

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia industri menjadi tempat yang semakin kompetitif, oleh karena itu agar perusahaan dapat memenuhi tujuan utamanya meningkatkan laba perusahaan perlu meningkatkan kinerja dan efisiensi produksi. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam upaya ini karena merekalah yang benar-benar melaksanakan tugas yang ada, dengan mengandalkan keterampilan dan pengetahuan unik mereka sendiri.

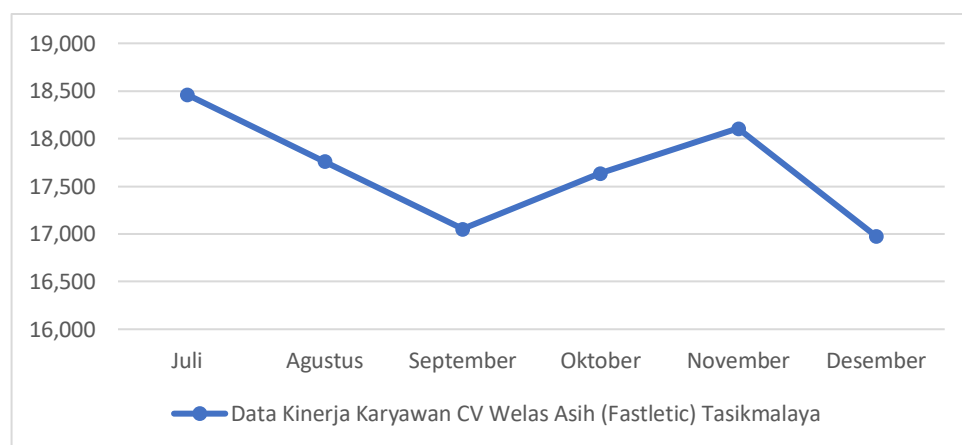
Setiap bisnis sebaiknya berinvestasi pada sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Manusia adalah aset perusahaan yang paling berharga, kata Straub dan Atner. Untuk mencapai tujuan perusahaan, orang dapat menyumbangkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman mereka. Di sisi lain, manajemen sumber daya manusia mengacu pada pengelolaan aset utama. Tujuan perusahaan yang ditetapkan dapat diwujudkan dengan baik melalui pelaksanaan fungsi manajemen. Jadi, memang benar bahwa bisnis membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Tanpa karyawan yang unggul, akan sulit bagi perusahaan untuk menjalankan operasi operasionalnya dengan lancar dan mencapai tujuannya.

Organisasi bergantung pada sumber daya manusia, dalam bentuk personel, untuk menjalankan operasi sehari-hari mereka. Untuk memaksimalkan kapasitasnya dalam mendorong kinerja karyawan yang kuat dan memastikan bahwa

setiap karyawan berkontribusi pada peningkatan kinerja bisnis, perusahaan harus memberikan perhatian yang cermat kepada setiap karyawan dan kelompok di dalam organisasi. Istilah kinerja yang berarti kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan merupakan tanggung jawab dalam kinerja. Keberhasilan bisnis bergantung pada kinerja karyawan sebagaimana yang dinyatakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Akibatnya, organisasi menempatkan nilai tinggi pada kinerja karyawan. Jika pekerja melakukan pekerjaan mereka dengan baik, bisnis akan mendapatkan pujian karena mencapai tujuannya. (Rezeki, 2022)

CV Welas Asih. merupakan bisnis yang melayani busana muslim dan olahraga.

Informasi tentang jumlah staf dan kinerja CV Welas Asih tersedia.



Sumber: CV Welas Asih

Gambar 1.1

Data Kinerja Karyawan CV Welas Asih (Fastletic) Tasikmalaya Pada Tahun 2024

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan manajer CV Welas Asih mengungkapkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan setiap

tahunnya karena menurunnya semangat kerja akibat kurangnya pembagian waktu antara pribadi dan pekerjaan. Karyawan mulai merasa malas dan sering kali tidak mencapai target dalam pekerjaannya. Penurunan kinerja karyawan dapat menghambat produksi sehingga berdampak pada pencapaian perusahaan.

Penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, atau sejauh mana kehidupan profesional dan pribadi seseorang selaras, memiliki efek positif pada kinerja. Kapasitas untuk mengalokasikan waktu dan upaya yang cukup untuk tanggung jawab profesional seseorang sambil juga menyediakan waktu untuk kepentingan pribadi, kesehatan, dan keluarga adalah apa yang kita maksud ketika kita berbicara tentang keseimbangan kehidupan kerja dalam konteks ini. (Ayuni, 2023). Kemampuan untuk mengelola waktu seseorang dengan baik sehingga dapat mencurahkan perhatian yang sama pada karier, keluarga, dan kepentingan pribadi seseorang adalah apa yang dimaksud dengan istilah keseimbangan kehidupan kerja. Kinerja karyawan menurun karena, sebagian besar, kaburnya batasan antara kehidupan kerja dan pribadi. (Rahwana, 2024)

Peran karyawan adalah menunaikan tanggung jawabnya sebagai pekerja dan menjaga kehangatan keluarga masing-masing, keseimbangan hidup dan kerja harus berlaku untuk semua individu. *Work life balance* merupakan sebuah bentuk keseimbangan yang terjalin dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak mengesampingkan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengesampingkan berbagai aspek dalam kehidupan pribadinya, ditandai dengan pengaturan waktu yang seimbang, keseimbangan dalam keterlibatan, dan keseimbangan dalam kepuasan. (Saring, 2022)

Selain dari *work life balance*, insentif material menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dapat menjadi pendorong untuk memotivasi agar bekerja lebih giat secara efektif. Insentif material dapat menunjang kinerja karyawan karena dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan mendapatkan insentif material dari hasil kinerjanya. Di CV Welas Asih pembagian insentif material dilakukan selama dua tahun terakhir yaitu pada tahun 2023 dan tahun 2024. Adapun jumlah insentif material yang diberikan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Perolehan Insentif Karyawan

No.	Tahun	Perolehan Perminggu	Persen Insentif
1.	2023	> Rp. 1.000.000.,	4%
2.	2024	> Rp. 1.000.000.,	5%

Berdasarkan Tabel 1.1, target insentif naik sebesar 1% dalam periode tahun 2024. Besarnya penerimaan insentif material akan mempengaruhi kinerja karyawan supaya lebih giat dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan manajer cv welas asih insentif material dapat mendorong semangat kerja para karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Semakin besar insentif material yang diberikan maka semakin giat karyawan dalam melakukan tugasnya.

Salah satu definisi penghargaan material adalah ketika seorang karyawan melampaui apa yang diharapkan oleh organisasi darinya. Tujuan dasar dari insentif material, untuk menunjukkan dan mengarahkan peran karyawan ke arah yang

diinginkan oleh organisasi. Karyawan diharapkan untuk berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan ketika mereka diberi insentif material untuk melakukannya.(Kurniawan, 2021). Karyawan dapat termotivasi oleh insentif material karena mereka membantu perusahaan mencapai tujuan mereka melalui retensi, akuisisi, dan motivasi staf. Peneliti menemukan bahwa insentif material meningkatkan output pekerja (Paramananda, 2021). Selain membantu staf, materi insentif juga mendatangkan ulasan yang baik untuk bisnis. Setiap orang di staf menjadi lebih terlibat dan bersemangat, dan mereka semua mencoba untuk mengalahkan satu sama lain dalam hal kinerja.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan pada CV Welas Asih Tasikmalaya pada kinerja karyawan, maka dapat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* dan Insentif Material terhadap Kinerja Karyawan di CV Welas Asih Tasikmalaya

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang ditunjukkan di latar belakang di atas, maka dapat diambil identifikasi masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana *Work Life Balance*, Insentif Material dan Kinerja Karyawan pada karyawan di CV. Welas Asih (Fastletic) Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* dan Insentif Material Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Welas Asih (Fastletic) Kota Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan dianalisis:

1. *Work Life Balance*, Insentif Material dan Kinerja Karyawan pada karyawan di CV. Welas Asih Ciakar Kota Tasikmalaya.
2. Pengaruh *Work Life Balance* dan Insentif Material Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Welas Asih Ciakar Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil yang dicapai dari penelitian ini yaitu diharapkan berguna dalam pengembangan ilmu dan terapan ilmu.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi untuk Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya masalah Pengaruh *Work Life Balance* dan Insentif Material terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambahkan wawasan dan pengetahuan terutama mengenai, Pengaruh *Work Life Balance* dan Insentif Material terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Pihak Kampus (Akademis)

Hasil penelitian Ini diharapkan dapat meningkatkan keragaman jenis pengetahuan yang ada di lingkungan kampus terutama pada lingkungan fakultas atau jurusan dan memberikan manfaat yang berguna pada aspek akademik.

3. Bagi Organisasi

Sebagai bahan pertimbangan penting untuk keputusan di tingkat atasan untuk menentukan langkah-langkah, untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa depan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Welas Asih yang beralamat di Jl. Ciakar, RT 04/ RW 09, Kecamatan Cibeureum, Kota Tasikmalaya.

Waktu penelitian ini dilakukan 10 September 2024 sampai 13 Februari 2025