

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Profile Perusahaan**

Balai Besar Bahan dan Barang Teknik (B4T) adalah sebuah lembaga yang telah mengalami sejarah panjang sejak didirikan pada tahun 1909 di Batavia oleh pemerintah Hindia Belanda. Awalnya, Lembaga ini dikenal dengan nama Laboratoire Voor Metaal Onderzoek dan merupakan bagian dari Burgelizke Openbake Warcken, yang sekarang dikenal sebagai Departemen PU. Pada tahun 1912, lembaga ini diperluas dan menjadi Laboratorium Voor Material Onderzoek. Kemudian, pada tahun 1921, lembaga ini dipindahkan ke Bandung dan berlokasi di kompleks Technische Hogeschool, yang sekarang dikenal sebagai ITB. Tahun 1934, posisinya berubah menjadi bagian dari Van Ekonomishe (Departemen Perekonomian / Perdagangan). Pada masa pemerintahan Jepang pada tahun 1942 hingga 1945, lembaga ini berganti nama menjadi Laboratorium Zeiro Sikendya dan kemudian Laboratorium Kogio Sikendya. Setelah kemerdekaan, badan ini menjadi Biro Investigasi Persenjataan di bawah Kementerian Kemakmuran. Pada tahun 1952, kedudukan B4T berpindah ke Kementerian Perekonomian, dan kemudian berada di bawah Kementerian Perindustrian. Pada tahun 1952, kedudukan B4T berpindah ke Kementerian Perekonomian, dan kemudian berada di bawah Kementerian Perindustrian. Pada tahun 1980, B4T bergabung dengan Badan Penelitian dan Pengembangan Industri di bawah Departemen Perindustrian dan berubah nama menjadi Pusat Penelitian dan Pengembangan Bahan dan Barang Teknik Industri. Akhirnya pada akhir tahun 2002 organisasi tersebut menjadi Pusat Bahan dan Barang Teknik disingkat B4T, dan pada tahun 2006 status ini disahkan melalui Surat Keputusan Menteri Perindustrian No. 43/M-IND/PER/6/2006.

B4T merupakan organisasi yang terafiliasi dengan Badan Penelitian dan Pengembangan Industri (BPPI). Organisasi ini memiliki sejarah panjang di bidang pengujian, kalibrasi, inspeksi teknis, pelatihan teknis, sertifikasi sistem manajemen mutu, sertifikasi produk dan jaminan mutu bahan dan barang, kimia teknis. Keberadaannya diakui oleh industri atas pelayanannya yang prima dan konsisten. B4T telah menerima berbagai penghargaan, termasuk "CITRA PELAYANAN

PRIMA" dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara pada tahun 2009, "UNIT KINERJA TERBAIK" dari Menteri Kementrian Perindustrian R.I. pada tahun 2012 dan 2013, dan Juara 1 "KETERBUKAAN INFORMASI PUBLIK" dari Kementrian Perindustrian pada tahun 2016. Menghadapi era globalisasi, B4T telah menyiapkan banyak layanan teknis yang beragam bagi industri dengan dukungan peralatan modern, sumber daya manusia yang terlatih, laboratorium pengujian dan kalibrasi, lembaga inspeksi teknis, organisasi sertifikasi, fasilitas pelatihan teknis yang diakui secara domestik dan internasional, kapasitas inspeksi, analisis kesalahan dan keahlian dalam penelitian dan pengembangan.

B4T juga aktif melakukan sosialisasi dengan dukungan teknologi informasi seperti website, sistem layanan B4T (SIPEJAB4T), sistem informasi layanan informasi publik dan portal SMS. Selain itu, lembaga ini memiliki perpustakaan yang menunjang pelaksanaan fungsinya dengan banyak karya referensi, standar nasional dan internasional, jurnal, majalah dan karya lainnya. Kegiatan promosi B4T dilakukan melalui media cetak seperti profil perusahaan dan brosur, serta media elektronik berupa multimedia dan halaman web website layanan teknis B4T. Selain itu, B4T juga aktif melakukan promosi melalui berbagai kegiatan seperti pameran, sosialisasi hasil litbang, seminar dan pertemuan bisnis. Berdasarkan sejarah dan pengalamannya yang panjang, B4T tetap berkomitmen untuk meningkatkan kinerja layanan bagi masyarakat dan industri dalam menghadapi tantangan globalisasi.

