

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah roda bisnis, sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang terpenting dalam menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan maupun suatu instansi. Untuk mencapai visi dan misi sebuah perusahaan diperlukannya peran para pekerja melalui kinerja yang diberikan. Hasil yang dihasilkan oleh para pekerja sangat mempengaruhi bentuk efisiensi dan produktivitas suatu instansi. Dalam penerapannya, permasalahan Sumber Daya Manusia masih menjadi polemik dalam melakukan perekrutan pekerja guna mencapai tujuan perusahaan di era globalisasi [1].

Tentunya, perusahaan diharapkan dapat memberikan pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja dan prestasi pekerja. Para pekerja dalam perusahaan merupakan ujung tombak dalam penggerak bisnis untuk memberikan ide serta bentuk motor penggerak pada perusahaan bagi perusahaan. Untuk meningkatkan performa pekerja, sangat penting bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pekerja. Oleh karena itu, diperlukannya suatu *reward* dari perusahaan sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada pekerja pada perusahaan [2].

Memiliki *human resource* yang mumpuni pada bidangnya dan memiliki jiwa yang disiplin dalam bekerja, merupakan aset perusahaan yang tidak ternilai. Oleh sebab itu, bila sebuah perusahaan ingin mempertahankan para pekerjanya, maka sebaiknya perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada hasil kerja para pekerja [3]. Untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas, diperlukannya pembinaan yang diberikan oleh perusahaan melalui *training* dan *testing* pekerja guna pekerja mampu mengoperasikan seluruh proses aktivitas yang dikerjakan di perusahaan sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh

perusahaan. Untuk dapat meningkatkan performa dari pekerja, maka perusahaan baiknya memberikan bentuk penghargaan kepada pekerja untuk menjadi motivasi yang diberikan kepada pekerja [4]–[6]. Upaya peningkatan kompetensi pada diri pada setiap pekerja yaitu dengan memberikan *reward* maupun *punishment* kepada setiap pekerja [4].

Reward atau penghargaan merupakan salah satu unsur parameter yang diberikan oleh perusahaan dalam kepuasan kerja karyawan [6]. Menurut pandangan Shield, *reward* atau penghargaan merupakan sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja baik terencana maupun tidak terencana sebagai bentuk penghargaan atas kontribusinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan [7]. Muqoyyarah menyebutkan bahwa *reward* dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu *social reward* dan *psychic reward*. *Social reward* merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada perusahaan berupa pujian, pengakuan diri, sertifikat yang berlaku di dalam maupun diluar perusahaan, salah satunya adalah piagam, piala, dan sertifikat. Di sisi lain, *psychic reward* merupakan bentuk penghargaan yang berkaitan dengan derajat seseorang di muka publik seperti pujian, sanjungan, ucapan selamat, yang akan mendatangkan *selfsatisfaction* (kepuasan diri) pada hasil yang diperoleh oleh perusahaan [8].

Kemajuan teknologi mendorong adanya daya saing antar bisnis yang serupa. Salah satu faktor produktivitas perusahaan yang diharapkan tinggi adalah tersedianya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi baik. Personil perusahaan memainkan peran penting dalam semua operasinya, dan ini tidak dapat dipisahkan dari aspek manusia. Agar tenaga kerja ini menjadi karyawan yang berkualitas dan berproduksi pada tingkat tertinggi, diperlukan perhatian ekstra. Pemberian kompensasi yang sesuai dan insentif perusahaan untuk mendorong kinerja yang kuat merupakan salah satu upaya yang dilakukan agar staf dapat mencapai produktivitas terbaik [9],[10].

Tingkat produksi yang sangat rendah tidak memungkinkan untuk menjanjikan kenaikan gaji, sedangkan gaji yang masih sangat rendah akan menghambat upaya untuk meningkatkan hasil staf. Kesejahteraan karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat gaji mereka, dan tingkat kesejahteraan mereka berdampak signifikan pada seberapa antusias mereka terlibat dalam pekerjaan mereka [11]. Hal ini dikarenakan gaji merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka, jumlah yang dibayarkan bergantung pada posisi karyawan dalam organisasi. Kinerja karyawan akan meningkat dan dapat diterima jika dibayar dengan tepat; tetapi, jika tidak, produktivitas para karyawan akan menurun.

Dalam penelitian yang dilakukan Khan menyimpulkan bahwa besarnya upah yang diberikan akan memberikan pengaruh positif terhadap performa pekerja [12]. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Akhtar menjelaskan mengenai hubungan antara upah akan memberikan dampak positif terhadap kinerja seseorang pekerja [13]. Pada penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa meningkatnya performa karyawan dapat dipengaruhi oleh naiknya upah yang diberikan oleh perusahaan [11]. Meskipun para penelitian terdahulu didapatkan bahwa adanya pengaruh positif terhadap upah yang diberikan, namun pengaruh terhadap upah terhadap performa pekerja akan dihadapi oleh setiap perusahaan tanda terkecuali pada PT XYZ.

