Indonesia, Tbk. Hasil yang sama juga dijelaskan oleh penelitian oleh Oscar (2019) yang menjelaskan bahwa *work life balance* meningkatkan performa pekerjaan dari dokter dan suster di beberapa rumah sakit Malaysia. Sementara pada penelitian Oleh Rahmawati et al (2021) hasil berbeda didapatkan, dimana bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja dikarenakan para pekerja tidak mampu membagi waktu atau menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan di luar sehingga menurunkan kinerja karyawan. Terdapat gap dari hasil penelitian diatas (research gap), sehingga perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk menggali faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan

Paramarta (2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *Employee Engagement*. Hal ini didasarkan pada

penelitiannya pada Karyawan di Aman Vila Nusa Dua Bali, dimana *employee-engagement* pada karyawan memengaruhi kinerja mereka secara positif. Hasil yang sama juga dijelaskan oleh Mohsin, et. al (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara positif pada karyawan di Karbala Health Directorate. Sementara penelitian oleh Shindie, et. al (2015) menyatakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat *employee engagement* maka tidak terjadi peningkatan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Bekasi. Terdapat gap dari hasil penelitian diatas (research gap), sehingga perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk menggali faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan

Oleh karena itu, penulis mengangkat judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai PT. Duta Jaya Teknik” sesuai dengan latar belakang yang telah dipaparkan dilandasi oleh ketertarikan penulis akan topik tersebut. Berdasarkan paparan di atas dapat diketahui bahwa penelitian mengenai *work life balance* dan *employee engagement* sudah banyak dilakukan di Indonesia tetapi masih terbatas di bidang konstruksi.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Duta Jaya Teknik?

2. Apakah *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Duta Jaya Teknik?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari *work life balance* terhadap kinerja pegawai di PT. Duta Jaya Teknik.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari *employee engagement* terhadap kinerja pegawai di PT. Duta Jaya Teknik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan penulis dalam hal yang berkaitan dengan *work life balance* dan *employee engagement* dalam organisasi.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan dan wawasan lebih luas mengenai *work life balance* dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai PT. Duta Jaya Teknik.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, sebagai masukan, tambahan dalam mengembangkan lebih lanjut topik yang sejenis dengan penelitian ini.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi pengetahuan, informasi, serta dapat memperluas wawasan terkait Manajemen

Sumber Daya Manusia, khususnya dalam hal yang berkaitan dengan *work life balance* dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.