### **1.1.2 Jenis Usaha, Nama Perusahaan dan Lokasi Perusahaan**

Balai Besar Barang Standardisasi dan Bahan Teknik (B4T). memberikan pelayanan seperti laboratorium yang ikut serta dalam kalibrasi, pengujian teknis, pelatihan teknis, sertifikasi sistem manajemen mutu, sertifikasi produk dan bahan, dan penjaminan mutu bahan dan teknik. B4T berkantor pusat di Jl. Sangkuriang No. 14 Bandung 40135 Jawa Barat, Indonesia.

### **1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan**

Visi dan misi dari di Balai Besar Standardisasi Bahan dan Barang Teknik Bandung:

#### **a. Visi**

Menjadi badan yang akuntabel, adaptif, kolaboratif dan berorientasi pelayanan dalam mewujudkan industri nasional yang mandiri dan berdaya saing. Untuk

mencapai visi BSKJI tersebut BBSPJIBBT akan Menjadi Penjamin Mutu Bahan dan Barang Teknik yang andal.

**b. Misi**

Peningkatan kemandirian, daya saing dan kolaborasi industri melalui pemanfaatan infrastruktur dan revitalisasi standardisasi, optimalisasi pemanfaatan teknologi industri, jasa industri dan industri hijau, dengan melaksanakan peningkatan yang berkelanjutan dalam kegiatan sesuai dengan kebutuhan nasional atau industri serta pelayanan teknis yang profesional melalui kegiatan pengujian, kalibrasi, penyelenggaraan uji profisiensi, inspeksi teknis, sertifikasi dan pelatihan teknis untuk tenaga industri yang diakui secara nasional dan internasional.

**1.1.4 Logo Perusahaan**

Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang memiliki logo perusahaan dan memiliki arti dari masing – masing gambar dan warna dari logo perusahaan B4T. Logo perusahaan PB4T dapat dilihat pada gambar 1.1.



**Gambar 1.1 Logo Organisasi**

**a. Makna Logo gambar B4T**

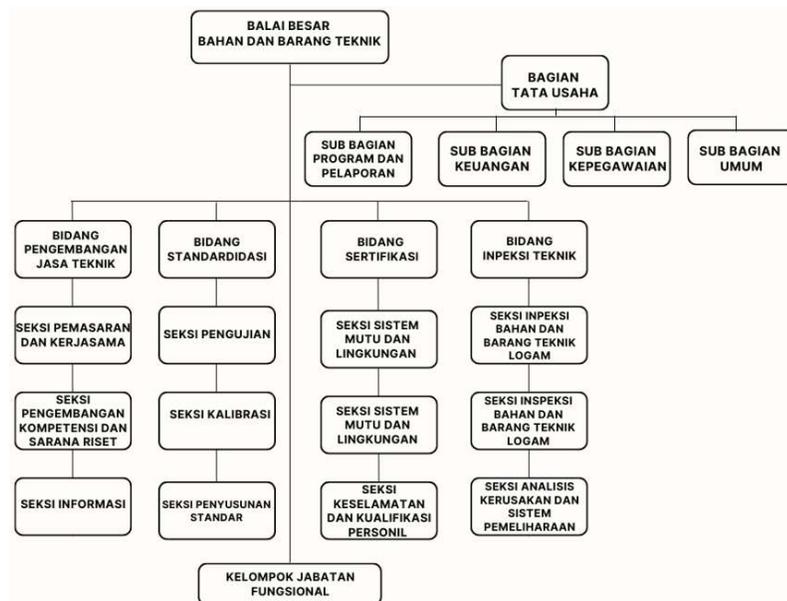
Bentuk logogram terangkai dari huruf “B”, angka “4” dan huruf “T” yang merupakan singkatan dari Balai Besar Bahan dan Barang Teknik. Huruf “B” membentuk ibujari (jempol) melambangkan bahwa B4T sebagai unit Badan Layanan Umum mengedepankan layanan prima bagi seluruh stake holder. Angka “4” dan tanda “titik” menggambarkan B4T mendukung implementasi Industri 4.0. Huruf “T” merefleksikan motto B4T yaitu Tanggap Terjamin Terpercaya. Roda gigi berjumlah delapan mengilustrasikan organisasi B4T yang selalu dinamis dan berkesinambungan, ke delapan penjuru dunia.

