



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB I

### PENDAHULUAN

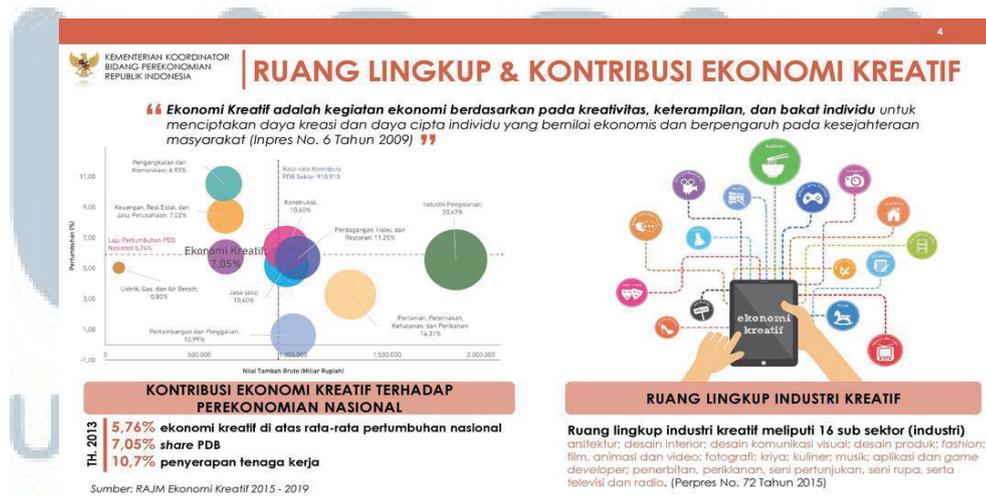
#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini industri kreatif di Indonesia terus berkembang seiring dengan perkembangan globalisasi saat ini. Dengan perkembangan tersebut persaingan antar industri juga semakin meningkat hal tersebut ditandai dengan banyaknya perusahaan industri yang bergerak pada bidang industri yang sama (Badriya, 2017). Industri kreatif adalah industri yang berasal dari pemanfaatan aktifitas, ketrampilan serta bakat individu untuk menciptakan kesejahteraan serta lapangan pekerjaan dengan menghasilkan dan mengeksploitasi daya kreasi dan daya cipta individu tersebut (Soemitro, 2014).

Setiap tahunnya, perkembangan industri kreatif di Indonesia selalu bertambah dan berkembang. Dalam perjalanannya Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Pariwisata dan Ekonomi kreatif telah mengidentifikasi lingkup industri kreatif yang terdiri dari 16 sub sektor seperti *game*, arsitektur, desain komunikasi visual, desain produk, *fashion*, film, animasi, video, fotografi, kriya, kuliner, musik, seni pertunjukan, seni rupa, serta desain interior. Industri kreatif juga memiliki keunggulan dalam menghasilkan desain-desain kreatif yang mewakili suatu produk atau jasa, terdapat pula didalamnya yaitu industri kreatif dari sektor arsitektur. Dimana industri kreatif arsitektur itu sendiri adalah kegiatan kreatif yang berkaitan dengan desain bangunan secara menyeluruh, baik dari level makro (*town planning*, *urban design*, *landscape architecture*) sampai level mikro (detail konstruksi).

Misalnya sebagai contoh industri ini bergerak dengan proyek proyek seperti bangunan warisan sejarah, pengawasan konstruksi, perencanaan kota, konsultasi kegiatan teknik dan rekayasa seperti bangunan sipil dan rekayasa mekanika dan elektrikal (Badriya, 2017).

Salah satu sektor industri kreatif lainnya yaitu industri desain interior yang sampai saat ini masih berkembang. Design interior merupakan salah satu sarana yang sangat diperlukan dalam mendukung dan menunjang jalannya perusahaan. Sekarang ini desain interior tidak hanya mengkhhususkan dalam memperindah ruang-ruang yang telah diselesaikan bangunannya oleh arsitektur saja, tetapi desain interior juga memecahkan masalah secara menyeluruh dan terpadu dengan arsitektur maupun profesi yang terkait dengan pertimbangan-pertimbangan yang melandasi keputusan desain seperti faktor teknik, estetika, ekonomi, psikologi dan filosofi. Oleh karena itu kebutuhan akan desain interior semakin meningkat dan menjadi banyak peminatnya (Badriya, 2017).



