



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

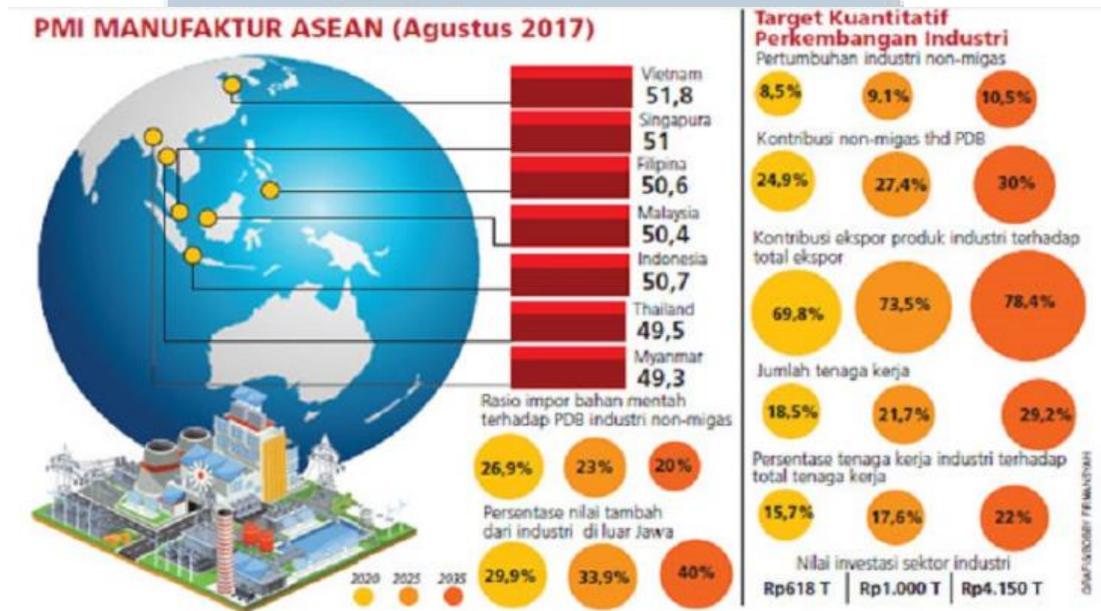
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan sektor industri di Indonesia industri manufaktur mengalami peningkatan kinerja yang terus membaik. Industri manufaktur nasional diklaim memperlihatkan kinerja yang semakin positif dengan meningkatnya jumlah pembelian dan didorong oleh penguatan permintaan, serta karena mengalirnya realisasi investasi dan meningkatnya utilisasi di sektor industri (Okezone, 2017).

Purchasing manager index (PMI) atau indeks manajer pembelian manufaktur Indonesia naik dari 49,9% pada Januari menjadi 51,4% pada Februari 2018, yang merupakan angka tertinggi pada kondisi operasional sejak Juni 2016. *Nikkei* menunjukkan bahwa industri manufaktur mengalami penambahan tenaga kerja baru karena umumnya terkait dengan kenaikan permintaan domestik. Dengan peningkatan produksi tersebut, perusahaan mampu menaikkan jumlah gaji karyawan untuk pertama kali dalam tujuh belas bulan. Secara bersamaan, perusahaan juga memiliki sumber daya yang mencukupi untuk memastikan pesanan selesai tepat waktu. Perusahaan pun masih tetap percaya diri bahwa *output* akan meningkat di periode tahun mendatang, meski sentimen ini tergolong lemah dibanding tren jangka panjang (Okezone, 2018).

Nikkei dan *Markit* pada tahun 2017, mempublikasikan data manufaktur Indonesia, indeks manajer pembelian (*purchasing manager indeks/PMI*) pada Juli sampai per Agustus 2017.