Gaji merupakan bentuk pembayaran tetap yang diberikan pada rentang waktu tertentu pada seseorang pekerja dari suatu perusahaan ataupun instansi. Pada masyarakat sekarang ini, besarnya gaji yang diberikan umumnya menentukan taraf hidup dan tingkat kedudukan sosial di masyarakat, serta besarnya gaji juga mempengaruhi terhadap kinerja yang diberikan karyawan [14], [15]. Oleh sebab itu, perusahaan kini mengupayakan untuk lebih memperhatikan gaji karyawan untuk memberikan motivasi bagi pekerja dalam melakukan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan, memberikan semangat dalam bekerja keras, disiplin, dan dapat mengelaborasi keterampilan pekerja

sehingga pekerja dapat merasa puas akan usahanya yang dihargai oleh perusahaan [16].

Dalam menjalankan tugas yang telah diberikan, para pekerja membutuhkan jadwal kerja yang memadai dan sejumlah peraturan kerja yang jelas. Organisasi juga membutuhkan kinerja karyawan yang baik, terutama jika produknya banyak diminati oleh pasar. Tingginya permintaan pasar ini mendorong bisnis untuk menemukan metode yang berbeda guna memenuhi harapan tersebut [17], [18]. Perusahaan sering beroperasi di luar jam kerja reguler karena semakin banyak penjualan produk, semakin banyak hasil atau keuntungan yang Anda terima. Kenyataannya, tidak jarang kita menjumpai bisnis yang berjalan nonstop selama 24 jam demi mencapai target produksi dan permintaan pasar yang kuat. Korporasi harus mengelola sumber daya manusia mereka saat ini dengan bijaksana untuk memenuhi harapan efisiensi dan menghemat biaya. Selain itu, mengingat meningkatnya tuntutan gaji karyawan, perusahaan harus menggunakan jumlah minimum karyawan yang layak [19][20].

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Badan Pusat Statistik dalam rentang tahun 2019 hingga 2022. Dalam penelitian tersebut melakukan pengamatan di dua tempat, yaitu di Perkotaan dan di Perdesaan untuk rata-rata jam kerja laki-laki dan perempuan. Data tersebut dihitung untuk jam kerja selama satu minggu.

Tahun Years	Perkotaan/Urban												Laki-Laki+Perempuan/Male+Female	
	Buruh/Karyawan/Pegawai Employee			Pekerja Bebas di Pertanian Casual Worker in Agriculture				Pekerja Bebas di Nonpertanian Casual Worker in Non-Agriculture			Rata-Rata Average		Jumlah Pekerja Total Laborer	
	Rata-Rata/Average		Jumlah Buruh/ Karyawan/ Pegawai Employee	Rata-Rata/Average		Jumlah Pekerja Bebas di Pertanian Total Casual Worker in Agriculture	Rata-Rata/Average		Jumlah Pekerja Bebas di Nonpertanian Total Casual Worker in Non-Agriculture	Rata-Rata/Average				
	Jam Kerja Working Hours	Upah/Gaji/ Bersih Net Wage/ Salary		Jam Kerja Working Hours	Pendapatan Bersih Net Income		Jam Kerja Working Hours	Pendapatan Bersih Net Income		Jam Kerja Working Hours	Upah/Gaji/ Bersih Net Wage/ Salary/ Income			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)		
2019 Agustus/August	44	3 210 630	36 410 020	34	1 147 742	1 546 778	40	1 719 277	3 549 096	44	3 006 230	41 505 894		
2020 Februari/February	44	3 188 308	37 020 374	34	1 122 102	1 457 225	41	1 794 236	3 173 889	43	3 009 790	41 651 488		
2020 Agustus/August	41	3 026 853	32 602 169	32	1 061 818	1 769 511	39	1 662 206	3 867 130	40	2 797 912	38 238 810		
2021 Februari/February	41	3 142 478	34 596 580	31	1 038 600	1 339 482	38	1 671 688	3 786 899	40	2 931 319	39 722 961		
2021 Agustus/August	41	2 994 513	34 305 637	32	1 017 063	1 797 038	40	1 650 645	4 292 206	40	2 763 749	40 394 881		
2022 Februari/February	42	3 199 818	34 535 898	31	1 063 302	1 500 884	39	1 754 208	4 063 950	41	2 973 350	40 100 732		

