

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan mempunyai keinginan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan harus memiliki keunggulan dalam bersaing dengan perusahaan lain. Agar perusahaan dapat memiliki keunggulan untuk bersaing dalam mencapai tujuan salah satu faktor pendukungnya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal diperlukan pengelolaan kinerja yang baik. Pencapaian perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, jika kinerja karyawan baik maka akan lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Wilson (2012) kinerja ialah hasil kerja yang dicapai seseorang dengan syarat-syarat tertentu. Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan didalam perusahaan, semakin baik kinerja karyawan yang ditunjukkan maka dapat meningkatkan perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena untuk mengetahui efektifitas perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan mencakup beberapa factor yang mempengaruhi, faktor-faktor tersebut terdiri dari beberapa variable seperti *work family conflict*, kualitas kehidupan kerja, dan *psychological contract*.

CV. SN Jaya Prima adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak pada bidang industri pengolahan kayu dan perdagangan yang terpercaya dengan standar kualitas internasional. Perusahaan ini beralamat di Jl. Raya Jetis KM. 4 Desa Jetis Kecamatan kemangkon Kabupaten Purbalingga. Banyak produk yang dihasilkan seperti Kamaboko-Ita, DIY Product dan Uni-baco.

Salah satu aspek penting dalam sumber daya manusia adalah kinerja. Kinerja merupakan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik atau tidak. Setiap perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya. Hal itu juga harus dilakukan perusahaan CV. SN Jaya Prima. Berdasarkan survei awal menggunakan kuesioner kepada 10 karyawan dapat disimpulkan bahwa masalah yang terjadi di CV. SN Jaya Prima adalah para karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan secara individu karena dalam perusahaan ini dibutuhkan kerjasama dan komunikasi yang baik, jika tidak ada kerjasama dan komunikasi yang baik maka akan berakibat menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Buruknya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh berbagai hal, salah satu penyebabnya dikarenakan adanya konflik pekerjaan-keluarga (Christine dkk., 2010). Menurut Warokka dan Febrilia (2015) konflik pekerjaan-keluarga terjadi jika seseorang merasa tidak mampu mengatur dan menyeimbangkan tanggung jawabnya untuk memenuhi kedua peran yang dijalankan. Tuntutan yang dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaan mengakibatkan berkurangnya peran dan tanggung jawab pada keluarga (Karatepe, 2013).

Berdasarkan survei awal menggunakan kuesioner kepada 10 karyawan dapat disimpulkan bahwa masalah yang terjadi di CV. SN Jaya Prima adalah para karyawan memikirkan untuk meningkatkan karir mereka, tetapi dalam perusahaan tersebut rata-rata menggunakan sistem kontrak dengan batas waktu 1 tahun dan dilakukan perpanjangan maksimal 3x. Sistem kontrak yang terjadi didalam perusahaan akan mengakibatkan konflik pekerjaan dan keluarga, karena karyawan dengan sistem kontrak akan selalu memikirkan pekerjaan selanjutnya setelah masa kontrak selesai. Jika setelah selesai masa kontrak karyawan tidak memiliki pekerjaan maka hal tersebut dapat mengakibatkan terjadinya *work family conflict*. Hubungan *work family conflict* dengan kinerja karyawan adalah jika karyawan mempunyai masalah baik dalam keluarga atau pekerjaan, maka akan mengakibatkan turunya kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian Miranika dkk (2020) menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Aflilia dkk (2018) bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain *Work Family Conflict*, kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Walton (1975) bahwa Kualitas Kehidupan Kerja adalah sejauh mana anggota organisasi kerja merasa bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman mereka di organisasi. Berdasarkan survei awal menggunakan

kuesioner kepada 10 karyawan dapat disimpulkan bahwa masalah yang terjadi di CV. SN Jaya Prima adalah sedikit karyawan yang memiliki akses berhubungan dengan manajer. Hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan adalah Berdasarkan penelitian Hasmalawati dkk (2017) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Rompis dkk (2017) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya yaitu *Psychological Contract* menurut Raymond A. Noe, *et. al.* (2014:51) *Psychological Contract* (Kontrak psikologis) adalah apa yang diharapkan karyawan untuk berkontribusi dalam hubungan kerja dan apa yang akan diberikan pemberi kerja kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi tersebut. Berdasarkan survei awal menggunakan kuesioner kepada 10 karyawan dapat disimpulkan bahwa masalah yang terjadi di CV. SN Jaya Prima adalah karyawan berkomitmen untuk bekerja dengan waktu yang terbatas dan para karyawan juga tidak mengetahui tentang kewajiban kepada perusahaan. Hal tersebut akan mengakibatkan *psychological contract* antara karyawan dengan perusahaan. Hubungan *psychological contract* dengan Berdasarkan penelitian Sofyati dkk (2020) menemukan bahwa *psychological contract* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian pengembangan dari peneliti Devy Sofyanty dkk tahun 2020 yang berjudul Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Psychological Well Being Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT.

Asia Kapitalindo Jakarta. Peneliti mengganti variable menjadi “Pengaruh *Work Family Conflict*, Kualitas Kehidupan Kerja Dan *Psychological Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan CV. SN Jaya Prima Purbalingga”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada CV. SN Jaya Prima?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. SN Jaya Prima?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan *psychological contract* terhadap kinerja karyawan pada CV. SN Jaya Prima?

C. Pembatasan Masalah

Agar permasalahan yang diteliti tidak terlalu luas maka penulis membatasi penelitian ini pada pengaruh *Work Family Conflict*, Kualitas Kehidupan Kerja, dan *Psychological Contract* terhadap Kinerja Karyawan dengan obyek penelitian pada CV. SN Jaya Prima Purbalingga.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada CV. SN Jaya Prima.
2. Untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. SN Jaya Prima.

3. Untuk menganalisis pengaruh *psychological contract* terhadap kinerja karyawan pada CV. SN Jaya Prima.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Secara Keilmuan

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang pengembangan keilmuan pengaruh *work family conflict*, kualitas kehidupan kerja, dan *psychological contract* terhadap kinerja karyawan pada CV. SN Jaya Prima.

2. Manfaat secara praktis

- a. Bagi Perusahaan

- 1) Dapat menjadi informasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan informasi bagi perusahaan untuk mengetahui factor-factor yang diteliti terhadap kinerja karyawan.
- 2) Memberikan masukan berkaitan dengan kebijakan yang akan diambil perusahaan.

- b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, serta menjadi referensi bagi masyarakat luas pada umumnya khususnya penulis.

c. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang perusahaan inginkan.