Sumber : Hamdan, 2016

Gambar 11 Ruang Lingkup Ekonomi Kreatif

Berdasarkan gambar 1.1 diatas menjelaskan bahwa industri kreatif merupakan bagian dari ekonomi kreatif, yang sudah lama menjadi perhatian oleh pemerintah, semenjak terbentuknya Rencana Pengembangan Ekonomi Kreatif Indonesia tahun 2025, industri kreatif semakin berkembang dari tahun ke tahun. Industri kreatif adalah "Industri yang berasal dari pemanfaatan kreatifitas, keterampilan serta bakat individu untuk menciptakan kesejahteraan serta lapangan pekerjaan melalui penciptaan dan pemanfaatan daya kreasi dan daya cipta individu tersebut (Hamdan, 2016).

Pada Gambar 1.1 diatas juga menjelaskan bahwa ruang lingkup industri kreatif itu sendiri terbagi menjadi 16 sub sektor dimana salah satu nya adalah desain interior. Menurut Perpres No. 72 Tahun 2015 telah menentukan 16 sektor industri kreatif di Indonesia antara lain :

**Tabel 1 1 Sub Sektor Ekonomi Kreatif**

No	16 Sub Sektor Ekonomi Kreatif
1.	Aplikasi dan Game
2.	Arsitektur
3.	Desain Interior
4.	Desain Komunikasi Visual
5.	Desain Produk
6.	Fashion
7.	Film, Animasi, Video
8.	Fotografi
9.	Kriya
10.	Kuliner
11.	Musik
12.	Penerbitan
13.	Periklanan
14.	Seni Pertunjukan
15.	Seni Rupa
16.	Televisi dan Radio

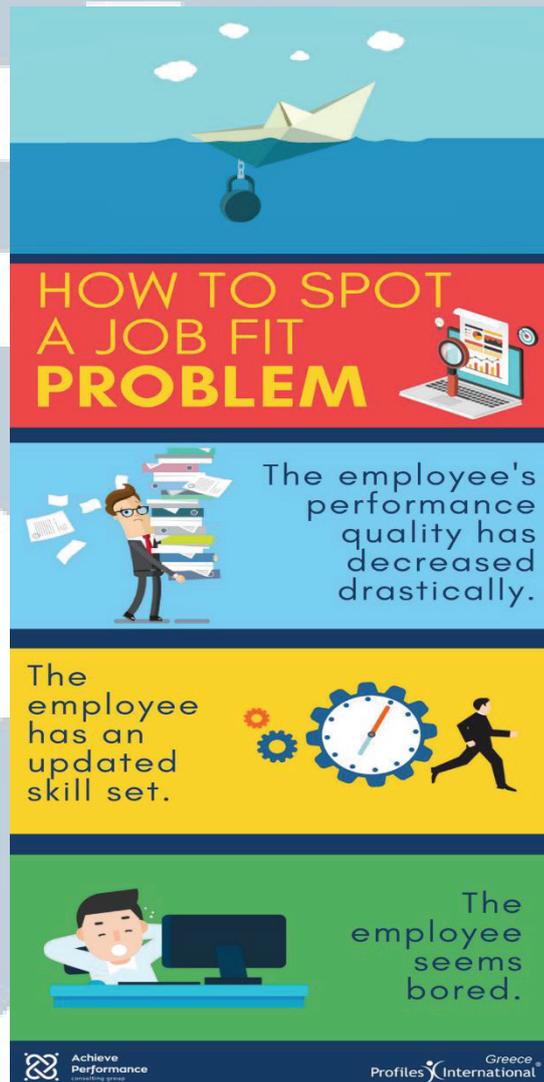
Desain Interior telah diakui menjadi salah satu sub sektor Ekonomi Kreatif di Indonesia dan diakui menjadi salah satu ujung tombak dalam usaha peningkatan Sumber Daya Manusia Kreatif di Indonesia (Noorwatha, 2018). Ekonomi Kreatif adalah kegiatan ekonomi berdasarkan pada kreativitas, keterampilan, dan bakat individu untuk menciptakan daya kreasi dan daya cipta individu yang bernilai ekonomis dan berpengaruh pada kesejahteraan masyarakat (Inpres No. 6 Tahun 2009). Apresiasi masyarakat terhadap desain interior di Indonesia semakin meningkat. Menurut Ghazali dan Nadinastiti (2015) menyebutkan bahwa perkembangan sub sektor desain interior menunjukkan kemajuan yang sangat pesat. Masyarakat mulai mengapresiasi estetika ruangan secara lebih baik. Penggunaan jasa desainer interior untuk merancang estetika interior rumah, hotel, dan perkantoran pun semakin meningkat. Sudah jelas bahwa masyarakat telah menggunakan jasa profesi dari desainer interior sebagai nilai tambah bagi hunian dan ruang komersialnya dan membuat potensi ekonomi dari industri desain interior sangat menjanjikan (Noorwatha, 2018).