**b. Makna Warna Logo B4T**

- 1) Warna Biru melambangkan: Mandiri dan Teknologi.
- 2) Warna Hijau melambangkan: Tumbuh dan Sejahtera.
- 3) Warna Merah Oranye melambangkan: Dinamis dan Optimis.

**1.1.5 Struktur Organisasi**

Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang memiliki struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan tertentu. Struktur organisasi B4T dapat dilihat pada gambar 1.2.



**Gambar 1.2 Struktur Organisasi Balai Besar Barang Standardisasi dan Bahan Teknik (B4T)**

Berikut merupakan deskripsi pekerjaan dari Struktur Organisasi Sistem Pelelangan (Job Description) di B4T sesuai dengan jabatannya masing-masing.

- a. Kepala B4T Mengerjakan hal-hal sebagai berikut :
  - 1) Sebagai pimpinan di B4T.
  - 2) Mengawasi jalannya aktivitas di B4T
  - 3) Menetapkan tugas dari kepala bidang yang ada. Ir. Wicke Pratiwi, M,Si  
TMT : 12-04-10
  - 4) Mengawasi dan mengkoordinasi kegiatan-kegiatan dari setiap kepala bidang yang ada.
- b. Kepala Bidang Pengembangan Jasa dan Teknik Mengerjakan hal- hal berikut:

- 1) Sebagai pimpinan di bidang pengembangan jasa dan teknik.
  - 2) Menyetujui semua dokumen yang masuk ke divisi pengembangan jasa dan teknik.
- c. Kepala Seksi Informasi Mengerjakan hal-hal berikut:
- 1) Mengawasi jaringan server di B4T
  - 2) Mengawasi semua sistem yang berjalan di B4T
  - 3) Admin di sistem pelelangan.

## **1.2 Latar Belakang**

Sebagai individu yang bertanggung jawab dan berperan penting dalam mendorong perkembangan perusahaan, karyawan harus memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap pekerjaan dan organisasinya. Program Hubungan Karyawan dapat digunakan sebagai solusi untuk mengurangi stres, kebosanan, dan kelelahan di tempat kerja, serta untuk mempererat hubungan antara perusahaan dan karyawan. Program ini bertujuan menciptakan iklim komunikasi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, aktivitas hubungan antar karyawan dalam organisasi akan mempengaruhi iklim komunikasi secara langsung. Menurut Dessler (2016), hubungan karyawan melibatkan pembentukan dan pemeliharaan hubungan antara pegawai dan pemberi kerja yang berkontribusi pada produktivitas, motivasi, moral, dan disiplin yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan kohesif. Dalam konteks organisasi modern, termasuk Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung, penting untuk memahami peran implementasi Hubungan Karyawan dan motivasi kerja dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Implementasi Hubungan Karyawan di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik memiliki kaitan erat dengan tujuan perusahaan untuk menjadi entitas yang ramah dan nyaman bagi konsumen serta karyawannya. Beberapa aktivitas yang dilakukan meliputi senam bersama setiap minggu, kajian hari Jumat, bersepeda di akhir pekan, dan lain-lain. Dalam pelaksanaannya, kegiatan rutin tahunan ini mencakup acara yang memberikan motivasi dan hiburan bagi karyawan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Selain itu, kegiatan ini juga berfungsi sebagai wadah untuk mempererat implementasi hubungan antara perusahaan dan karyawan. Dokumentasi implementasi hubungan antar karyawan di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan

Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung dapat dilihat pada gambar 1.3 berikut ini:



**Gambar 1.3 Kegiatan Acara Tahunan Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung**

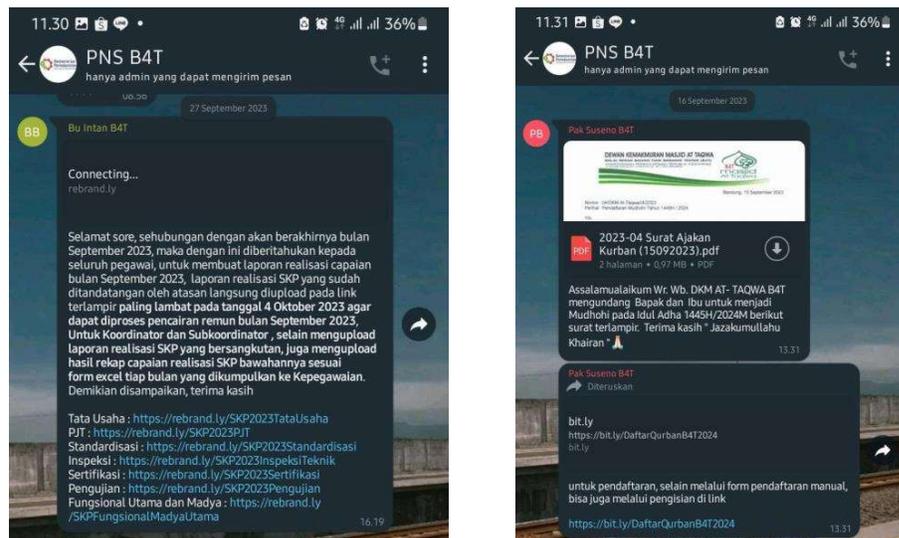
Sumber: Karyawan Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung (2023)

Dari gambar 1.3 di atas, dapat diketahui bahwa kegiatan acara tahunan di B4T dapat membangun hubungan yang baik antar pegawai maupun antar atasan. Kegiatan tersebut berlangsung setiap tahunnya, mengungkapkan beberapa aspek yang signifikan berdampak positif dari implementasi hubungan antar karyawan. Dapat disimpulkan bahwa implementasi hubungan karyawan yang dilakukan pada pegawai pada B4T bukan hanya sekedar kegiatan tahunan biasa, tetapi merupakan investasi jangka panjang untuk membangun fondasi hubungan yang kuat, baik di antara rekan kerja maupun antara pegawai dan atasan.

Sebelum memulai kegiatan hubungan antar karyawan, hal terpenting harus dilakukan adalah membuat rencana. Perencanaan adalah bagian penting dalam implementasi hubungan karyawan, hal ini mencakup, misalnya, penetapan tujuan yang diinginkan menjangkau dan mempertimbangkan alternatif. Pelaksanaan kegiatan yang membangun implementasi hubungan karyawan yang tepat dalam suatu organisasi berfungsi sebagai sarana teknis atau metode komunikasi yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia. Tujuannya adalah menciptakan lingkungan yang positif di mana pegawai merasa dihargai dan diperhatikan oleh pimpinan organisasi (Ruslan, 2010). Karyawan di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) menggunakan smartphone sebagai

platform untuk berdiskusi dan berkomunikasi antar karyawan. Smartphone dilengkapi dengan aplikasi modern yang memudahkan pertukaran informasi, seperti WhatsApp. WhatsApp adalah aplikasi perpesanan lintas platform yang memungkinkan pengiriman dan penerimaan pesan secara gratis, menggunakan paket data internet yang sama dengan email dan browsing web. Menurut Jati (2016), penggunaan WhatsApp memang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga penggunaannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Karyawan Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung menggunakan aplikasi WhatsApp untuk mendukung implementasi hubungan karyawan. Penggunaan WhatsApp menciptakan komunikasi dua arah yang efektif antara karyawan, yang membantu membina kerja sama dan hubungan yang harmonis. Dengan adanya komunikasi yang baik ini, diharapkan kinerja perusahaan dapat meningkat. Grup WhatsApp karyawan Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung dapat dilihat pada gambar 1.4 berikut ini:



**Gambar 1.4 Grup WhatsApp karyawan Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung**

*Sumber:* Karyawan Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung (2023)

Pada gambar 1.4 di atas, menunjukkan bahwa implementasi hubungan karyawan menciptakan hubungan komunikasi dua arah yang baik antara para pegawai dalam upaya membina kerja sama dan hubungan yang harmonis sehingga dapat membantu

pelaksanaan arahan dari atas. Dengan kata lain implementasi hubungan karyawan bertujuan untuk mencapai hubungan yang mempengaruhi hubungan komunikasi internal antar karyawan dengan karyawan lainnya, atau hubungan antara karyawan dan manajemen perusahaan yang efektif (Ruslan, 2010). Dengan demikian implementasi hubungan karyawan dengan menggunakan aplikasi WhatsApp dapat membantu pelaksanaan dari atasan dengan berkomunikasi dua arah yang baik dan menciptakan lingkungan yang harmonis, maka ada keinginan kinerja yang akan tercapai dengan baik.

Meskipun konsep implementasi hubungan karyawan memiliki tujuan yang sangat positif, namun hasil survei wawancara dengan karyawan grup WhatsApp B4T menunjukkan bahwa grup tersebut tidak aktif selama tiga bulan terakhir sejak bulan September. Hal ini dapat menimbulkan pertanyaan tentang bagaimana menerapkan atau menyesuaikan upaya Hubungan Karyawan untuk mendorong karyawan tetap terlibat dan berkomunikasi secara efektif dalam kelompok. Dalam lingkungan bisnis, memahami alasan kepasifan ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan strategi SDM yang lebih efektif dan lebih sesuai dengan kebutuhan spesifik karyawan. Dengan demikian, tujuan karyawan untuk menciptakan hubungan yang positif dan produktif tetap dapat tercapai.

Selain implementasi hubungan karyawan pada karyawan Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung, motivasi juga merupakan keterikatan pada sebuah perusahaan. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi yang timbul dari karyawan pun didasarkan dari keterlibatannya atas program implementasi hubungan karyawan, hal inilah sebagai salah satu faktor utama yang memotivasi kerja karyawan, yaitu merasa dilibatkan secara langsung. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen, produktif, dan mampu mengatasi tantangan dengan lebih baik. Peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan produktivitas, dan begitu pula sebaliknya, dimana setiap perusahaan menginginkan hasil produktivitas yang berkualitas yang sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti knowledge, skills, abilities, attitudes, dan behaviors. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Mangkunegara, 2009).

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan oleh para peneliti, motivasi dapat diukur dengan berbagai metode. Salah satu caranya adalah melalui dorongan yang muncul dari dalam diri karyawan selama bekerja. Implementasi yang baik dari hubungan antarkaryawan juga sangat mendukung motivasi kerja di B4T. Kegiatan ini membantu karyawan meningkatkan keterampilan mereka, merasa lebih kompeten dalam pekerjaan, dan memenuhi berbagai kebutuhan seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, harga diri, dan keinginan untuk mengaktualisasikan kemampuan mereka. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa motivasi berperan sebagai pendorong utama yang mempengaruhi semangat dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen, yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat presensi di tempat kerja. Semangat dan keterlibatan yang tinggi ini dapat membawa dampak positif pada produktivitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di B4T.

Presensi adalah proses pencatatan kehadiran individu atau pegawai, yang merupakan bagian dari pelaporan institusi. Sistem ini menyimpan data status kehadiran secara teratur dan terorganisir, sehingga mudah diakses dan digunakan kapan saja oleh pihak yang membutuhkan (Simonna, 2009). Di sisi lain, tingkat presensi karyawan tidak hanya mencerminkan kedisiplinan, tetapi juga menjadi cermin dari tingkat motivasi dan kepuasan mereka di tempat kerja. Karyawan yang merasa termotivasi dan puas cenderung hadir secara konsisten dan aktif dalam melaksanakan tugas mereka. Keberadaan mereka yang rutin dan berkomitmen dapat menjadi indikasi kuat bahwa lingkungan kerja di B4T mampu memelihara semangat mereka untuk berkontribusi secara maksimal. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan tidak hanya berdampak pada tingkat presensi, tetapi juga pada kualitas kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Berikut ini adalah data presensi kehadiran karyawan di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung pada tahun 2021, 2022, dan 2023:

**TABEL 1.1**  
**PRESENSI KEHADIRAN KARYAWAN B4T TAHUN 2022-2023**

<b>Periode</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Cuti</b>	<b>Cuti dengan Alasan Penting</b>	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>
2021	128	30 orang	48 orang	15 orang	9 orang
	128	23%	37%	12,5%	7%
2022	128	46 orang	7 orang	17 orang	2 orang
	128	36%	5%	13%	2%
2023	128	24 orang	30 orang	22 orang	6 orang
	128	19%	23%	17%	5%

Sumber: Olah data perusahaan B4T

Berdasarkan data pada tabel 1.1 presensi karyawan di Balai Standardisasi Bahan Barang dan Teknik Bandung (B4T) yang berjumlah 128 orang pada tahun 2021, tahun 2022, dan tahun 2023, dapat disimpulkan. Pada tahun 2021 pada presensi karyawan cuti dengan alasan memiliki nilai paling tinggi diantara faktor lainnya yaitu sebesar 37% dengan jumlah (32 orang), sedangkan 23% (30 orang) karyawan yang mengambil presensi sakit, sebagian karyawan mengambil cuti alasan penting mencapai 12,5% (15 orang), dan mengambil presensi izin sebanyak 7% (9 orang). Sedangkan, pada tahun 2022, cuti tanpa pada presensi karyawan memiliki nilai paling tinggi, dari total presensi pada tahun 2022, sebagian besar karyawan mengambil cuti tanpa alasan mencapai 36% (46 orang), sedangkan 5% (7 orang) karyawan yang mengambil cuti

dengan alasan penting seperti keadaan yang mendesak, selain itu, sebagian karyawan mengalami sakit 13% (13 orang) dan mengambil izin sebanyak 2% (2 orang). Sedangkan pada tahun 2023, pola presensi mengalami perubahan dengan karyawan yaitu cuti dengan alasan penting memiliki nilai paling tinggi yaitu 23% (30 orang). Di Balai Standardisasi Bahan Barang dan Teknik Bandung (B4T), karyawan memiliki hak untuk mengambil cuti tahunan sebagai bagian dari kebijakan perusahaan. Selain itu, mereka juga dapat mengajukan cuti dengan alasan penting seperti kecelakaan, persalinan, kondisi kesehatan yang memerlukan perawatan medis, dan alasan pribadi lainnya. Selama periode tahun 2021-2023, data presensi menunjukkan bahwa cuti dan presensi cuti dengan alasan penting memiliki persentase yang lebih tinggi dibanding jenis presensi lainnya di B4T. Mengambil cuti merupakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembalikan semangat kerja dengan beristirahat sejenak. Ini membantu memulihkan tenaga dan meningkatkan produktivitas saat kembali bekerja. Oleh karena itu, ini juga dapat berdampak positif terhadap motivasi kerja di B4T. Hasil evaluasi presensi selama periode 2021-2023 menunjukkan variasi dalam faktor-faktor presensi, dengan perubahan yang tercatat dalam setiap kategori. Hal ini menunjukkan pentingnya perhatian lebih untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di B4T.

Selain itu, kinerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap Hubungan Karyawan B4T. Kinerja karyawan pada dasarnya melibatkan sikap mental dan tindakan yang menekankan pentingnya menghasilkan pekerjaan yang lebih unggul dibandingkan dengan pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya dan fokus pada upaya untuk meningkatkan hasil pekerjaan di masa ini. Berdasarkan penelitian Naharuddin & Sadegi (2013) kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemauan dan keterbukaan mereka terhadap diri sendiri dan orang lain dalam melaksanakan tugas. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh sekelompok individu dalam sebuah organisasi. Setiap karyawan memiliki tanggung jawab dan wewenang masing-masing, yang menjadi dasar kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan representasi atau penampilan mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan dianggap berprestasi jika mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mencapai atau bahkan melebihi sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap perusahaan menginginkan pencapaian tujuan yang optimal, yang hanya bisa diraih dengan kinerja karyawan

yang baik. Program peningkatan kinerja harus diterapkan secara menyeluruh di seluruh bagian organisasi, bukan hanya pada satu bagian saja.

Oleh karena itu, program peningkatan kinerja merupakan upaya terpadu yang menjadi tujuan strategis setiap pemimpin organisasi. Pemantauan terhadap kinerja pegawai sangat penting untuk mendorong dan meningkatkan kinerjanya. Dengan memantau hasil kerja diharapkan dapat mengidentifikasi kesenjangan dan kesalahan, sehingga pelatihan dapat terfokus pada hal-hal yang dianggap lemah. Pemantauan kinerja bukan merupakan penilaian terhadap bawahan atasan, namun merupakan penilaian terhadap kinerja diri sendiri. Dengan cara ini, mereka secara jujur melakukan dan mencatat apa yang telah dihasilkan selama ini dan langkah apa yang dilakukan untuk menghilangkan kelemahan dan kekurangan yang ada. Berikut ini adalah tabel penilaian kinerja karyawan di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung pada tahun 2022-2023:

**TABEL 1.2**  
**PENILAIAN KINERJA KARYAWAN B4T**

Unit	Tahun	Nilai Kinerja Karyawan
Balai Besar Standardisasi Bahan dan Barang Teknik Bandung	2021	80,27%
	2022	85,45%
	2023	80,46%

*Sumber:* Karyawan Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung (2023)