Catatan/Note :
¹¹ Pekerja terdiri atas buruh/karyawan/pegawai, pekerja bebas di pertanian, dan pekerja bebas di nonpertanian
 Laborer consist of employee, casual worker in agriculture, and casual worker in non-agriculture

Gambar 1.1 Data rata-rata jam kerja pekerja laki-laki dan perempuan di perkotaan tahun 2019–2022

Sumber : Badan Pusat Statistik [21]

Pada bulan Agustus 2019, rata-rata jam kerja untuk buruh, pegawai, dan karyawan adalah 44 jam per minggu dengan rata-rata upah sebesar Rp 3.210.630,-. Sementara itu, pekerja bebas di bidang pertanian rata-rata bekerja 34 jam per minggu dengan pendapatan bersih Rp 1.147.742,-. Pekerja bebas di bidang nonpertanian rata-rata bekerja 40 jam per minggu dengan pendapatan bersih Rp 1.719.277,-. Jika kita melihat secara keseluruhan, rata-rata jam kerja untuk tiga bidang yang diteliti pada bulan tersebut adalah 44 jam dengan rata-rata gaji Rp 3.006.230,-.

Pada Februari 2020, buruh, pegawai, dan karyawan memiliki rata-rata jam kerja 44 jam per minggu dengan rata-rata upah sebesar Rp 3.188.308,-. Pekerja bebas di bidang pertanian bekerja rata-rata 34 jam per minggu dengan pendapatan bersih Rp 1.122.102,-. Sementara itu, pekerja bebas di bidang nonpertanian memiliki rata-rata jam kerja 41 jam per minggu dengan pendapatan bersih sekitar Rp 1.794.236,-. Jika kita melihat seluruh data penelitian pada

Februari 2020, rata-rata waktu kerja untuk ketiga bidang tersebut adalah 43 jam dengan rata-rata gaji sebesar Rp 3.009.790,-.

Pada Agustus 2020, buruh, pegawai, dan karyawan memiliki rata-rata jam kerja 41 jam per minggu dengan rata-rata upah sebesar Rp 3.142.478,-. Di bidang pekerja bebas pertanian, rata-rata jam kerja adalah 31 jam per minggu dengan pendapatan bersih Rp 1.061.818,-. Sedangkan pekerja bebas di bidang nonpertanian memiliki rata-rata jam kerja 39 jam per minggu dengan rata-rata pendapatan bersih Rp 1.662.206,-. Jika dilihat secara keseluruhan, rata-rata waktu kerja untuk tiga bidang yang diteliti pada Agustus 2020 adalah 40 jam per minggu, dengan rata-rata upah sebesar Rp 2.797.912,-.

Pada Februari 2021, rata-rata jam kerja buruh, pegawai, dan karyawan adalah 41 jam per minggu, dengan rata-rata upah sebesar Rp 3.026.853,-. Sementara itu, pekerja bebas di bidang pertanian bekerja rata-rata 32 jam per minggu, menghasilkan pendapatan bersih sekitar Rp 1.038.600,-. Di sisi lain, pekerja bebas di bidang nonpertanian memiliki rata-rata jam kerja 38 jam per minggu dengan rata-rata pendapatan bersih Rp 1.671.688,-. Secara keseluruhan, rata-rata jam kerja di tiga bidang yang diteliti pada Februari 2021 adalah 40 jam per minggu, dengan rata-rata upah sebesar Rp 2.931.319,-.

Pada Agustus 2021, buruh, pegawai, dan karyawan memiliki rata-rata jam kerja 41 jam per minggu dengan rata-rata upah sebesar Rp 2.994.513,-. Di bidang pekerja bebas pertanian, rata-rata jam kerja adalah 32 jam per minggu, menghasilkan pendapatan bersih sekitar Rp 1.017.818,-. Untuk pekerja bebas di bidang nonpertanian, rata-rata jam kerja 40 jam per minggu dengan rata-rata gaji bersih sebesar Rp 1.650.206,-. Jika dilihat secara keseluruhan, rata-rata waktu kerja pada tiga bidang yang diteliti pada Agustus 2021 adalah 40 jam per minggu dengan rata-rata gaji sebesar Rp 2.763.749,-.

penelitian terhadap performa karyawan ini telah dilakukan observasi oleh peneliti terdahulu dengan judul *An empirical assessment of the EFQM Excellence Model: Evaluation as a TQM framework relative to the MBNQA*