Menurut Aziz (2017) dikutip sebagai ketua Umum Himpunan Desainer Interior Indonesia menjelaskan bahwa tingkat ekonomi masyarakat yang naik membuat permintaan jasa desain interior juga berkembang. Kenaikan permintaan itu juga didorong oleh perkembangan tren properti yang makin sempit, sehingga perlu pemanfaatan ruang yang lebih baik. Oleh karena itulah menurut Ketua Umum Himpunan Desainer Interior Indonesia Lea Aviliani Aziz, pertumbuhan bisnis desain interior di Indonesia sepanjang tahun ini bakal menjanjikan. Ia memproyeksikan pertumbuhan bisnis industri ini bisa tembus hingga 50% dari

tahun lalu. Menurut Lea, tren pertumbuhan industri desain interior sudah berlangsung sejak beberapa tahun terakhir. Jika biasanya pengerjaan desain rumah hanya mengandalkan jasa arsitek dan kontraktor saja, namun dalam beberapa tahun terakhir juga melibatkan ahli desain interior. Tidak hanya konsumen perseorangan, menurut Lea, kebutuhan jasa desain interior juga banyak datang dari perusahaan dan pemerintahan. Sebab dengan desain interior yang bagus, selain menunjang fungsi, juga tidak meninggalkan estetika. Dengan demikian jelas bahwa industri kreatif bertumpu pada sumber daya manusia yang memiliki kreativitas, ketrampilan, dan bertaleta (Aziz, 2017).

Salah satu perusahaan yang bergerak di industri ini adalah PT. Intermulti Kreasi. PT. Intermulti merupakan perusahaan yang bergerak di industri design interior yang melakukan pekerjaan design interior baik untuk perumahan, komersial, hotel, restoran, ritel ataupun kantor/*office* (Data Perusahaan, 2019). Perusahaan pasti menginginkan hasil yang maksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien pada pengelolaan sumber daya manusia. Pada perusahaan yang bergerak di bidang design interior, kinerja sumber daya manusia selalu dituntut untuk berkerja secara maksimal demi kemajuan perusahaanya. Dalam menjalankan sebuah perusahaan tentu tidak lepas dari pengaruh dan andil dari sumber daya manusia yang menjadi bagian dari perusahaan tersebut (Sleekr, 2019). Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kinerja atau output perusahaan. Bekerja untuk mencapai target, apapun bentuknya, merupakan satu tujuan umum setiap perusahaan yang ada. Untuk itulah kemudian setiap SDM yang dimiliki hendaknya berkerja dengan maksimal guna mencapai tujuan ini. Jika

kemudian terdapat perbedaan antara target dan kenyataan, maka perlu dilakukan penilaian kinerja karyawan untuk menggali mengapa bisa terjadi hal demikian. Penilaian ini kemudian memerlukan ukuran yang disebut dengan indikator penilaian kinerja kerja karyawan (Sleekr, 2019).



Sumber : *Achieve Performance*, 2017

**Gambar 1 2 *How to Spot a Job Fit Problem***

Menurut Gambar 1.2 diatas menunjukkan masalah yang ditemukan karyawan dalam menyesuaikan pekerjaan mereka, salah satu faktor yang mempengaruhi yaitu *job performance* karyawan yang dirasakan telah menurun secara drastis.

Dimana masalah tersebut dapat terjadi karena perusahaan tidak dapat memperhatikan karyawan dengan baik dan membuat kinerja kerja mereka menghasilkan pekerjaan yang kurang maksimal dan tidak sesuai dengan yang diharapkan, hal itu mungkin merupakan tanda bahwa ia membutuhkan perubahan. Jelas bahwa karyawan dipercaya dapat memiliki kemampuan untuk menjadi karyawan yang berprestasi. Namun perubahan dan langkah yang dibutuhkan karyawan untuk kembali ke hal tersebut dengan memberikan tingkat keterlibatan sebelumnya seperti dengan memberikan beberapa pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang dipunya dan job description pekerjaan utama mereka. Namun jika dikaitkan dengan hasil *in depth interview* terkait *job performance* yang dirasakan oleh karyawan menimbulkan permasalahan terhadap perusahaan karena dengan *job performance* yang menurun hal tersebut dapat merugikan perusahaan karena seperti misalnya dengan jumlah *project* yang dihasilkan dalam kurun waktu satu bulan bisa sepuluh tapi karena *job performance* karyawan menurun dapat menghasilkan enam *project* dalam kurun waktu satu bulan. Berdasarkan gambar 1.2 diatas ada beberapa faktor yang sama diantaranya adalah *job performance* yang dirasakan menurun.

*Job performance* adalah kemampuan individu untuk berhasil melakukan tugas dan tanggung jawab dengan menggunakan sumber daya yang tersedia di tempat kerja (Jamal, 2007). Sedangkan menurut Griffin (2005) *job performance* menunjukkan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh tiga faktor, yaitu lingkungan di tempat kerja, motivasi, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan.

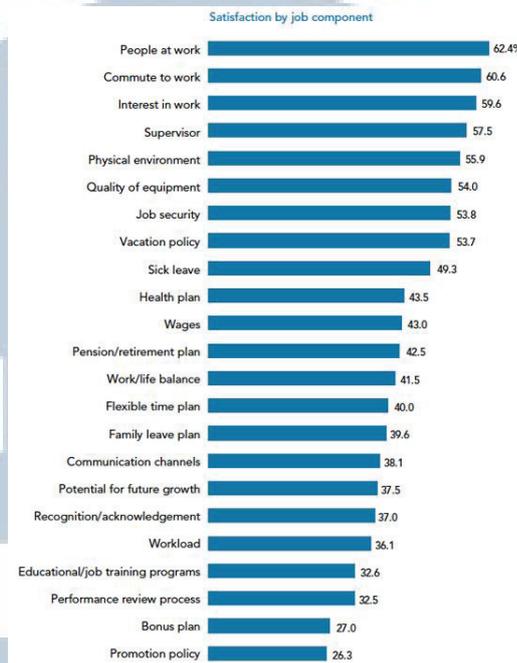
Berdasarkan hasil *in depth interview* yang dilakukan peneliti kepada delapan orang karyawan PT. Intermulti Kreasi terdapat kesenjangan terkait *job performance* yang dirasakan. Secara umum, enam dari delapan orang karyawan merasakan bahwa tidak memberikan kinerja pekerjaan terbaik mereka diperusahaan. Salah satu faktor nya karena pekerjaan yang berlebihan mempengaruhi kinerja kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaan mereka seperti mereka harus sering lembur untuk menyelesaikan berbagai *project* dan membuat mereka kurang memenuhi tanggung jawab mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kemudian enam dari delapan orang karyawan mengatakan bahwa mereka merasa pekerjaan mereka dikerjakan secara kurang maksimal seperti salah satu faktor pada saat mengumpulkan pekerjaan tidak sesuai *deadline* / telat sehingga membuat kinerja pekerjaan mereka menurun. Selain itu enam dari delapan orang karyawan yang bekerja mengatakan bahwa lingkungan tempat kerja mempengaruhi kinerja pekerjaan mereka. Misalnya : jika karyawan bertanya dan meminta bantuan dengan karyawan lain tapi karyawan tersebut memiliki kepribadian yang individualistis. Enam dari delapan orang karyawan mengatakan bahwa mereka merasa mengabaikan beberapa aspek pekerjaan yang biasa nya mereka lakukan, seperti aspek pekerjaan yang mengharuskan mereka bekerja secara rapi, teliti, dan tepat waktu.

*Autonomy* didefinisikan sebagai sejauh mana pekerjaan dapat memberikan kebebasan, kemandirian dan kebijaksanaan individu dalam penjadwalan kerja dan menentukan prosedur yang akan digunakan dalam mengimplementasikannya. Menurut Hackman dan Oldham (1975) dalam Johari, Tan, Tjik (2018) menegaskan

bahwa *autonomy* mengarah pada keadaan dimana pekerjaan itu memberikan kebebasan, independensi, dan kebijakan yang substansial kepada karuawan dalam menjadwalkan pekerjaan dan dalam menentukan prosedur yang akan digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya.. Dengan kata lain, faktor ini dianggap menghasilkan peningkatan motivasi dan efektivitas suatu pekerjaan.

Namun berdasarkan hasil *in depth interview* terkait variabel *autonomy* terdapat kesenjangan terkait variabel tersebut. Sebanyak delapan dari delapan orang merasa bahwa karyawan tidak diberikan kepercayaan untuk mengambil sebuah keputusan karena dalam mengambil sebuah keputusan karyawan tidak diberikan kebebasan dan harus ditanyakan kepada atasan terlebih dahulu. Kemudian enam dari delapan orang mengatakan bahwa karyawan sulit membuat keputusan bagaimana cara untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dan tujuh dari delapan orang merasa tidak diberikan keleluasaan dalam melakukan pekerjaan yang ada, maksudnya seperti karyawan tidak diberikan kebebasan dalam menggunakan metode/cara nya sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya.





Sumber : Brumberg, 2018

**Gambar 1 3 Satisfaction by Job Component**

Berdasarkan gambar 1.2 diatas menunjukkan hasil dari sebuah survei baru-baru ini dari The Conference Board menemukan bahwa 51 persen karyawan merasa "puas secara keseluruhan dengan pekerjaan mereka" termasuk didalamnya faktor yang berpengaruh yaitu variabel *workload*. Para responden diminta untuk menentukan peringkat tingkat kepuasan kerja mereka berdasarkan 23 komponen beberapa diantaranya adalah karakteristik orang-orang di tempat kerja, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan seperti supervisor atau manajer, hubungan dengan bawahan dan rekan kerja, gaji yang diberikan perusahaan, kualitas dari peralatan yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang pekerjaan, *flexible time*,

tunjangan dan bonus yang diberikan, pelatihan dan pengembangan karir yang diadakan oleh perusahaan, beban pekerjaan yang diberikan serta kebijakan promosi.

*Workload* mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan waktu yang dihabiskan karyawan dalam melakukan tugas, tanggung jawab, dan minat profesional di tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. *Workload* yang tinggi kemungkinan akan mengakibatkan beberapa tingkat ketidakpastian bagi karyawan (Beehr & Bhagat, 1985) dalam Johari, Tan, Tjik (2018) tentang apakah ia dapat menyelesaikan semua pekerjaan. Ketidakpastian seperti itu cenderung menimbulkan perasaan cemas dan khawatir.

Namun berdasarkan hasil *in depth interview* yang dilakukan peneliti terdapat kesenjangan terkait variabel *workload* dimana faktor tersebut bukan menghasilkan *satisfaction* tetapi menurunkan *job performance* karyawan. Sebanyak lima dari delapan orang karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka diberikan terlalu banyak dan menjadi beban kerja atas pekerjaan mereka. Kemudian lima dari delapan orang mengatakan bahwa banyak dari pekerjaan yang diberikan dikejar oleh waktu, seperti : karyawan diberikan project A dan kemudian atasan memberikan pekerjaan lain misal nya project B dan harus selesai besok sehingga karyawan merasa pekerjaan yang diberikan terlalu berlebihan dan karena dituntut oleh faktor tekanan waktu. Selain itu lima dari delapan orang mengatakan bahwa mereka juga mengerjakan pekerjaan yang diluar *job description* mereka sehingga membuat beban kerja yang berlebihan. Seperti, divisi IT yang tugas nya hanya membantu

fasilitas *support* IT tetapi diberikan pekerjaan lain untuk memantau lokasi proyek yang dimana pekerjaan tersebut diluar *job description*.



Sumber : Jobstreet, 2016

**Gambar 1 4 Faktor Ketidakpuasan Karyawan**

Berdasarkan Gambar 1.4 diatas menunjukkan bahwa sebesar 85% responden mengaku bahwa mereka tidak memiliki *work-life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi). Survei JobStreet pada bulan September lalu bahkan menyebutkan bahwa 62% karyawan mengaku sulit tidur karena masih memikirkan pekerjaannya. Padahal hasil penelitian yang dilakukan menyebutkan bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk memiliki keseimbangan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan memperoleh pendapatan/tahun 20% lebih besar daripada perusahaan yang tidak mendorong *work-life balance*. Gambar diatas

menunjukkan bahwa faktor *work-life balance* merupakan faktor terbesar yang penting mempengaruhi untuk menjaga agar karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Namun jika dikaitkan dengan hasil *in depth interview* terkait variabel *work-life balance* yang dirasakan oleh karyawan ada beberapa faktor yang sama dimana karyawan merasa terganggu antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, karena salah satu faktor yang mempengaruhi adalah seringnya karyawan pulang terlambat untuk menyelesaikan pekerjaan ataupun sulitnya karyawan untuk tidur karena faktor memikirkan pekerjaan yang belum terselesaikan sehingga mengganggu jam istirahat mereka.