Sumber: Okezone, 2017

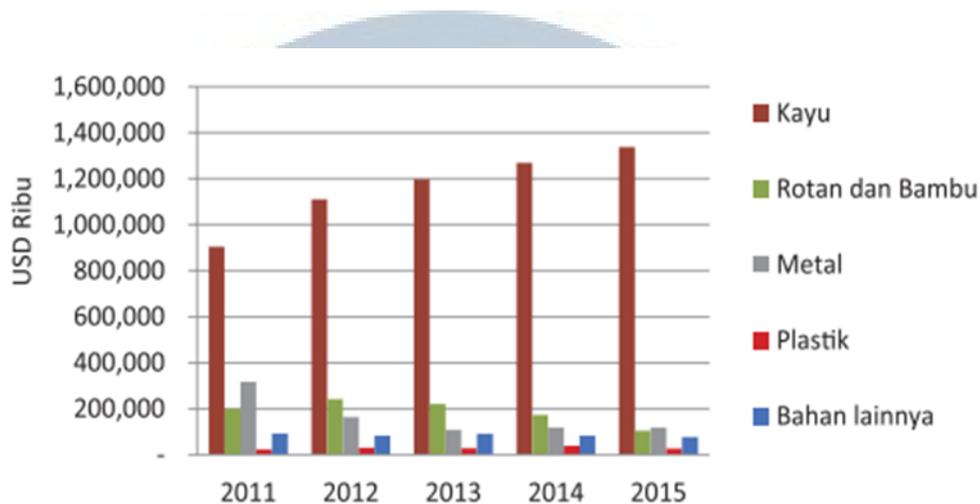
Gambar 1. 1 Purchase Manager Indeks (PMI) Manufaktur ASEAN 2017

Nikkei dan *Markit* pada tahun 2017 dalam laporannya menjelaskan industri manufaktur mengalami peningkatan yang signifikan dari 48,6% pada Juli menjadi 50,7% per Agustus 2017. Dalam hal ini, kebijakan prioritas yang tengah dijalankan Kementerian Perindustrian (Kemenperin), di antaranya pengembangan industri berbasis sumber daya alam, meningkatkan daya saing dan produktivitas industri padat karya berorientasi ekspor, serta memacu kompetensi sumber daya manusia industri.

Kemenperin mendorong upaya menghasilkan inovasi yang sesuai kebutuhan di dunia industri dalam rangka meningkatkan daya saing produk nasional. Kemenperin giat untuk mengandeng sektor swasta untuk berkontribusi memajukan pengembangan pada sektor manufaktur (Okezone, 2017).

Menurut Menteri Perindustrian Airlangga Hartarto mengatakan, potensi pengembangan daya saing industri furnitur dan kerajinan di Indonesia cukup besar karena selain di dukung oleh sumber daya bahan baku berupa kayu, rotan, bambu, dan bahan alami lainnya, juga di dukung dengan keragaman corak dan desain yang berciri khas lokal serta sumber daya manusia yang kompeten. Industri furnitur dan kerajinan nasional dinilai merupakan salah satu sektor unggulan karena mampu menghasilkan produk bernilai tambah tinggi dan berdaya saing global, serta banyak menyerap tenaga kerja yang cukup signifikan. Direktur jendral agro pangkah susanto menyebutkan, perkembangan industri furnitur nasional terus mengalami kemajuan dalam beberapa tahun terakhir. Secara total pada tahun 2013, nilai ekspor furnitur kayu dan rotan nasional mencapai USD 1,8 miliar dan meningkat menjadi USD 1,9 miliar pada tahun 2014. Sedangkan pada tahun 2015 meningkat menjadi USD 2 miliar dan di perediksi akan terus meningkat pada tahun berikutnya (Munib, 2016).

Produk furnitur indonesia yang paling banyak diminati baik domestik maupun internasional adalah furnitur berbahan kayu dan rotan, walaupun tidak menutup kemungkinan permintaan ekspor furnitur dari bahan plastik dan metal. Berikut adalah data ekspor furnitur berdasarkan bahan baku tahun 2015 sebagai berikut.



Sumber: Kemendag, 2017

Gambar 1. 2 Ekspor Furnitur Berdasarkan Bahan Baku Tahun 2015.

Ekspor furnitur dengan bahan baku kayu mengalami peningkatan dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2015. Pada tahun 2012 nilai ekspornya mencapai USD 1,1 miliar atau 18% dan meningkat di tahun 2015 menjadi USD 1,3 miliar atau naik 22%. Sementara untuk rotan dan bambu sejak diberlakukannya peraturan menteri perdagangan nomor 35/M-DAG/PER/11/2011 tentang pemanfaatan rotan secara berkelanjutan dan menjaga ketersediaan bahan baku bagi industri produk rotan serta mendukung peningkatan ekspor produk industri rotan, perlu dilakukan pengaturan mengenai ketentuan ekspor rotan dan produk rotan. Maka ekspor rotan jenis rotan mentah, rotan asalan, rotan w/s, dan rotan setengah jadi dilarang untuk di ekspor. Hal ini dilakukan agar pesaing industri furnitur Indonesia khususnya rotan dan bambu tidak berkembang dengan pesat. Namun ternyata, walaupun kebijakan ini diterapkan, industri furnitur rotan tidak terlalu berkembang karena daerah penghasil rotan dan