Model. Pada penelitian tersebut melakukan perbandingan terhadap penggunaan TQM model dengan MBNQA model dan model EFQM untuk menganalisa keefektifitas kinerja suatu organisasi secara keseluruhan baik dalam perusahaan, pada instansi, dunia edukasi, maupun dunia kesehatan. Dalam penelitian tersebut, dilakukan beberapa analisa terhadap tiga framework yang akan digunakan untuk melihat efektivitas kinerja dari pekerja seperti melakukan *sampling data*, *statistical procedure*, dan *measure*. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan kesimpulan bahwa keunggulan dari EFQM ialah untuk melakukan melakukan analisis model berdasarkan proses kerja [22]. *MBNQA Model* memiliki keakuratan dalam melakukan perspektif sistem, dan *TQM Model* dengan melakukan pendekatan manajemen suatu organisasi dengan berfokus pada kualitas dan didasarkan atas partisipasi dari keseluruhan sumber daya manusia dan dapat diberikan kepada kemajuan perusahaan pada jangka panjang. Kesimpulan yang didapatkan adalah dengan menggunakan *framework EFQM Model* dengan memberikan pengelompokkan berdasarkan kriteria sosial dan teknis yang berlaku[23].

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah variabel Fleksibilitas Jadwal Kerja, Stres Dalam Bekerja, dan Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap Performa Karyawan di PT Bank Central Asia Tbk?
2. Apakah variabel Fleksibilitas Jadwal Kerja, Stres Dalam Bekerja, dan Kesejahteraan Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap Performa Karyawan PT Bank Central Asia Tbk?
3. Manakah diantara variabel Fleksibilitas Jadwal Kerja, Stres Dalam Bekerja, dan Kesejahteraan Karyawan yang berpengaruh dominan terhadap Performa Karyawan di PT Bank Central Asia Tbk?

1.3 Batasan Masalah

Dari rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian ini akan dilakukan dengan pembatasan masalah guna mengarahkan penelitian tetap pada koridor dan fokus pada penelitian. Penggunaan batasan masalah berperan

penting dalam membatasi jangkauan proses yang tengah dibahas, diuji dan untuk mendapatkan dari *problem solving*. Oleh sebab itu, diperlukannya batasan masalah agar memberikan hasil yang tepat dan terarah.

1. Responden merupakan pekerja di PT Bank Central Asia TBK pada divisi IT.
2. Data yang didapatkan merupakan data primer yang diperoleh dari proses pengisian survei kuesioner dan wawancara.
3. Dalam penelitian ini hanya melakukan pengambilan data untuk 4 variabel.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui solusi yang dapat digunakan untuk menyelesaikan permasalahan performa karyawan yang menurun
2. Untuk mengetahui kemungkinan yang melatarbelakangi adanya mogok kerja pada suatu perusahaan
3. Untuk mengetahui bentuk koordinasi yang dilakukan Project Manager dalam memimpin suatu proyek.

1.4.2 Manfaat Penelitian

- a. Bagi perusahaan/instansi
 1. Dapat mengetahui hal apa saja yang mempengaruhi kinerja pekerja.
 2. Bahan referensi Project Manager terhadap kemampuan pekerja
- b. Bagi pekerja
 1. Untuk mengetahui performa pekerja yang perlu dikaji untuk ditingkatkan.
 2. Untuk memberikan gambaran terhadap langkah selanjutnya dalam melakukan improvisasi diri dalam kinerja bekerja.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Pada BAB I Pendahuluan ini berisikan penjelasan berbagai aspek mengenai latar belakang masalah yang pada penelitian ini, rumusan masalah yang diteliti, batasan masalah yang membatasi masalah yang diteliti, tujuan dan manfaat dari penelitian, juga sistematik penulisan dalam menyusun penelitian ini.

BAB II Landasan Teori

Pada BAB II Landasan Teori ini berisikan penjelasan mengenai berbagai teori yang digunakan pada penelitian ini dan juga Studi Literatur yang berasal dari jurnal atau penelitian ilmiah yang telah diterbitkan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir yakni antara tahun 2018 hingga tahun 2022.

BAB III Metodologi Penelitian

Pada BAB III Metodologi Penelitian ini berisikan pemaparan mengenai Gambaran umum objek penelitian, metode penelitian yang digunakan, variabel dependen dan independen yang akan diteliti, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel dan teknik analisis data.

BAB IV Analisis dan Hasil Penelitian

Pada BAB IV Analisis dan Hasil Penelitian ini berisikan pemaparan analisis dari masalah penelitian yang diteliti, kebutuhan penelitian, proses bisnis, kebutuhan sistem, hasil analisis data dan juga perancangan sistem yang akan dikembangkan.

BAB V Simpulan dan Saran

Pada BAB V Simpulan dan Saran berisikan pemaparan dari hasil penelitian apakah sudah menjawab tujuan dari penelitian yang dilaksanakan, serta berisikan saran untuk penelitian selanjutnya.