Menurut Daipura dan Kakar (2013) mendefinisikan *work-life balance* sebagai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar karyawan merasa nyaman antara komitmen kerja dan keluarga. Konsep *work-life balance* dibangun atas gagasan bahwa kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saling melengkapi dan seimbang satu sama lain. Dalam nada yang sama, Saikia (2011) mendefinisikan konsep ini sebagai sejauh mana seseorang terlibat dan sama-sama puas dengan mereka pekerjaan dan peran pribadi.

Berdasarkan hasil *in depth interview* yang dilakukan peneliti di perusahaan terdapat kesenjangan terkait variabel *work-life balance* dimana lima dari delapan orang karyawan merasa tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi mereka seperti pekerjaan yang membuat mereka harus lembur dikantor membuat waktu mereka untuk *quality time* dengan keluarga berkurang. Kemudian lima dari delapan orang mengatakan bahwa mereka merasa mengabaikan kebutuhan pribadi karena

pekerjaa. Setelah itu lima dari lima orang karyawan mengatakan bahwa mereka tidak punya cukup waktu untuk keluarga dan teman-teman nya..

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Analisis Pengaruh *Autonomy*, *Workload* dan *Work-Life Balance* Terhadap *Job Performance*; Telaah Pada Karyawan Pt. Intermulti Kreasi**”.

## 1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan hasil *in depth interview* yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa masalah yang menyangkut *job performance* di perusahaan menurun. Masalah tersebut akan diselesaikan dengan cara menjawab peranyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *autonomy* memiliki pengaruh positif pada *job performarnce* pada karyawan PT. Intermulti Kreasi?
2. Apakah *workload* memiliki pengaruh negatif pada *job performance* pada karyawan PT. Intermulti Kreasi?
3. Apakah *work-life balance* memiliki pengaruh positif pada *job performance* pada karyawan PT. Intermulti Kreasi?

## 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif *autonomy* terhadap *job performance* pada karyawan PT. Intermulti Kreasi.

2. Untuk mengetahui pengaruh negatif *workload* terhadap *job performance* pada karyawan PT. Intermulti Kreasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif *work-life balance* terhadap *job performance* pada karyawan PT. Intermulti Kreasi.

#### **1.4 Batasan Penelitian**

Untuk mempermudah dalam melakukan penelitian, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Intermulti Kreasi yang berlokasi di Jakarta.
2. Responden pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Intermulti Kreasi yang sudah bekerja minimal 1 tahun.
3. Variabel-variabel yang diteliti adalah *autonomy*, *workload*, *work-life balance* dan *job performance*

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi yaitu manfaat akademis dan manfaat non akademis.

##### **1.5.1 Manfaat Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu, manfaat, informasi, pengetahuan, dan pemahaman lebih baik dalam membantu peneliti lainnya mengenai pengaruh *autonomy*, *workload* dan *work life balance* terhadap *job performance*.

### **1.5.2 Manfaat Non Akademis**

Peneliti berharap dengan hasil dari penelitian ini perusahaan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh dari *autonomy*, *workload* dan *work life balance* terhadap *job performance*. Peneliti juga berharap agar hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan pengetahuan tambahan yang dapat menjadi bahan acuan bagi perusahaan yang bersangkutan baik di masa sekarang maupun di masa mendatang.

### **1.6 Sistematika Penulisan Laporan Penelitian**

Sistematika penulisan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

#### **BAB I Pendahuluan**

Dalam bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II Landasan Teori**

Pada bab ini berisi tentang teori-teori yang peneliti gunakan sebagai landasan teori dalam penelitian, hubungan antar variabel, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis penelitian, serta menampilkan kerangka atau model penelitian yang digunakan beserta hipotesisnya.

### **BAB III Metodologi Penelitian**

Pada bab ini membahas tentang gambaran umum dari objek penelitian, metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian, ruang lingkup penelitian, cara pengukuran variabel penelitian, teknik pengumpulan data, tabel operasionalisasi variabel, dan teknik pengelolaan analisis data yang akan digunakan dalam penelitian.

### **BAB IV Analisis dan Pembahasan**

Pada bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian yang sudah dilakukan baik pada saat melakukan penyebaran kuisisioner kepada responden hingga hasil analisis output kuisisioner.

### **BAB V Kesimpulan dan Saran**

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang diberikan penulis kepada perusahaan maupun penelitian selanjutnya.

UMN  
UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA