



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

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, 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**

Perusahaan atau usaha industri merupakan satu unit usaha (kesatuan) dimana berisikan orang-orang yang memiliki tanggung jawab atas usaha tersebut dan melakukan kegiatan ekonomi dengan tujuan untuk menghasilkan barang atau jasa. Salah satu bidang di dalam perusahaan industri adalah industri manufaktur. Industri manufaktur adalah satu unit usaha dengan adanya kegiatan ekonomi berupa mengubah suatu barang belum jadi (dasar) menjadi barang jadi/setengah jadi atau dapat dibidang mengubah sesuatu yang memiliki nilai kurang menjadi sesuatu yang nilainya bertambah. Pada perusahaan industri terdapat 4 golongan, yaitu industri rumah tangga dengan banyaknya tenaga kerja sebanyak 1 – 4 orang, industri kecil dengan banyaknya tenaga kerja sebanyak 5 – 19 orang, industri sedang dengan banyaknya tenaga kerja sebanyak 20 – 99 orang dan yang terakhir adalah industri besar dengan banyaknya tenaga kerja sebanyak lebih dari 100 orang (BPS, 2017).

Industri manufaktur adalah industri yang dinilai dapat lebih produktif dan efektif dalam menghasilkan sumber devisa terbesar, penyumbang pajak dan bea cukai terbesar, meningkatkan nilai tambah bahan baku dan juga memperbanyak tenaga kerja. Kementerian Perindustrian mencatat bahwa beberapa sektor seperti industri logam dasar, tekstil dan pakaian serta industri alat angkutan memiliki persentase kinerja di atas PDB (Produk Domestik Bruto) secara nasional. Industri logam dasar memiliki persentase sebesar 9.94%, kemudian industri tekstil dan pakaian memiliki persentase sebesar 7.53%, serta industri alat angkutan sebesar

6.33%. Adanya peningkatan dalam daya beli masyarakat terhadap berbagai jenis produk dinilai sangat berpengaruh dengan hal ini sehingga produksi akan meningkat sesuai dengan permintaan. (Invest Indonesia 2018).

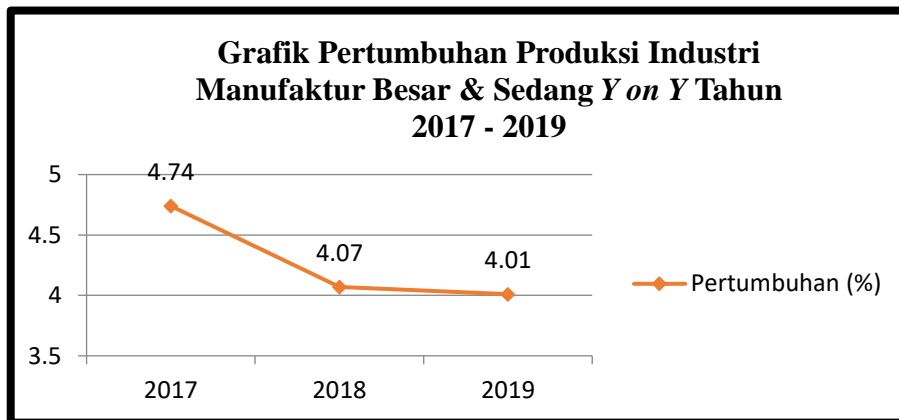


Sumber: Indonesiabaik.id, 2019

**Gambar 1. 1 Posisi Indonesia di Industri Manufaktur Dunia**

Dapat di lihat dari Gambar 1.1, industri yang menjadi salah satu peranan yang penting terhadap pertumbuhan ekonomi nasional adalah industri manufaktur. Industri manufaktur telah memberikan kontribusi sebesar 20% kepada PDB. Dengan adanya industri manufaktur memberikan kontribusi sebesar 20%, Indonesia telah menempati peringkat kelima di antara negara G20 pada tahun 2019. Dengan besarnya persentase tersebut, Indonesia berada pada posisi di sebelah Jerman yang mencapai 20.7%. China berada pada posisi pertama dengan pencapaian sebesar

29.3%, kemudian disusul oleh Korea Selatan sebesar 27.6%, Jepang sebesar 21%, Jerman sebesar 20.7% dan yang kelima adalah Indonesia dengan pencapaian sebesar 20%. Sehingga Indonesia telah menjadi negara ASEAN pertama yang dipercaya sebagai mitra resmi penyelenggaraan pameran teknologi manufaktur terbesar (Nurhanisah, 2019).



Sumber: BPS, 2020 (Data Diolah)

**Gambar 1. 2 Grafik Pertumbuhan Produksi Industri Manufaktur *Y on Y* Tahun 2017 - 2019**

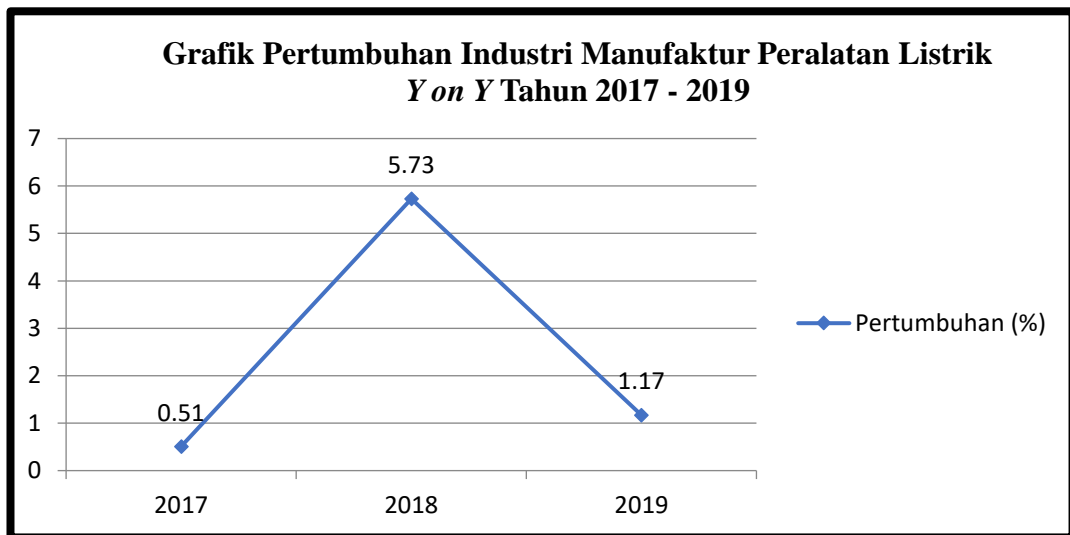
Dapat dilihat dari Gambar 1.2 di atas bahwa produksi industri manufaktur besar dan sedang dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019. Pada tahun 2017 terhadap tahun 2016, terjadi kenaikan pada pertumbuhan industri manufaktur sebesar 4,74%. Hal yang menjadi penyebab kenaikan tersebut adalah naiknya produksi pada sektor industri makanan, yaitu naik sebesar 9,93%. Sedangkan yang menyebabkan penurunan adalah turunnya produksi industri pengolahan lainnya, yaitu turun sebesar 4,51%. Pada triwulan IV tahun 2017 terhadap triwulan IV tahun 2016, pertumbuhan produksi industri manufaktur besar dan sedang naik sebesar 5,15%. Kenaikan terjadi dikarenakan adanya kenaikan produksi dalam sektor

industri makanan, yaitu naik sebesar 15,28%. Sedangkan, yang menyebabkan penurunan terbesar adalah turunnya produksi industri bahan kimia, yaitu turun sebesar 12,02% (BPS, 2018).

Pada tahun 2018 terhadap tahun 2017, terjadi kenaikan pada pertumbuhan industri manufaktur besar dan sedang sebesar 4,07%. Hal yang menjadi penyebab kenaikan tersebut adalah naiknya produksi pada sektor industri kulit, barang dari kulit dan alas kaki, yaitu naik sebesar 18,78%. Sedangkan yang menyebabkan penurunan adalah turunnya produksi industri komputer, barang elektronik dan optik, yaitu turun sebesar 15,06%. Pada triwulan IV tahun 2018 terhadap triwulan IV tahun 2017, pertumbuhan produksi industri manufaktur besar dan sedang naik sebesar 3,90%. Kenaikan terjadi dikarenakan adanya kenaikan produksi dalam sektor industri minuman, yaitu naik sebesar 23,44%. Sedangkan, yang menyebabkan penurunan terbesar adalah turunnya produksi industri komputer, barang elektronik dan optik, yaitu turun sebesar 16,87% (BPS, 2019).

Pada tahun 2019 terhadap tahun 2018, terjadi kenaikan pada pertumbuhan industri manufaktur besar dan sedang sebesar 4,01%. Hal yang menjadi penyebab kenaikan tersebut adalah naiknya produksi pada sektor industri percetakan dan reproduksi media rekaman, yaitu naik sebesar 19,58%. Sedangkan yang menyebabkan penurunan adalah turunnya produksi industri logam, bukan mesin dan peralatannya, yaitu turun sebesar 18,49%. Pada triwulan IV tahun 2019 terhadap triwulan IV tahun 2018, pertumbuhan produksi industri manufaktur besar dan sedang naik sebesar 3,62%. Kenaikan terjadi dikarenakan adanya kenaikan produksi dalam sektor industri farmasi, produk obat kimia dan obat tradisional,

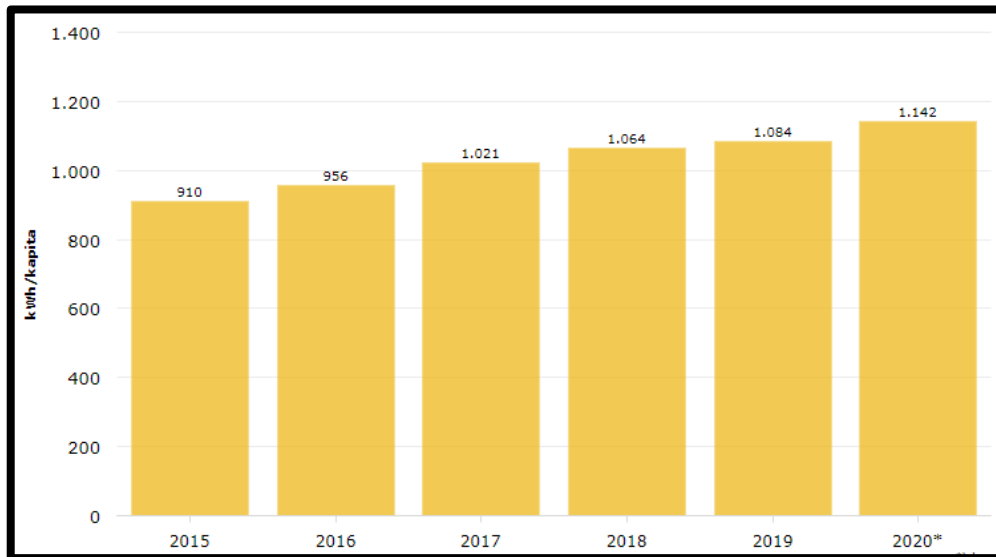
yaitu naik sebesar 18,58%. Sedangkan, yang menyebabkan penurunan terbesar adalah turunnya produksi industri barang logam, bukan mesin dan peralatannya, yaitu turun sebesar 19,78% (BPS, 2020).



Sumber: BPS, 2020 (Data Diolah)

**Gambar 1. 3 Grafik Pertumbuhan Industri Manufaktur Peralatan Listrik pada Tahun 2017 – 2019**

Berdasarkan Gambar 1.3 dapat dilihat pertumbuhan industri manufaktur peralatan listrik dari tahun 2017 – 2019. Pertumbuhan industri manufaktur pada bidang peralatan listrik di tahun 2017 naik sebesar 0,51% terhadap tahun 2016. Kemudian pada tahun selanjutnya, terjadi kenaikan yang cukup tinggi yaitu sebesar 5,73% terhadap tahun 2017. Setelah itu terjadi penurunan produksi industri manufaktur peralatan listrik sebesar 1,17% (BPS, 2020).



Sumber: Kementerian ESDM, 2020

**Gambar 1. 4 Konsumsi Listrik Nasional (2015 – 2020)**

Berdasarkan Gambar 1.4 dapat dilihat konsumsi listrik Indonesia per kapita dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2020 terus mengalami kenaikan. Pada tahun 2015 tingkat konsumsi listrik perkapita sebesar 910 kWh/kapita, meningkat pada tahun 2016 yaitu sebesar 956 kWh/kapita diikuti dengan tahun 2017 sebesar 1021 kWh/kapita, kemudian pada tahun 2018 naik menjadi 1064 kWh/kapita, tahun 2019 naik menjadi 1084 dan yang terakhir 1142 kWh/kapita pada tahun 2020 (Kementerian ESDM, 2020).



Sumber: Kementerian ESDM, 2020 (Data Diolah)

### Gambar 1. 5 Perkembangan Konsumsi Listrik per Kapita

Berdasarkan Gambar 1.5, besar konsumsi listrik dari tahun 2018 diperkirakan akan terus menaik setiap tahunnya sampai tahun 2024. Target itu terus mengalami peningkatan dari tahun 2018 yaitu 1.064 kWh per kapita menjadi 1.203 kWh per kapita pada tahun 2021, 1.268 kWh per kapita pada 2022, 1.336 kWh per kapita pada 2023, dan akhirnya menjadi 1.408 kWh per kapita pada 2024. Faktor kecil ini mungkin menjadi pendorong dalam penjualan panel listrik. Di saat banyaknya masyarakat yang memakai listrik, sangat memungkinkan panel listrik semakin dicari dan dibeli.

PT. XYZ adalah salah satu perusahaan yang bergerak di sektor industri manufaktur peralatan listrik. Perusahaan ini melihat peluang dimana masyarakat membutuhkan panel listrik. PT. XYZ didirikan pada tahun 2005 yang berlokasi di daerah Curug dengan alamat Jl. Raya Veteran No.18, Kadu Jaya, Kec. Curug,



Tangerang, Banten 15810. Perusahaan ini memproduksi panel listrik tegangan rendah (up to 690V) dan tegangan menengah (up to 24 kV).

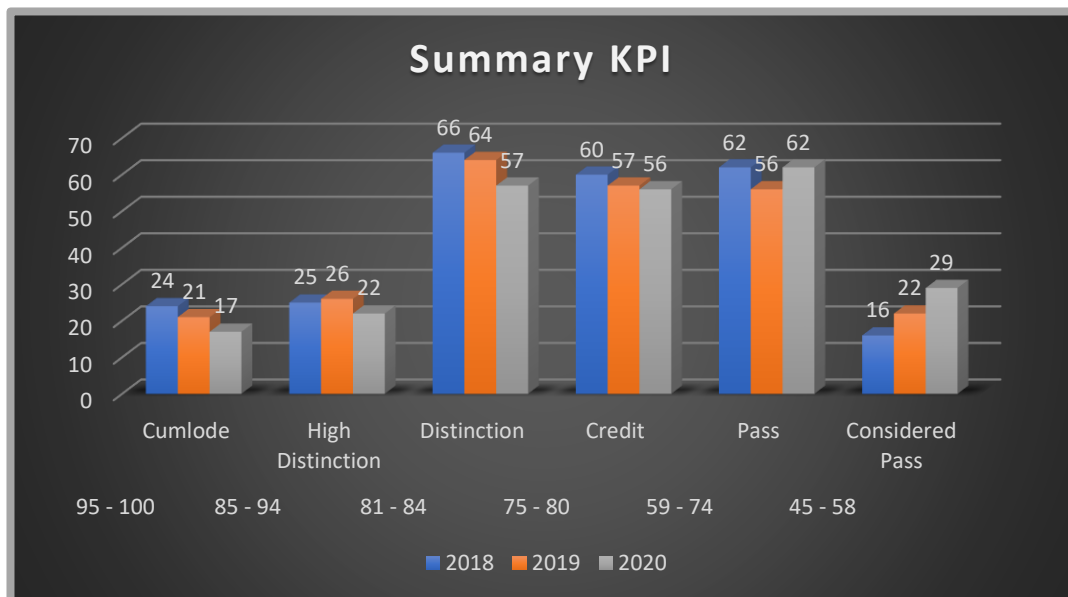
Pada tahun 2009, PT. XYZ telah bekerja sama dengan salah satu perusahaan yang menjadi produsen peralatan rumah tangga dan produk pencahayaan yaitu GE *Consumer & Industrial*. Dengan adanya kerja sama antar PT. XYZ dan GE *Consumer & Industrial*, mereka dapat memproduksi dan memasarkan produknya yang dinamakan GE SenPlus (*MCC Low Voltage up to 690 VAC*) dan juga *SecoGear (Metal Clad Switchgear 3.3-27kV, Air Insulated)*

PT. XYZ memiliki beberapa divisi, yaitu *human resources, marketing, production, estimasi, design, quality control, PPIC (Production Planning and Inventory Control), finance* dan *accounting*. Perusahaan tersebut memiliki lebih dari 200 karyawan yang bekerja di sana. Dengan slogan yang dipakai perusahaan yaitu “QCDS”, perusahaan ini selalu memperhatikan dan memprioritaskan kualitas produk dan ketepatan jadwal pengiriman sehingga dapat meningkatkan tingkat *customer satisfaction*. Kualitas dan mutu yang diberikan dengan baik akan mempengaruhi *organizational performance*. Oleh sebab itu setiap panel yang diproduksi selalu ketat dalam melewati kontrol kualitas sesuai dengan standar. Hal tersebut menjadi standar yang dibutuhkan dalam era globalisasi ini.

Untuk mencapai *customer satisfaction*, kinerja sangat diperhatikan dan dinilai sangat penting bagi perusahaan. Bila kinerja dinilai tidak baik, maka hasilnya mungkin buruk. Kinerja karyawan dapat dinilai dan dilihat dari beberapa faktor, contohnya dapat dilihat berdasarkan KPI (*Key Performance Indicator*) yang sudah dibuat oleh perusahaan. *Key Performance Indicator* atau KPI adalah cara

yang tepat digunakan oleh perusahaan ataupun organisasi dalam mengukur seberapa jauhnya kinerja anggota organisasi atau juga karyawan dalam memenuhi tujuan atau target yang telah ditentukan perusahaan. KPI juga dinilai dapat menjadi tolak ukur penilaian kinerja para karyawan. Banyak sekali manfaat dari pemakaian KPI di dalam sebuah perusahaan seperti, semakin mudahnya mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan dan dampaknya terhadap *organizational performance*, dapat memudahkan karyawan dalam memahami target dan ekspektasi manajemen atau perusahaan, karyawan dapat lebih mengelola kinerja pribadi dikarenakan mengetahui KPI yang dibuat dan dapat menjadi tolak ukur perusahaan untuk memberikan *reward* atau juga *punishment* secara objektif, tidak secara subjektif. (LinovHR, 2017).

Untuk mendapatkan informasi, peneliti melakukan kegiatan *in depth interview* kepada Direktur perusahaan dan beberapa karyawan tetap pada PT. XYZ. Berdasarkan hasil *in depth interview*, *organizational performance* mengalami penurunan setiap tahunnya, hal tersebut dipengaruhi oleh *organizational commitment* dan *work-life balance*. Selain mendapatkan informasi berdasarkan hasil *in depth interview*, peneliti juga mendapatkan data berupa *summary* KPI dimana dapat mendukung pembuktian bahwa ada penurunan yang terjadi pada *organizational performance* di PT. XYZ setiap tahunnya.



Sumber: Data Internal Perusahaan, 2020

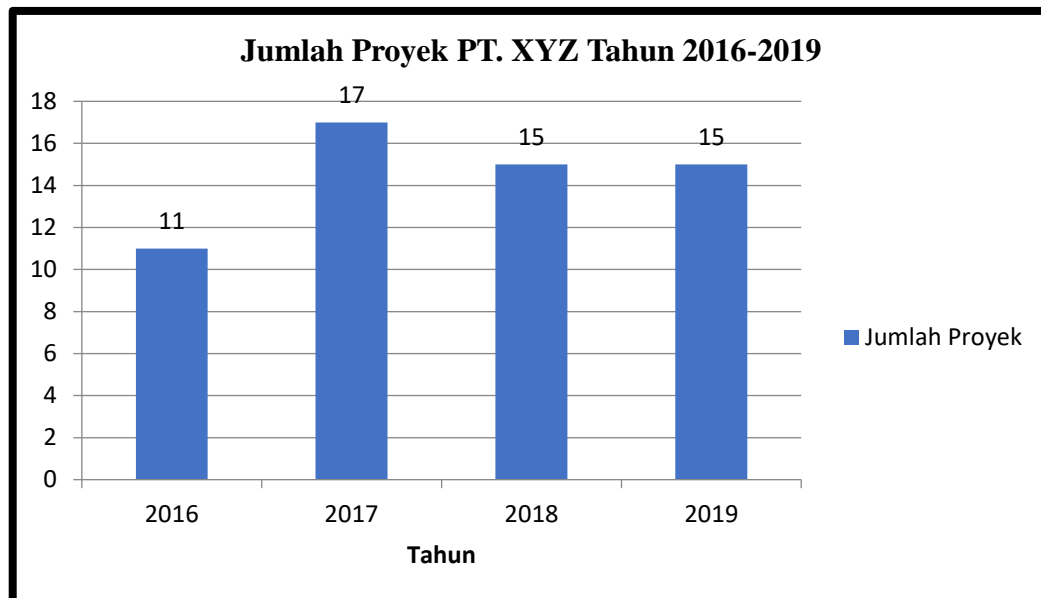
**Gambar 1. 6 Grafik Summary KPI pada PT. XYZ**

Berdasarkan Gambar 1.6 dapat dilihat bahwa terdapat 6 pengelompokan kategori dalam penilaian seorang karyawan. Pengelompokan kategori tersebut berdasarkan nilai yang didapat dari rata-rata yang dihitung selama 1 tahun. Nilai 45-58 masuk ke dalam “*Considered Pass*”, nilai 59-74 masuk ke dalam “*Pass*”, nilai 75-80 masuk ke dalam “*Credit*”, sedangkan nilai 81-84 masuk ke dalam “*Dictinction*”, kemudian nilai 85-94 masuk ke dalam “*High Distinction*” dan nilai rata-rata tertinggi yaitu 95-100 masuk ke dalam “*Cumlode*”. Pada tahun 2018-2020 karyawan yang masuk ke dalam kategori “*Cumlode*” dari 24 karyawan turun menjadi hanya 17 karyawan saja. Pada tahun 2019-2020 terjadi juga penurunan kinerja dari 26 karyawan yang berada di kategori “*High Distinction*” menjadi 22 orang saja. Lain kategori, pada tahun 2018-2020 di kategori “*Distinction*” dari 66 karyawan menurun menjadi hanya 57 karyawan saja. Pada kategori “*Credit*” dari 60 karyawan menurun menjadi 56 karyawan pada tahun 2018-2020. Karyawan

yang berada di kategori “*Pass*” dari 60 karyawan, sempat berkurang menjadi 56 karyawan kemudian kembali menjadi 60 karyawan kembali. Yang terakhir di kategori “*Considered Pass*” dari hanya 16 karyawan, tiba-tiba menaik menjadi 29 karyawan pada awal tahun 2020. Dengan total karyawan pada tahun 2018 sebanyak 253 karyawan dan total karyawan pada tahun 2020 adalah 243 karyawan.

Bila diubah menjadi persentase, terdapat penurunan kategori “*cumlode*” pada tahun 2018 ke tahun 2019 sebesar 12.5% dan penurunan juga pada tahun 2019 ke tahun 2020 sebesar 19.05%. Kemudian, pada kategori “*high distinction*” sempat terjadi kenaikan pada tahun 2018 ke tahun 2019 sebesar 4% dan terjadi penurunan pada tahun 2019 ke tahun 2020 sebesar 15.39%. Pada kategori “*distinction*” terjadi penurunan di tahun 2018 ke tahun 2019 sebesar 3.03% dan dilanjutkan penurunan juga pada tahun 2019 ke tahun 2020 sebesar 10.94%. Selain itu pada kategori “*credit*” terjadi penurunan di tahun 2018 ke tahun 2019 sebesar 5% dan di tahun 2019 ke tahun 2020 sebesar 1.75%. Pada kategori “*pass*” terjadi penurunan di tahun 2018 ke tahun 2019 sebesar 9.68% tetapi terjadi kenaikan sebesar 10.71% pada tahun 2019 ke tahun 2020. Sedangkan pada kategori “*considered pass*” terjadi kenaikan di tahun 2018 ke tahun 2019 dan kenaikan juga sebesar 31.82% pada tahun 2019 ke tahun 2020. Dari data di atas juga terhitung terjadi penurunan banyaknya karyawan dari tahun 2018 ke tahun 2019 sebesar 2.77% dan sebesar 1.22% pada tahun 2019 ke tahun 2020. Dapat disimpulkan dari gambar di atas bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan (*employee performance*) dan keluarnya 10 karyawan hingga tahun 2020 yang dapat berdampak terhadap *organizational performance*.

Penurunan kinerja karyawan dapat mempengaruhi proyek yang didapat pertahunnya sebagai salah satu tolak ukur adanya penurunan *organizational performance*. Berikut adalah jumlah proyek yang didapat dan dikerjakan dalam 4 tahun terakhir yang dapat dilihat di bawah ini:



Sumber: Data Internal Perusahaan, 2020

**Gambar 1. 7 Jumlah Proyek PT. XYZ Tahun 2016-2019**

Berdasarkan Gambar 1.7 dapat dilihat bahwa pada tahun 2016, PT. XYZ memiliki proyek sebanyak 11 proyek. Kemudian pada tahun 2017 terhadap tahun 2016 terjadi peningkatan banyaknya proyek yang cukup tinggi yaitu sebanyak 6 proyek menjadi total 17 proyek, dilanjutkan dengan adanya penurunan sebanyak 2 proyek menjadi 15 proyek pada tahun 2018 terhadap tahun 2017. Pada tahun 2019 terhadap tahun 2018 tidak terjadi peningkatan banyaknya proyek sehingga banyaknya proyek terhitung sama dengan tahun 2018. Dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan *organizational performance* pada PT. XYZ.

Berdasarkan hasil *in depth interview* yang didapat dari 10 karyawan tetap PT. XYZ, 6 dari 10 orang mengatakan bahwa *organizational commitment* menjadi salah satu faktor terjadinya penurunan *organizational performance*. Menurut Stephen P. Robbins *et al.* (2017) *organizational commitment* didefinisikan dimana seorang karyawan yang berada di perusahaan tertentu dengan tujuan serta keinginannya untuk tetap menjadi anggota. Wood (1999) di dalam Adel Alferaih (2017) menemukan bahwa *organizational performance* yang tinggi didorong oleh komitmen yang tinggi. Terutama, organisasi melihat sumber daya manusia mereka sebagai asset.

6 dari 10 karyawan yang diwawancarai menjawab bahwa mereka bisa saja memilih untuk meninggalkan perusahaan dengan beberapa alasan dan tawaran yang didapat. Mereka berpikir untuk keluar apabila mendapatkan tawaran dengan tunjangan dan jenjang karir yang lebih baik. Tetapi hal tersebut tidak menandakan bahwa jenjang karir di PT. XYZ kurang baik. Beberapa karyawan merasa tidak ada dorongan dalam peningkatan kinerja mereka di perusahaan. Suatu dorongan menjadi salah satu hal yang penting bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan (*employee performance*) yang pada akhirnya mempengaruhi *organizational performance*.

Berdasarkan hasil *in depth interview*, 5 dari 10 karyawan mengatakan bahwa *work-life balance* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi penurunannya *organizational performance* pada PT. XYZ. Menurut Dhas (2015) *work-life balance* adalah tentang menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung dan sehat, yang akan memungkinkan karyawan untuk memiliki

keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dan dengan demikian memperkuat loyalitas dan produktivitas karyawan. Lingard *et al* (2012) menyatakan bahwa ada peningkatan perhatian dalam penyediaan *work-life balance* dalam organisasi di industri konstruksi. Ini didasarkan pada temuan dari studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa organisasi yang menyediakan lingkungan kerja yang "*family friendly*" mendapat manfaat secara signifikan dalam hal kinerja.

Terkadang beberapa karyawan merasa sering kali mendapatkan tugas tambahan atau berlebihan, dimana mereka diminta untuk mengerjakan hal yang berbeda dalam waktu yang bersamaan. Hasilnya, pekerjaan mereka semua dapat saja tertunda. Hal tersebut dapat mengakibatkan banyak karyawan yang bekerja lembur dan mendapatkan *pressure* yang lebih banyak di dalam perusahaan. Berdasarkan hasil *in depth interview* yang dilakukan peneliti, banyak karyawan yang juga mengeluh mengenai waktu luang yang kurang diberikan perusahaan sehingga sangat mempengaruhi *work-life balance*. *Work-life balance* yang baik adalah dimana karyawan tidak memikirkan atau tidak mengerjakan pekerjaan yang ada di perusahaan di saat waktu luang atau waktu di luar kerja.

Dilihat dari permasalahan di atas, *organizational commitment* PT. XYZ cukup rendah dan dapat mengakibatkan *intention to stay* dari mereka pun menurun. *Work-life balance* juga terlihat kurang seimbang. Selain itu, berdasarkan hasil *in depth interview*, ditemukan beberapa hal yang dirasa dapat mendukung kenaikan *organizational performance*. Dengan *work-life balance* yang seimbang dan *organizational commitment* yang tinggi, maka dapat berdampak baik atau dapat meningkatkan *organizational performance*. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk

melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Organizational Commitment* dan *Work-Life Balance* Terhadap *Organizational Performance* Pada Karyawan PT. XYZ**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Menurunnya tingkat *organizational performance* dapat diakibatkan oleh berbagai faktor seperti tingkat kinerja karyawan yang menurun. Hal ini wajib menjadi perhatian perusahaan, dan *department-department* yang ada. PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan yang memiliki permasalahan *organizational performance*. Dimana kinerja dari para karyawan atau *employee performance* terlihat menurun dari tahun 2018 ke 2020.

Berdasarkan data dari perusahaan, ada beberapa hal yang menjadi faktor menurunnya *organizational performance*. Keluarnya karyawan setiap tahun dapat mengakibatkan penurunan *organizational performance*. Terlihat dari gambar 1.6 pada tahun 2018 terdapat total karyawan sebanyak 253 orang, tetapi pada tahun 2019 justru terjadi penurunan banyaknya karyawan sehingga menjadi 246 orang kemudian pada 2020 karyawan tersisa menjadi 243 orang. *Work-life balance* pun dapat menjadi salah satu faktor menurunnya *organizational performance* juga. Semakin tidak seimbangnya antara kerja dan kehidupan, maka kinerja dalam bekerja pun dapat terpengaruh.



### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dibahas di atas, maka peneliti dapat merumuskan pertanyaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *organizational performance* pada PT. XYZ?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* pada PT. XYZ?
3. Apakah *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *organizational performance* pada PT. XYZ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh positif antara *organizational commitment* terhadap *organizational performance* pada PT. XYZ.
2. Menganalisis pengaruh positif antara *work-life balance* terhadap *organizational commitment* pada PT. XYZ.
3. Menganalisis pengaruh positif antara *work-life balance* terhadap *organizational performance* pada PT. XYZ.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1 Bagi Akademisi**

Penelitian ini menyajikan informasi mengenai keterkaitan antara *organizational commitment*, *work-life balance* dan *organizational performance* yang ada pada PT. XYZ dan diharapkan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat

dengan judul “**Pengaruh *Organizational Commitment* dan *Work-Life Balance* Terhadap *Organizational Performance* Pada Karyawan PT. XYZ**”.

### **1.5.2 Bagi Praktisi**

Bagi perusahaan, penelitian menjadi penting dan dapat dijadikan sebagai masukan atau saran khususnya dalam memahami fenomena yang sedang terjadi pada perusahaan, yakni pengaruh *organizational commitment* terhadap *work-life balance* dan *organizational performance* yang ada pada PT. XYZ.

### **1.5.3 Bagi Empiris**

Penelitian ini penting dan dapat digunakan sebagai referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

## **1.6 Batasan Penelitian**

**“Pengaruh *Organizational Commitment* dan *Work-Life Balance* Terhadap *Organizational Performance* pada PT. XYZ”**

Seperti judul pada penelitian ini, batasan penelitian dan responden yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Divisi yang diteliti oleh peneliti adalah segala divisi yang berada di PT. XYZ yaitu, *human resources, marketing, production, estimasi, design, quality control, PPIC (Production Planning and Inventory Control), finance dan accounting.*
2. Responden penelitian adalah karyawan tetap yang telah bekerja selama 1 tahun.

3. Penyebaran kuesioner dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini kepada karyawan di PT. XYZ dengan jumlah minimal 110 responden.
4. Penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 24.0 untuk *pre-test* dan aplikasi SmartPLS 3.0 untuk *main-test*.

### **1.7 Sistematika Penelitian**

Hasil penelitian ini dilaporkan dengan sistematika seperti berikut:

#### **BAB I – PENDAHULUAN**

Dalam bab ini, peneliti menjelaskan latar belakang dari penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penelitian.

#### **BAB II – LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini, peneliti membahas teori – teori yang diambil dari para ahli, jurnal, dan lain sebagainya yang digunakan sebagai tinjauan dalam menganalisis masalah pokok yang dikemukakan, model dan hipotesis penelitian, dan penjelasan hipotesis.

#### **BAB III – METODOLOGI PENELITIAN**

Di dalam bab ini, peneliti menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, desain penelitian, jenis penelitian, ruang lingkup penelitian, teknik pengumpulan data, uji instrumen, uji model dan hipotesis, dan tabel operasional penelitian.

#### BAB IV – ANALISA dan PEMBAHASAN

Dalam bab ini, peneliti melakukan pembuktian atas penelitian yang ada, seperti uji validitas dan lain sebagainya, memberikan penjelasan dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan.

#### BAB V – PENUTUP

Bagian ini merupakan bagian akhir dari penelitian, yaitu menjelaskan kesimpulan yang ada pada bab – bab sebelumnya, dan memberikan saran yang sesuai untuk optimalisasi penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

#### LAMPIRAN