Berdasarkan pada tabel penilaian kinerja karyawan di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) Bandung pada periode tahun 2021 (Januari – Desember) nilai kinerja karyawa di B4T mencatat 80,27%, sedangkan pada periode tahun 2022 (Januari – Desember) mencatat nilai kinerja karyawan 85,45%, dan pada periode tahun 2023 (Januari – September) nilai kinerja karyawan 80,46%. Penilaian kinerja karyawan di B4T diukur dengan menilai kualitas pekerjaan yang di kerjakan, kehadiran dan prestasi yang telah diberikan oleh karyawan dalam meningkatkan kualitas di B4T. Berdasarkan penilaian kinerja karyawan di B4T, meskipun berada pada posisi yang memuaskan, tetapi belum mencapai level optimal yang diinginkan. Kriteria penilaian kinerja yang ideal adalah pada rentang nilai 90 - 100 persen. Dalam rentang tersebut, kinerja karyawan dianggap baik dan telah mencapai hasil maksimal. Namun, data menunjukkan bahwa

nilai kinerja karyawan B4T mengalami fluktuasi dari tahun 2021 hingga 2023. Hal tersebut dapat dijadikan acuan B4T dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan di B4T.

Perusahaan B4T sangat memperhatikan implementasi hubungan karyawan, motivasi, dan kinerja sebagai faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan, memastikan bahwa semua aspek ini dilakukan secara optimal demi keberhasilan perusahaan. Untuk meningkatkan efektivitasnya di bidang ini, perusahaan telah melakukan berbagai upaya perbaikan. Salah satunya yaitu menerapkan program implementasi hubungan karyawan yang lebih efektif, hal ini mencakup komunikasi terbuka dan strategi penyelesaian masalah antar karyawan. Komunikasi terbuka menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didengarkan dan dihargai, sehingga meningkatkan motivasi. Pengakuan kinerja juga dilakukan dengan cara mengapresiasi kinerja yang luar biasa, memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, perusahaan B4T memiliki sistem insentif berkelanjutan untuk lebih mendukung karyawan kami dalam mencapai tujuan kerja mereka dan meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan dan perusahaan B4T juga berupaya mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan dan motivasi karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan membantu perusahaan mengelola perubahan dinamika kerja dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

Dengan melihat hasil dari data pra penelitian dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti implementasi hubungan karyawan, motivasi dan kinerja pegawai yang diterapkan di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung, maka dari itu penelitian ini diberi judul: **“Pengaruh Implementasi Hubungan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung”**.

### **1.3 Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana implementasi hubungan karyawan di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung?
- b. Bagaimana motivasi kerja pada karyawan di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung?

- c. Bagaimana kinerja karyawan di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung?
- d. Bagaimana pengaruh implementasi hubungan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara persial maupun secara simultan di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis implementasi hubungan karyawan di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kinerja karyawan di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung.
- d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh implementasi hubungan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara persial maupun secara simultan di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung.

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Diharapkan dapat memberikan manfaat dari segi teoritis dan praktis yang penting untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan implementasi praktis di lingkungan kerja. Berikut adalah manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

##### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperluas pengetahuan tentang pengaruh aktivitas implementasi hubungan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di B4T Bandung. Selain itu, keterbatasan penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian selanjutnya.

##### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pengelola B4T Bandung untuk mempertimbangkan dan memberikan rekomendasi dalam merumuskan

implementasi hubungan karyawan dan kebijakan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **1.6 Waktu dan Periode Penelitian**

Observasi dilakukan pada tanggal 18 Oktober 2023 - 24 Januari 2024 untuk mengetahui informasi mengenai kinerja karya pada Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung dan informasi lain yang terkait penelitian di dalam proposal ini.

### **1.7 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab ini dijelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian baik dari kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis dan sistematika penelitian.

#### **BAB II: TINAJUAN PUSTAKA**

Pada bab ini membahas mengenai landasan teori atau teori – teori implementasi hubungan karyawan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang mendukung penelitian ini, serta membahas mengenai penelitian terlebih dahulu (literature review), kerangka pemikiran dan hipotesis yang berhubungan dengan topik atau masalah penelitian.

#### **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini membahas mengenai metode yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab masalah penelitian.

#### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini membahas mengenai pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan.

#### **BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan dari analisis data dalam kaitannya dengan jawaban terhadap pertanyaan penelitian dan saran dari penelitian berdasarkan hasil penelitian.