daerah industri furnitur rotan tidak berdekatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil ekspor rotan dan bambu yang berfluktuasi. Pada tahun 2011 nilai ekspor rotan sebesar USD 199,81 juta, meningkat di tahun 2013 menjadi USD 220,02 juta, namun nilai ekspor anjlok di tahun 2015 sebesar USD 104,92 juta. Dengan demikian, walaupun harga rotan mentah naik, namun tidak berpengaruh terhadap nilai ekspor rotan dan bambu periode 2011 – 2015. Sementara itu, nilai ekspor furnitur metal walaupun cukup besar di tahun 2011 sebesar USD 316,81 juta, namun terus menurun selama 4 tahun menjadi USD 107,08 juta tahun 2015 atau sebesar -66,20%. Berbanding terbalik, furnitur plastik justru meningkat dari tahun 2011 sebesar USD 24,21 juta menjadi USD 26,78 juta di tahun 2015 atau naik sebesar 10,63 %. Bahan baku ekspor furnitur Indonesia selama ini masih didominasi terutama oleh bahan baku kayu, di bawahnya ada metal, rotan, bambu, plastik, dan bahan lainnya (Kemendag, 2017).

Menurut Himpunan Industri Mebel dan Kerajinan Indonesia (HIMKI) menargetkan bahwa industri mebel dapat tumbuh hingga mencapai 16% pada tahun 2018. Perkembangan industri furnitur dan kerajinan di Indonesia dari tahun ke tahun masih cukup menggembirakan walaupun industri furnitur pada saat ini menghadapi kondisi pasar global yang penuh dengan tantangan, lewat dukungan dari pemerintah yang memiliki peran sangat penting dalam pengembangan industri mebel dan kerajinan membuat industri ini mempunyai daya saing di era perdagangan bebas saat ini. Serta berdampak positif juga kepada para pelaku industri mebel dan kerajinan menjadi semakin positif. Menurut Abdul Sobur ketua umum HIMKI, menyatakan

potensi industri mebel dan kerajinan dalam negeri masih cukup terbuka lebar melihat sumber daya yang dimiliki oleh tanah air masih mendukung dikarenakan Indonesia memiliki sebanyak 80% bahan baku untuk industri mebel dan kerajinan. Ditambah industri furnitur dalam negeri sangat diminati oleh pasar dunia, seperti Amerika, Jepang, Perancis, Belanda, dan Jerman. Sepanjang tahun 2017 pada bulan Januari sampai November, ekspor mebel nasional senilai USD 1,34 miliar di targetkan akan meningkat pada tahun 2019 sebesar USD 5 miliar (Rini, 2018).

Berdasarkan data Kementerian Perdagangan Tahun 2017, negara tujuan ekspor negara Indonesia yang berada di urutan pertama adalah Amerika Serikat dengan nilai ekspor 37% atau sebesar USD 675,76 juta dari total ekspor ke dunia sebesar USD 1,6 miliar. Produk furnitur Indonesia masih menjadi favorit pembeli dari negara ini karena desain – desain Indonesia masih menjadi favorit negara Amerika Serikat, mulai dari pemilihan warna produk juga sangat cocok dengan kriteria dan juga harga yang masih kompetitif. Negara tujuan kedua adalah Jepang sebesar 10% USD 189,966 juta, diikuti oleh Inggris sebesar 5%, Belanda, Jerman, Perancis dan Australia masing – masing sebesar 4%, sedangkan Belgia dan Korea Selatan sebesar 3% dan RRT 2% dan 24% merupakan nilai ekspor Indonesia untuk 197 negara lainnya (Kemendag, 2017).

Dilihat dari segi *employee performance* sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan sehingga pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Para manajer perlu

memahami manfaat utama dari *employee performance* sehingga mereka dapat mengembangkan metode yang konsisten dan obyektif untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Dengan melakukan hal tersebut manajer dapat membantu menentukan kekuatan, kelemahan, dan potensi celah manajerial dalam organisasi bisnis. Serta membantu dalam menentukan tingkat *employee performance*, selain itu juga ciptakan lingkungan kerja yang positif untuk setiap karyawan agar karyawan termotivasi dan juga memberi penghargaan kepada karyawan agar tetap bekerja secara konsisten (Sysindokonsultan, 2018).

Menurut Glints (2018), kinerja karyawan tentunya menjadi salah satu faktor penting dalam setiap perusahaan, memiliki karyawan dengan kinerja yang sangat baik dapat memudahkan pemimpin perusahaan. Namun jika kinerja karyawan kurang baik sehingga dapat memperlambat pekerjaan perusahaan, terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab kurang maksimalnya kinerja karyawan, seperti:

1. Atasan yang buruk, dalam memimpin tentunya seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan dan kemampuan, tentunya seorang pemimpin harus bisa memberikan arahan dan motivasi untuk setiap bawahannya apabila seorang karyawan tidak bisa memberikan arahan dan motivasi yang baik itu akan berdampak kepada kinerja karyawan tersebut.
2. Ketidakcocokan dengan team, bekerja sama dengan anggota team tentunya harus memiliki visi dan misi yang sama. Untuk mencapai visi tersebut tentunya dalam melakukan misi diperlukan kinerja karyawan yang baik agar

tim mereka tetap dalam jalur yang benar. Namun ketidakcocokan dalam tim dapat menjadi salah satu hal yang dapat membuat tim mereka keluar jalur. Bermula dari ketidakcocokan satu individu dengan individu lainnya, kinerja karyawan dapat berkurang. perlu dipertimbangkan baik-baik dalam pemilihan team mulai dari kepribadian, cara berpikir, hingga latar belakang.

3. Ketidakjelasan peran, memberikan pekerjaan yang jelas dan menempatkan karyawan di bagiannya yang tepat kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat agar mereka berpendapat bahwa mereka di libatkan dalam perusahaan. Memberikan pekerjaan yang bukan bagian mereka tentunya akan membuat peran karyawan semakin tidak jelas dan berdampak kepada kinerja karyawan yang akan menurun karena mereka sendiri bingung akan peran mereka di perusahaan.

UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Berdasarkan dari data absensi karyawan tiga bulan terakhir di tahun 2018 yang di dapatkan dari perusahaan Memory Group. Sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan

TAHUN	BULAN	NIK	NAMA	Jlh Hari Hadir	Jlh Hari Tidak Hadir
2018	7	MMR86020115	NANANG	21	1.5
2018	7	MMR77920116	NASIM	21	0
2018	7	MMR73930101	PRIYONO	21	1
2018	7	MMR78950010	M. AFIF	21	0
2018	7	MMR69950012	MOHAMAD KHAMBARI	21	0
2018	7	MMR71950011	SUGIYONO	21	0
2018	7	MMR72950007	SYAIFUDIN	21	0
2018	7	MMR92120500	TRISNAWATI	21	0
2018	7	MMR82000133	AHMAD SOPIAN	21	0.5
2018	7	MMR66960017	DADANG BIN ATANG	21	1
2018	7	MMR70980073	EJENG	21	0
2018	7	MMR67000145	ENDAH SUPRIAYADI	21	1
2018	7	MMR73930045	HASAN SARBINI	21	0.5
2018	7	MMR80990091	IWAN	21	6
2018	7	MMR75000159	M. SANUSI	21	1
2018	7	MMR76980074	MASURI	21	0
2018	7	MMR67000160	MOHAMAD NASIR	21	1
2018	7	MMR77980082	MUGIONO	21	0
2018	7	MMR72000153	MUHAMMAD SARDI	21	1
2018	7	MMR74980077	MUKSIN	21	1
2018	7	MMR77970037	MUSLIH	21	2.5
2018	7	MMR66970056	PARJIMAN	21	0
2018	7	MMR75000142	RUSDI BIN MAMUNG	21	1
2018	7	MMR79000119	SANTOSO	21	0
2018	7	MMR76960026	SUHERMIN	21	2
2018	7	MMR72000158	SUMARDI	21	0.5

Sumber: Data Perusahaan, 2018

Dari data absensi perusahaan pada tahun 2018 *Memory Group* di atas menunjukkan bahwa persentase jumlah ketidakhadiran karyawan tetap di perusahaan dari bulan ke enam sebesar 1,2%. Mengalami peningkatan di bulan ke tujuh menjadi sebesar 1,4%. Kinerja karyawan mengalami penurunan di lihat dari absensi masing – masing karyawan di perusahaan masih ada beberapa karyawan yang tidak hadir atau

tidak masuk pada jam kerja dan ini menandakan bahwa karyawan tersebut mengalami penurunan pada kinerja mereka di perusahaan. Dikarenakan motivasi kerja yang kurang diberikan kepada karyawan perusahaan di tempat kerja, sehingga berdampak terhadap kinerja mereka dilihat dari absensi ketidakhadiran masing – masing karyawan di perusahaan yang mengalami peningkatan.

Falkenburg & Schyns (2007) dalam Siengthai & Pila-Ngarm (2016), menyatakan bahwa mendukung pernyataan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* dan *job performance*. Judge, Bono, Thoresen & Patton (2001) dalam Siengthai et al (2016), menegaskan bahwa *job satisfaction* terkait dengan *job performance*. Parker (2014) dalam Siengthai et al (2016), meninjau penelitian tentang motivasi dan berpendapat bahwa *job design* dapat meningkatkan pembelajaran karyawan, pemeliharaan, dan pengembangan untuk hasil, seperti produktivitas dan kualitas.

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang dilakukan oleh peneliti kepada sepuluh orang karyawan Memory Gorup dari divisi *human resource*, *human resource personnel*, *finance*, dan produksi. Satu orang karyawan menyatakan bahwa pekerjaan mereka menjadi dua bagian karena menangani tugas pekerjaan yang lain selain tugas pekerjaan mereka sehingga dapat menurunkan performa kinerja mereka. Dua orang menyatakan tekanan kerja yang tinggi dapat menurunkan motivasi kerja mereka. Satu orang menyatakan bahwa rekan kerja menyelesaikan pekerjaan dengan jangka waktu lama dapat menurunkan performa kinerja mereka. Satu orang karyawan menyatakan

bahwa karena demosi yang di terima sehingga dapat menurunkan motivasi kerja mereka. Empat orang karyawan menyatakan belum mencapai kinerja terbaik mereka karena kurang berpengalaman di bagian pekerjaan yang baru.

Pada saat ini dalam meningkatkan kualitas *employee performance* suatu perusahaan melakukan berbagai strategi, pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dari suatu perusahaan dapat melakukan salah satunya strategi seperti *job redesign* pada setiap karyawan di perusahaan. *job redesign* telah banyak digunakan sebagai salah satu strategi Sumber Daya Manusia (SDM) untuk dapat terus mengembangkan kehidupan dinamis dan produktif baru dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan sangat cepat (Siengthai et al, 2016). Karakteristik pekerjaan yang di rancang dengan baik sesuai dengan karyawan tersebut akan meningkatkan motivasi karyawan dan karenanya akan meningkatkan kinerja mereka (Hackman & Oldham, 1976 dalam Siengthai et al, 2016).

Karena karyawan adalah salah satu aset perusahaan yang dapat diperbarui, mereka menjadi pendorong yang utama untuk menuju suatu perubahan, terutama dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan sangat cepat, dengan begitu suatu perusahaan terus melakukan *job redesign* agar dapat mendukung suatu strategi bisnis yang mereka terapkan dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan tersebut (Siengthai et al, 2016).

Dalam pengertiannya *job redesign* adalah menetapkan tugas, metode pekerjaan sedemikian rupa agar pekerjaan salah satu karyawan dapat dijalankan dengan efisien dan efektif. Holman, Axtell, Sprgg, Totterdell & Wall ,(2010) dalam Siengthai et al (2016), menyatakan bahwa *job redesign* memainkan peran sebagai mediator untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di suatu perusahaan. Akibatnya, *job redesign* lebih cenderung menjadi salah satu strategi Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat efektif dalam memecahkan masalah kinerja karyawan di suatu perusahaan dan dapat mengurangi biaya yang signifikan bagi suatu perusahaan.

Berdasarkan dari data perusahaan Memory Group di tahun 2018, perusahaan telah melakukan *job redesign* kepada beberapa karyawan di perusahaan. Sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Data Perubahan Divisi Pada Karyawan

NIK	NAMA	DEP	DIVISI	SUB DIVISI
MNR88164237	SULISTIYO SYAIFUL HUDA	SCOP	PPIC & WAREHOUSE TGR	WAREHOUSE B1
MNR81060197	JUNianto	LSPR	UPHOLSTERY	PROD - SC
MNR81060197	JUNianto	SM	QUALITY CONTROL FINISH GOOD	-
MNR86131502	IKA SETIANA	HR	HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	PEOPLE DEVELOPMENT
MNR89102352	YUDIA EKA ASMARA	MNFG	PRODUCTION OPERATIONAL TAP 1	Main Production TAP 1 - Group B
MNR92153075	BIMA ATMAJA	MNFG	PRODUCTION OPERATIONAL UV	SUPPORT PRODUCTION TAP UV - GROUP B
MNR91164287	IBRAHIM	TSC	PANEL MATERIAL RESEARCH	PANEL FINISHING
MNR91164316	MUHAMMAD YUSUF	TSC	PANEL MATERIAL RESEARCH	PANEL LAMINATING
MNR92175066	DEVINA	TSC	PANEL PRODUCT DEVELOPMENT	PRODUCT DESIGN

NIK	NAMA	DEP	DIVISI	SUB DIVISI
MNR88164237	SULISTIYO SYAIFUL HUDA	PENETAPAN	TAP	PT. TALENTA ANUGERAH PRATAMA
MNR81060197	JUNianto	MUTASI	TAP	PT. TALENTA ANUGERAH PRATAMA
MNR81060197	JUNianto	PROMOSI	TAP	PT. TALENTA ANUGERAH PRATAMA
MNR86131502	IKA SETIANA	MUTASI	TAP	PT. TALENTA ANUGERAH PRATAMA
MNR89102352	YUDIA EKA ASMARA	MUTASI	MECO	PT. INDRACK MULTIKREASI-JATI
MNR92153075	BIMA ATMAJA	MUTASI	TAP	PT. TALENTA ANUGERAH PRATAMA
MNR91164287	IBRAHIM	PENETAPAN	MECO	PT. INDRACK MULTIKREASI-JATI
MNR91164316	MUHAMMAD YUSUF	PENETAPAN	MECO	PT. INDRACK MULTIKREASI-JATI
MNR92175066	DEVINA	MUTASI	MECO	PT. INDRACK MULTIKREASI-JATI

Sumber: Data Perusahaan, 2018

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa perusahaan Memory Group telah melakukan beberapa perubahan divisi kepada beberapa karyawannya, seperti mutasi, demosi, promosi, dan perubahan ke divisi atau bagian lain. Hal ini dikarenakan kebutuhan yang darurat di divisi dan bagian yang membutuhkan tambahan tenaga kerja atau karena di tinggalkan karyawan sebelumnya, untuk sementara diisi oleh karyawan pada divisi atau bagian yang lain.

Job redesign dilakukan dengan persetujuan kedua belah pihak antara perusahaan dan karyawan secara bersama setuju apabila karyawan tersebut di rotasi pekerjaannya, dengan beralasan kebutuhan perusahaan ataupun perusahaan mempunyai tujuan, maksud dan misi yang lebih baik dalam pengembangan karyawan untuk di berikan kepercayaan yang lebih untuk mengisi suatu posisi yang cakupannya lebih luas (Hukum, 2014). Seiring berjalannya strategi *job redesign* di suatu perusahaan akan berpengaruh juga kepada *job satisfaction* karyawan setelah mereka di pindahkan ke bagian posisi kerja mereka ke tempat bagian posisi kerja yang baru.

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang sudah di dapatkan, peneliti telah melakukan *in-depth interview* kepada sepuluh orang karyawan dari divisi *human resource*, *human resource personnel*, *finance*, sales dan produksi di *Memory Group* untuk mencari fenomena yang ada di perusahaan. Informasi yang di ambil dari karyawan mengenai *job redesign*. Rotasi kerja di Memory Gorup termasuk perpindahan ke divisi lain, kenaikan jabatan, demosi dan mutasi. Dari sepuluh

karyawan yang sudah di interview oleh penulis rata – rata mereka sudah mengalami rotasi kerja di perusahaan Memory Group. Enam orang karyawan di rotasi kerja namun masih di divisi yang sama namun tidak sesuai dengan latar belakang pekerjaan mereka. Dua orang karyawan di rotasi kerja ke bagian dan divisi yang berbeda namun tidak sesuai dengan latar belakang pekerjaan mereka. Satu orang karyawan di mutasi namun karyawan mengeluhkan jarak tempuh yang jauh untuk mencapai perusahaan tempat karyawan di mutasi. Satu Orang karyawan di demosi dikarenakan pendidikan karyawan yang rendah. Memory Group sering melakukan rotasi kerja ataupun mutasi kepada setiap karyawannya, dikarenakan kebutuhan yang darurat di divisi yang paling membutuhkan atau di tinggalkan karyawan sebelumnya dibandingkan dengan divisi lama karyawan tersebut.

Job satisfaction dapat di definsikan sebagai pengukuran pekerjaan atau pengalaman seseorang dalam hal emosi positif atau kesenangan dalam pekerjaan (Locke, 1976 dalam Siengthai et al, 2016). Dan perasaan orang suka atau tidak sukanya mereka terhadap suatu pekerjaan (Spector, 1997 dalam Siengthai et al, 2016). Definisi – definisi ini mengacu pada emosi – emosi individu setiap karyawan di suatu perusahaan yang cenderung mengarah pada karyawan itu sendiri menjadi lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap sutau pekerjaan.

Job satisfaction biasanya sering terlihat dalam percakapan, *job satisfaction* salah satunya mempengaruhi kehadiran. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih jarang absen ketimbang mereka yang tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan bertahan lebih lama dibandingkan dengan mereka yang tidak puas dengan *job satisfaction* mereka dan performa kerja merupakan hal yang saling berhubungan. Namun kenyataannya mungkin beberapa orang menyenangi dan puas dengan pekerjaan mereka namun tidak menampilkan performa kerja yang baik. Selain itu ditemukan suatu bukti yang *mempengaruhi job satisfaction* yakni, mereka yang memberikan performa baik adalah mereka yang puas pada pekerjaan mereka (Portalhr, 2014).

Mohr & Zoghi (2008) dalam Siengthai et al (2016), menyarankan hubungan antara *job satisfaction* dan praktik kerja keterlibatan tinggi. Temuan mereka menunjukkan bahwa *employee satisfaction* dapat meningkatkan partisipasi dalam praktik keterlibatan tinggi. Selain itu, rencana *job satisfaction* diperlukan untuk rencana rotasi kerja. *Job enrichment* adalah salah satu teknik desain pekerjaan yang berkontribusi pada pekerjaan yang lebih menarik, menantang dan memuaskan. De Menezes (2012) dalam Siengthai et al (2016), mempelajari hubungan antara *job enrichment* dan *job satisfaction* dan memastikan hubungan positif antara dua variabel.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

Berdasarkan survei *jobsreet.com* menjelaskan beberapa faktor yang menyatakan 73% ketidakpuasan karyawan di tempat mereka bekerja.



Sumber: *Jobstreet*, 2014

Gambar 1. 3 73% Karyawan Tidak Puas Dengan Pekerjaan Mereka

Dari hasil survei *jobsreet* kepada 17,623 responden, sebanyak 54% menyatakan bahwa mereka tidak puas dengan bekerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka, 85% menyatakan ketidakpuasan karena tidak memiliki *work life balance*, 60% menyatakan di tempat mereka bekerja tidak adanya jenjang karier dalam pekerjaannya, selain itu 53% karyawan tidak puas dengan pekerjaannya karena atasan mereka memiliki karakter militer, paternalis atau bisa juga dibilang mereka tidak dapat mengembangkan skill mereka, dan karkater atasan yang acuh terhadap bawahannya (Jobstreet, 2014).

Antoncic & Antoncic (2011) dalam Shienghai et al (2016), menjelaskan bahwa *employee satisfaction* memiliki pengaruh positif pada empat dimensi kerja (kepuasan umum dengan pekerjaan, hubungan karyawan, remunerasi, manfaat dan budaya organisasi, dan loyalitas karyawan). Oleh karena itu, dampak ini memiliki pengaruh positif terhadap pertumbuhan perusahaan, temuan ini juga menegaskan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *job performance*.

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang di dapatkan, peneliti melakukan *in-depth interview* kepada sepuluh orang responden guna mencari informasi mengenai *job satisfaction*. Dari karyawan Memory Group yang sudah di *interview*, dua orang karyawan menyatakan mereka terlalu banyak mendapat kerjaan serta tekanan yang tinggi di dalam kerja dan hubungan dengan partner kerja yang kurang sehingga bisa mengurangi kepuasan kerja mereka di tempat kerja. Empat orang karyawan menyatakan bahwa rotasi kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang mereka sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka di tempat kerja. Empat orang karyawan menyatakan masih belum puas dengan gaji dan benefit yang di berikan perusahaan. Dari pendapat karyawan faktor – faktor itulah yang membuat *job satisfaction* mereka berkurang pada saat mereka bekerja di perusahaan.

Berdasarkan dari fenomena dan permasalahan yang ada di perusahaan Memory Group, maka dari ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis pengaruh *Job Redesign*, *Job Sastisfaction* terhadap *Employee Performance* telaah pada Memory Gorup**”

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Dalam Penelitian ini, ada beberapa masalah yang dapat di rumuskan. Antara lain sebagai berikut:

1. Karyawan menangani tugas selain tugas mereka dapat menurunkan performa kinerja mereka.
2. Tekanan kerja yang tinggi dapat menurunkan motivasi kerja karyawan di pekerjaan.
3. Karyawan belum mencapai kinerja terbaik, karena kurang berpengalaman di tempat bagian kerja yang baru.

Maka muncul masalah pada aspek *employee performance*, masalah tersebut akan diselesaikan dengan cara menjawab pertanyaan penelitian. Antara lain sebagai berikut:

1. Apakah *job redesign* berpengaruh positif terhadap *employee performance* pada karyawan Memory Group ?
2. Apakah *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance* pada karyawan Memory Group ?

3. Apakah *job redesign* dan *job satisfaction* secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap *employee performance* pada karyawan Memory Group ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *job redesign* terhadap *employee performance* pada karyawan Memory Group ?
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *job satisfaction* terhadap *employee performance* pada karyawan Memory Group ?
3. Untuk mengetahui pengaruh *job redesign* dan *job satisfaction* terhadap *employee performance* pada karyawan Memory Group ?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Dapat memberikan gambaran, informasi, dan saran yang berguna bagi para pelaku bisnis, sehingga dapat mengetahui pengaruh antara *job redesign* dan *job satisfaction* terhadap *employee performance*.

2. Manfaat Akademis

Dapat memberikan informasi yang akurat, sehingga bermanfaat bagi pembaca dan melalui penelitian ini diharapkan mendapatkan pembelajaran yang baru

mengenai topik yang penulis angkat yaitu pengaruh *job redesign* dan *job satisfaction* terhadap *employee performance*.

3. Manfaat bagi Perusahaan

- a. Diharapkan hasil penelitian ini bisa memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengolahan Sumber Daya Manusia (SDM) beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek – aspek SDM secara lebih baik di perusahaan.
- b. Memberikan masukan dan saran kepada perusahaan yang mungkin berguna bagi perusahaan untuk membantu memperbaiki kualitas kinerja karyawannya di perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih terukur, maka perlu adanya pembahasan penelitian ini. Batasan masalah atau ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini penulis akan melakukan penelitian di perusahaan Memory Group.
2. Responden yang diambil oleh si penulis adalah karyawan Memory Group.
3. Penelitian ini berfokus pada karyawan tetap Memory Group yang pernah mengalami *job redesign*.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan pada laporan penelitian ini terbagi dalam 5 bab, adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini membahas akan latar belakang pelaksanaan penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini membahas akan tinjauan literature dari penelitian yang dilakukan, teori – teori yang berhubungan dengan penelitian dan perumusan hipotesis. Dalam hal ini teorinya adalah manajemen, manajemen sumber daya manusia, *job redesign*, *job satisfaction*, dan *employee performance*.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

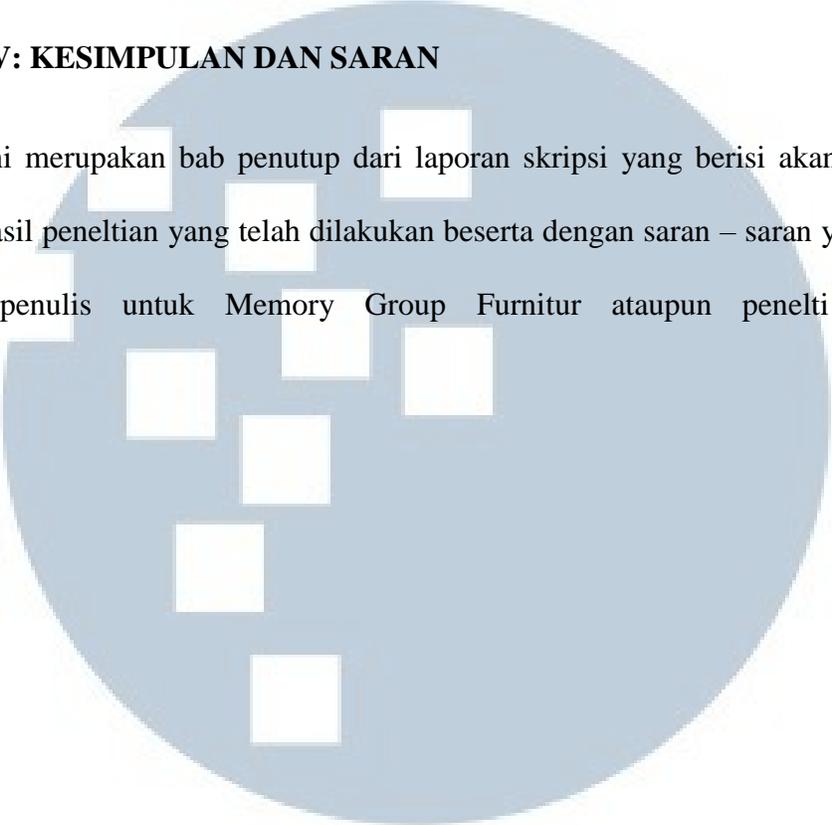
Bab ini membahas akan rancangan, sumber data, variable dan pengukuran, beserta metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian.

BAB IV: ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi akan hasil dari penelitian yang telah dilakukan berdasarkan pada konsep dan metodologi yang digunakan, serta hasil dari pengolahan data beserta dengan pembahasannya.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dari laporan skripsi yang berisi akan kesimpulan atas hasil penelitian yang telah dilakukan beserta dengan saran – saran yang diberikan oleh penulis untuk Memory Group Furnitur ataupun peneliti selanjutnya.



UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA