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.

Perpustakaan Univeristas Multimedia Nusantara

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja industri manufaktur mengalami perluasan usaha atau disebut ekspansi. Pada perkembangan luas sektor industri manufaktur di Indonesia mengalami kenaikan menurut liputan yang telah dirilis oleh Bank Indonesia. *Prompt Manufacturing Index* (PMI) – BI merupakan indikator ekonomi agar meningkatkan keyakinan para manajer bisnis dalam sektor ekonomi, ekpansi yang terjadi di triwulan I 2019 adalah sebesar 52.62% yang lebih tinggi dari PMI triwulan IV 2018 yaitu sebesar 52.58%. Peningkatan kinerja industri manufaktur ini ditandai dengan meningkatnya kegiatan usaha pada industri manufaktur pada awal tahun 2019. Bedasarkan survei yang dilakukan Bank Indonesia yaitu Survei Kegiatan Dunia Usaha (SKDU) tahun 2019, Saldo Bersih Tertimbang (SBT) kegiatan manufaktur 1% lebih tinggi dari triwulan sebelumnya yaitu sebesar 0.32 persen (Laoli, 2019).

Menurut Airlangga Hartanto sektor industri manufaktur akan terus meningkat pendapatan untuk sector kimia. Para investor menyampaikan bahwa tetap memberikan kepercayaan untuk menaruh saham pada sektor industri manufaktur masih tinggi. Dalam survei indeks *Promt Manufacturing index* (PMI) menyatakan bahwa industri manufaktur melakukan produksi dan pengiriman yang lebih cepat, pada sektor ketenagakerjaan industri manufaktur memberikan tempat pekerjaan yang luas, sehingga tetap mendukung bisnis tetap bertahan selama lima tahun berturut-turut (Setiawan, 2019).

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik tahun 2019, sektor industri manufaktur masih memberikan kontribusi paling besar dan mengalami kenaikan yang sigifikan pada tahun 2019. Pada sisi lain, terjadi peningkatan investasi yang ditanamkan dalam modal dalam negeri senilai Rp 22,2 triliun atau di atas pendapatan periode sebelumnya senilai Rp 16,1 triliun (Anggraeni, 2019). Para pelaku usaha bisnis optimis pada industri manufaktur nasional akan berkembang karena pemerintah terus mendukung para pelaku bisnis dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan di Indonesia (Kemenprin, 2019)

Airlangga Hartanto selaku Menteri Perindustrian mengatakan, bahwa Indonesia sedang mengalami momentum baik bagi para pelaku bisnis industri manufaktur untuk melakukan ekspansi usaha (Pryanka, 2019). Bank Indonesia menyatakan bahwa industri manufaktur sedang mengalami pertumbuhan diatas rata-rata yang berarti sudah mengalami perluasan dan kenaikan. Nikkei (bursa saham Tokyo) tahun 2019, mengeluarkan data untuk industri manufaktur yang dirilis dan sama dengan data yang ditetapkan oleh Bank Indonesia (Adharsyah, 2019). Optimistis yang dimiliki Kementerian Perindustrian memberikan ruang untuk para pelaku usaha industri manufaktur melakukan ekspansi pasca selesainya pemilu yang dilakukan pada tahun 2019 (Jakarta, 2019).

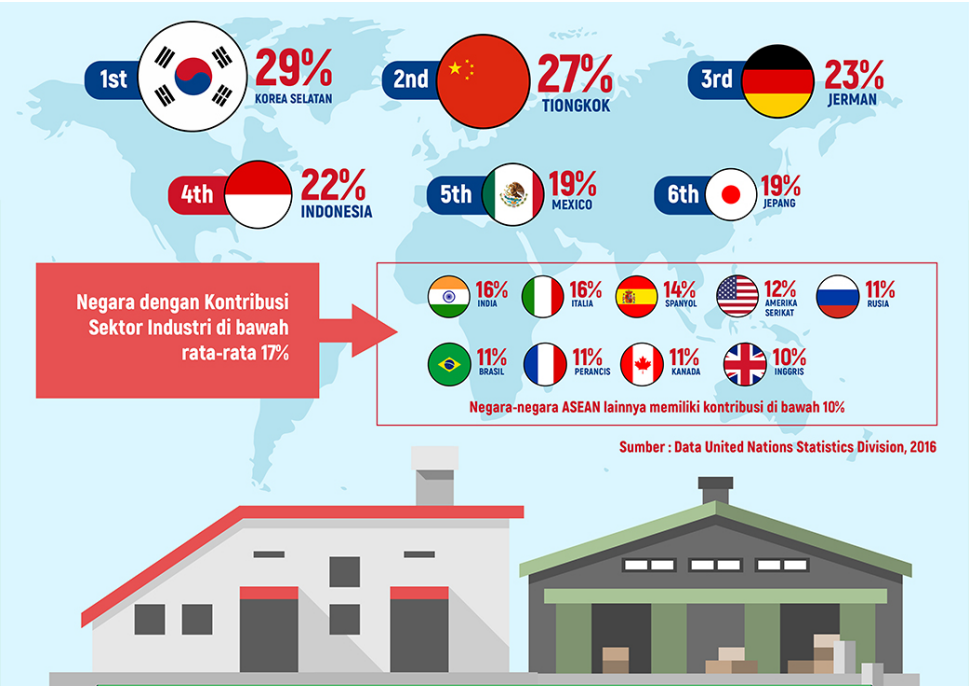
Sumber: Badan Pusat Statistik Kemenprin, 2019

Gambar 1. 1Pertumbuhan Industri Manufaktur 2019

Data pada Gambar 1.1 menjelaskan bahwa industri manufaktur mengalami kenaikan dan penurunan dari tahun 2014 sampai dengan 2019, di samping itu data dari Gambar 1.1 juga berbicara bahwa dari tahun 2017 ke tahun 2018 mengalami penurunan dan tahun 2018 ke tahun 2019 mengalami kenaikan di industri manufaktur. Target yang ingin dicapai pada tahun 2019 ini menurut data Kementerian Perindustrian yaitu sebesar 5,4%. Data ini dijadikan acuan bagi para pelaku usaha industri manufaktur bahwa Kementerian Perindustrian mendukung pertumbuhan yang sedang dialami pasca pemilu pada tahun 2019, selain itu Kementerian Perindustrian memberikan dukungan penuh bagi para pelaku usaha bisnis dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang membantu pertumbuhan industri manufaktur. Grafik pertumbuhan industri manufaktur ini memberikan penjelasan bahwa industri manufaktur mengalami penurunan tahun 201-2018, dan ditargetkan akan terus mengalami peningkatan pada tahun 2018-2019.

Kementerian Perindustrian tahun 2019 memberikan gambaran bahwa industri manufaktur mengalami pertumbuhan karena adanya pengaruh momentum Pemilihan Umum (pemilu) pada tahun 2019. Selain adanya pengaruh momentum diatas, para investor tetap meyakini bahwa sektor industri manufaktur akan terus berkembang dan akan terus menanamkan modalnya karena ekonomi industri dinilai stabil menjelang tahun politik (Kemenprin, 2019).

Perusahaan manufaktur merupakan sebuah badan usaha industri yang mengoperasikan mesin dengan menggunakan peralatan dan alat bantu dari sumber daya manusia dalam suatu proses produksi yang mengubah barang setengah jadi menjadi barang yang siap untuk digunakan oleh *consumer* sehingga barang tersebut memiliki daya jual. Untuk menciptakan kondisi di mana karyawan memiliki tingkat keamanan dalam melewati berbagai tahapan operasi dalam bekerja, setiap perusahaan manufaktur memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP). Dengan tingkat keamanan yang tinggi ini berakibat Indonesia dapat berkontribusi sebagai negara yang memberikan pendapatan tertinggi keempat di industri manufaktur (Kemenprin, 2019).



Sumber: Kementrian Perindustrian, 2019

Gambar 1. 2Kontribusi Manufaktur Tertinggi ke-4 di ASEAN

Sumber Daya Manusia menjadi sorotan penting saat ini, mengingat pada tahun 2019 ini Presiden Joko Widodo mengatakan akan menjadikan program prioritas untuk industri manufaktur untuk tahun 2020 di hadapan DPR, MPR, dan DPD lalu serta menjelaskan ada 4 isu yang menjadi tantangan terkait Sumber Daya Manusia di Indonesia yaitu produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang relatif rendah dan sulit meningkat, dikarenakan belum memadainya bekal keterampilan yang diberikan di Indonesia ini, isu kedua merupakan tantangan tersendiri dari institusi pendidikan yang belum mampu memberikan fasilitas untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas tenaga kerja di Indonesia, isu ketiga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi tidak produktif yang diakibatkan karena adanya kesenjangan antara kebutuhan dan penyedia tenaga kerja (SDM) yang masih tidak terpenuhi dan isu yang terakhir ialah adanya

perubahan zaman menyebabkan teknologi menjadi kebutuhan pertama yang dibutuhkan perusahaan untuk menunjang tujuan perusahaan yang ingin dicapai, sehingga permintaan sumber daya manusia tidak menjadi dominan. Di samping itu banyak perusahaan yang menginvestasikan aset nya untuk teknologi dibandingkan sumber daya manusia yang dimana pada zaman sekarang ini masih dibutuhkan (Shelmi, 2019).

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan negara. Suatu negara dikatakan menjadi negara yang berkembang dan maju apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Indikator dalam menentukan suatu negara berhasil pada bidang sumber daya manusia dilihat dari rata-rata tingkat pendidikan dan juga kualitas pendidikan serta fasilitas yang diberikan untuk masyarakatnya. SDM dikatakan aset untuk suatu negara bila memiliki karakteristik yang unik dan kreatif dan dapat dikatakan berkarakter apabila mempunyai kapasitas mental yang berbeda dari yang lain seperti kepercayaan diri, ketulusan, kejujuran, keberanian, ketegasan, mempunyai prinsip, dan sifat-sifat unik lainnya (Kaweuh, 2019).

Indonesia melakukan perancangan untuk proses pengembangan sumber daya manusia dimana tujuan di dalamnya ialah meningkatkan kualitas pendidikan, memberikan fasilitas pembinaan, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang ada. Perencanaan ini sejalan dengan UU no 20 tahun 2003 tentang tujuan pendidikan bahwa setiap warga negara berkewajiban memiliki tanggung jawab, menjadi manusia yang kreatif, sehat, terampil, dan mempunyai jiwa demokratis (Kaweuh, 2019).

Pada tahun 1994 telah berdiri perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang dasar dan kimia yaitu PT Bondall Kumala Jaya. Awalnya, PT. Bondall Kumala Jaya hanya memiliki beberapa karyawan dan tukang untuk membuat barang yang ingin disebarluaskan atau dijual, tetapi seiring berjalannya waktu hingga sekarang PT Bondall Kumala Jaya mampu bersaing dengan kompetitor yang bergerak dalam bidang yang sama. Pemilik Perusahaan mempunya visi dan misi dimana untuk menjadikan perusahaan PT. Bondall Kumala Jaya sebagai perusahaan yang memiliki aset dengan kualitas premium seperti *Aquatite* sebagai cat anti bocor, *Gap Fuller* sebagai pengisi celah anti bocor, *Maxbond* sebagai lem beton segala bidang anti bocor dan retak. PT Bondall Kumala Jaya berfokus pada produk industri manufaktur berbahan dasar dan kimia. Selain itu, perusahaan Bondall juga mempunyai tujuan menjadikan produk yang tidak hanya berkualitas dan premium tetapi ramah lingkungan. PT Bondall Kumala Jaya ini berfokus hanya pada bahan dasar dan kimia sehingga mempunyai pangsa pasar yang sudah jelas untuk kedepannya (Bondall Indonesia, 2019).

Kesuksesan PT Bondall Kumala Jaya mengalami naik turun untuk menjadi perusahaan yang dapat bersaing dengan kompetitor lain. Kesuksesan yang diraih oleh PT Bondall Kumala Jaya tidak karena perjuangan *Owner* perusahaan dalam mengembangkan dan berusaha tetapi adanya karyawan yang sudah memenuhi kualifikasi yang ditentukan serta memberikan pelayanan kepada perusahaan dengan baik. Karyawan dapat bekerja dengan baik dan sesuai harapan serta ekspetasi yang diinginkan oleh perusahaan jika karyawan merasa bahwa mereka dibutuhkan, mempunyai *feedback* dari apa yang mereka sudah kerjakan, *benefit*,

reward, dan lainnya. Faktor utama yang mempengaruhi *performance* seorang karyawan adalah diberikan reward terhadap tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan perusahaan kepada karyawan dan seorang karyawan dapat memberikan hasil maksimal yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan (Bondall Indonesia, 2019)

Beberapa faktor lain yang mempengaruhi *performance* dari seorang karyawan adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas dari manajer, kedisiplinan dari seorang karyawan dapat menunjang kinerja, dan inisiatif. Selain itu, adapun karakteristik dari kinerja seorang karyawan adalah setiap pribadi individu memiliki tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil resiko dari setiap pekerjaan yang telah dilakukan, memiliki tujuan yang jelas, memiliki visi dan misi dalam bekerja sehingga tujuan yang telah dibuat dapat tercapai, memanfaatkan *feedback* yang ada di dalam lingkungan pekerjaan, serta mencari cara dan memanfaatkan kesempatan yang ada untuk meralisasikan tujuan (Riadi, 2019).

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan. Hal ini menunjukan pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan. Metode dan cara yang dilakukan untuk mengembangkan karyawan secara konsisten dan objektif yaitu dengan melakukan evaluasi *performance* para karyawan. Dengan melakukan metode tersebut, perusahaan dapat menentukan kelebihan, kelemahan, terobosan baru untuk para karyawan, membantu dalam menentukan tingkat *employee performance,* menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan efisien, serta memberikan motivasi dan penghargaan kepada setiap karyawan yang bekerja di perusahaan (Sysindokonsultan, 2018).

Employee performance merupakan salah satu faktor penting dalam setiap perusahaan, memiliki karyawan yang dengan *performance* yang baik dapat memudahkan mencapai tujuan perusahaan. Dan sebaliknya, jika memiliki karyawan yang tidak sesuai dengan keinginan perusahaan, maka dapat menghambat perusahaan mencapai tujuan yang disebabkan adanya karyawan yang kurang maksimal (Glints, 2018).

PT Bondall Kumala Jaya melakukan beberapa langkah yang kiranya memberikan dampak positif dan kemajuan untuk seluruh karyawan di dalam perusahaan. Di sisi lain perusahaan juga sangat melihat dari segi *performance* seorang karyawan karena menurut pemilik perusahaan setiap karyawan yang mempunyai *performance* yang baik akan lebih meningkatkan pada pendapatan maupun segi peningkatan bidang lainnya di dalam perusahaan. Menurut Mariani Kumala, selaku *General Manager* di PT Bondall Kumala Jaya mengatakan dari awal perusahaan didirikan hingga sekarang, PT Bondall Kumala Jaya menerapkan budaya kekeluargaan kepada semua karyawan yang bekerja di perusahaan. Budaya yang sudah dibangun dari awal perusahaan berdiri memberikan dampak positif terhadap karyawan di mana semua karyawan merasa dihargai dan dihormati, serta semua karyawan menjadi loyal dan memberikan dampak positif terhadap *performance* mereka untuk perusahaan (Bondall Indonesia, 2019).

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang dilakukan di PT Bondall Kumala Jaya pada sepuluh orang karyawan divisi *marketing sales, branding, accounting,* dan *finance*. Seluruhnya mengatakan bahwa karyawan bekerja tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan disebabkan karena memiliki target untuk

penjualan yang tinggi, tujuh orang mengatakan bahwa karyawan rata-rata tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai waktu yang ditentukan dengan standar yang tinggi dari perusahaan.

No.	NAMA	STORE		TARGET	Jul'19	Jun'19	Mei'19	Capai	tumbuh	Apr'19	Mar'19	Feb'19	Jan'19
1	Reza	M. 10	Pamulang	25,000,000	12,682,640	11,077,702	18,582,526	51%	14%	26,410,640	19,641,289	13,047,476	21,965,668
2	anwar/siti	M. 10	Cibubur	80,000,000	59,597,400	62,961,485	92,673,816	74%	-5%	82,798,849	85,259,143	61,900,681	39,080,240
3		M. 10	Cinere	20,000,000				0%	#DIV/0!		10,709,397	14,896,916	11,549,876
4	ela	M. 10	Cikarang	45,000,000		11,057,440	15,279,806	0%	-100%	17,000,000	20,584,968	20,758,101	33,938,168
5	badriah/neneng	M. 10	Mauk/Pasar baru	40,000,000	12,572,740	15,833,978	31,240,930	31%	-21%	17,482,711	17,482,711	13,175,056	22,488,150
6	annindya	M. 10	Fatmavati	30,000,000	21,210,492	11,909,460	26,993,566	71%	78%	45,833,200	59,138,300	30,413,400	21,495,800
7	Anilavchel	M. 10	Bintaro	45,000,000	18,509,480	25,061,000	41,281,000	41%	-26%	50,123,050	29,901,715	39,382,100	33,314,450
8	Dwijayanti	M. 10	Depok	60,000,000	52,414,800	35,642,800	86,261,800	87%	47%	85,089,200	90,151,200	90,946,400	70,811,800
9	Ellylevi	M. 10	Daan Mogot	80,000,000	53,550,316	52,772,585	80,267,010	67%	1%	90,204,927	82,716,508	101,110,267	85,533,542
10	rohman/siska	M. 10	Gading Serpong	65,000,000	31,862,200	38,055,000	78,254,800	49%	-16%	64,245,982	61,431,000	50,937,201	42,567,630
11	Novrina Ayu/dede	M. 10	Kalimalang	60,000,000	59,831,880	75,080,853	120,044,441	99.7%	-20%	78,630,426	122,575,846	53,848,378	63,014,630
12	Nur Alil/muhamadsyah	M. 10	Percetakan	90,000,000	56,363,600	64,301,400	110,753,200	63%	-12%	83,853,200	169,379,100	135,255,000	103,142,600
13	Septa	M. 10	Grand Cakung	40,000,000	14,732,510	23,205,340	30,853,620	37%	-37%	32,974,244	34,070,962	31,715,182	24,979,448
14	wildan	M.10	Pekayon	25,000,000		14,565,080	17,854,520	0%	-100%	31,912,000	12,993,000	9,315,550	23,001,220
15	bayu	M.10	Q-Big	40,000,000	24,026,566	26,473,548	24,511,021	60%	-9%	19,216,000	26,543,707	29,660,760	21,512,290
16	lili sachroni	Depo Bangunan	Kalimalang	60,000,000	42,951,782	21,911,751	77,474,227	72%	96%	61,508,355	65,819,834	63,407,393	46,309,400
17	Herman / Syahrial	Depo Bangunan	Serpong	185,000,000	162,934,306	70,579,158	181,302,207	88%	131%	222,851,270	238,767,234	187,344,345	209,710,883
18	M. Hidayatu/Imamat	Pratama Bangunan	Cikarang	55,000,000	30,416,000	28,060,000	47,666,000	55%	8%	77,719,350	79,034,700	71,823,900	58,861,000
19	hani	Pratama Bangunan	Cibarusa	30,000,000	13,393,800	12,010,000	16,393,000	45%	12%	13,631,000	24,957,000	24,957,000	21,246,000
20	Novita	Bazar Bangunan	Bekasi	60,000,000	36,116,640	28,462,240	46,327,740	60%	27%	63,105,110	90,828,340	40,040,800	50,498,990
21	Dimas	Bazar bangunan Tambu	Bekasi	25,000,000	38,856,490	20,762,630	26,778,870	155%	87%	32,396,600	32,808,805	52,478,440	15,597,150
22		Mitra Bangunan	Bekasi	20,000,000	522,000	794,000	2,472,700	3%	-34%	1,609,800	6,543,000	6,992,600	2,778,750
23		Metro 10 Gotong Royon	Cileduk	20,000,000	539,000	3,361,000	6,960,000	3%	-82%	3,159,000	2,034,000	1,837,000	2,936,450

Sumber: Data Internal Perusahaan, 2019

Saat ini banyak pelaku usaha khususnya di suatu perusahaan menerapkan strategi yang berbagai untuk meningkatkan *employee performance* seperti melakukan *job redesign* untuk semua karyawan yang ada di perusahaan. Selain itu, *job redesign* dilakukan agar mampu meningkatkan produktivitas dari lingkungan lingkungan bisnis yang terus berkembang seiring berjalannya waktu (Siengthai et al, 2016). Karyawan merupakan aset perusahaan yang menjadi pendorong untuk melakukan suatu perubahan, sehingga dapat menerapkan strategi dan meningkatkan *performance* dari perusahaan (Siengthai et al, 2016).

Berdasarkan data yang telah didapat dari PT Bondall Kumala Jaya pada tahun 2019, beberapa karyawan telah dilakukan *job redesign*, sebagai berikut:

NIK	NAMA	DIVISI AWAL	DIVISI AKHIR
1	Maya Margareth	Sekretaris	Marketing Sales
2	Jauhari	Sales Marketing	Supervisor Area Timur
3	Shella	Personal Assistant	Marketing Sales
4	Bernasari Munianto	Warehouse	Helper
5	Siswandi	Warehouse	Warehouse Research
6	Yulia	Admin	Marketing Sales
7	Haidar Elly	Sales Marketing	Product Knowledge Trainer
8	Fransisius	Branding	Trainer Motivator
9	Eka Setyaningsih	Accounting	Financial Analytics
10	Nur Ali	Marketing	Project Marketing

Sumber: Internal Perusahaan, Januari 2019

Tabel 1. 1 Data Perpindahan Divisi Perusahaan

Pada data Tabel 1.1 menjelaskan bahwa PT Bondall Kumala Jaya melakukan *Job Redesign* kepada beberapa karyawannya, dikarenakan kebutuhan pada divisi lain yang darurat dan beberapa pertimbangan lain agar perusahaan menjadi efektif dan efisien untuk menjalankan tujuan yang ingin dicapai. Hal ini dilakukan dan telah mendapat persetujuan dari kedua belah pihak dimana tidak adanya paksaan, memenuhi kebutuhan perusahaan yang darurat, mencapai tujuan perusahaan, dan pengembangan untuk setiap sektor divisi. Disamping *job redesign* telah dilakukan di suatu perusahaan, maka akan berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada setiap karyawan yang telah dipindahkan posisi ke bagian divisi lainnya.

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang dilakukan di PT Bondall Kumala Jaya pada seluruh karyawan mengatakan bahwa adanya *job redesign* memberikan dampak yang kurang baik bagi individu, memberikan kewajiban untuk mempunyai *skill* yang tinggi, membuat karyawan merasa tidak layak mendapatkan pekerjaan sesuai divisi yang sudah ditentukan. Sembilan orang mengatakan adanya penambahan *job description* yang mengharuskan karyawan untuk mempunyai pengetahuan yang luas untuk pekerjaan baru yang diberikan

Job satisfaction di definisikan 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 merupakan salah satu hal yang menjadi pertimbangan dan perhatian oleh *human resource department*. Jika kebutuhan seorang karyawan tidak diperhatikan dan dipertimbangkan dengan baik, dan manajer tidak mencoba untuk memotivasi karyawan, maka perusahaan bisa saja aka nada banyak karyawan yang diputus hubungan kerjanya. Motivasi dan ketertarikan yang dapat diberikan akan membantu mengarahkan karyawan menjadi produktif dalam bekerja (Zeinalipoor, 2014 dalam Adnan, Ahmed, dan Gassan, 2015). Moynihan dan Pandy (2007), dalam Adnan, Ahmed, dan Gassan, (2015) menyatakan bahwa

salah faktor yang berpengaruh penting dalam *job satisfaction* ialah budaya organisasi, dimana kepercayaan akan terbentuk dan menjadikan karyawan percaya dalam bekerja di perusahaan.

Hal ini menandakan adanya *job satisfaction* yang didapat para karyawan dapat meningkatkan *employee performance* untuk mendapatkan hasil yang maksimal sesuai tujuan. Perusahaan yang sudah menengah dan atas rata-rata memperhatikan *employee performance* agar dapat menilai apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Apabila perusahaan memberikan *job satisfaction* yang diinginkan para karyawan, tidak sedikit hasil akhirnya dimana *performance* para karyawan menjadi meningkat dan berkembang (Data Internal, 2019).

Karyawan yang berada di suatu perusahaan mengharapkan *benefit* dan kepuasan dalam hal pekerjaan yang telah karyawan hasilkan kepada suatu perusahaan. PT Bondall Kumala Jaya mengembangkan berbagai cara untuk memuaskan para karyawan dengan harapan mendapatkan *feedback* yang baik pula dari para karyawan terhadap perusahaan. Banyaknya cara yang dapat dilakukan oleh PT Bondall Kumala Jaya untuk memberikan rasa puas kepada para karyawan dengan melakukan berbagai terobosan untuk dapat diberikan. Jika karyawan merasa mendapatkan *benefit* sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, maka banyak dan tidak sedikit hal yang bisa didapat oleh sebuah perusahaan, terlebih pendapatan dan budaya yang sudah ditanamkan dapat menjadi acuan untuk kedepannya (Bondall Indonesia, 2019).

Berdasarkan hasil *In-Depth Interview* yang dilakukan di PT Bondall Kumala Jaya kepada sepuluh orang karyawan, didapatkan hasil tujuh orang mengatakan bahwa mendapatkan tekanan tinggi dalam bekerja yang menyebabkan fokus karyawan terpecah karena tugas yang diberikan terbagi dengan tugas yang diberikan divisi lainnya, delapan orang menyatakan kurangnya keamanan kerja yang diberikan oleh perusahaan untuk setiap karyawan khususnya yang berada di pabrik. Sembilan orang mengatakan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang ditugaskan menyebabkan penilaian *employee performance* mereka menurun, serta tujuh orang mengatakan bahwa atasan mereka tidak memberikan perlakuan yang adil kepada setiap karyawannya dalam divisi masing-masing yang ada di perusahaan.

Berdasarkan hasil dari fenomena dan masalah-masalah yang ada di PT Bondall Kumala Jaya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis pengaruh *Job Redesign* dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* telaah pada PT Bondall Kumala Jaya"**.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Dalam penelitian ini ada masalah-masalah yang dapat dirumuskan antara lain;

1. Karyawan merasakan target yang tinggi pada pekerjaan yang dikerjakan.
2. Karyawan mendapatkan *Job Desc* yang meleihi kapasitas.
3. Karyawan merasakan hambatan karena tidak ada pengalaman pada bidang pekerjaan yang baru.

4. Tidak adanya motivasi dalam bentuk *reward, salart, safety,* dan adil dalam bekerja.

Maka muncul masalah yang terjadi pada aspek *Employee Performance*, masalah tersebut akan diselesaikan dengan cara menjawab pertanyaan penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Apakah *job redesign* secara positif mempengaruhi *employee performance* pada karyawan PT Bondall Kumala Jaya?
2. Apakah *job satisfaction* secara positif mempengaruhi *employee performance* pada karyawan PT Bondall Kumala Jaya?
3. Apakah *job redesign* dan *job satisfaction* secara bersama-sama berhubungan positif mempengaruhi *employee performance* pada karyawan PT Bondall Kumala Jaya?

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 PT. Bondall Kumala Jaya?
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *job satisfaction* terhadap *employee performance* pada karyawan PT. Bondall Kumala Jaya?
3. Untuk mengetahui pengaruh antara *job redesign* dan *job satisfaction* terhadap *employee performance* pada karyawan PT. Bondall Kumala Jaya?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Memberikan informasi, gambaran, dan saran kepada pelaku bisnis di bidang manufaktur, sehingga dapat mengetahui pengaruh *job redesign dan job satisfaction* terhadap *employee performance*.

2. Manfaat Akademis

   Memberikan informasi yang akurat dan berguna sehingga bermanfaat kepada pembaca, serta mendapatkan pembelajaran baru mengenai topik yang penulis angkat yaitu pengaruh *job redesign dan job satisfaction* terhadap *employee performance*.

3. Manfaat bagi Perusahaan

   3.1 Diharapkan hasil penelitian ini memberikan dampak positif dan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM), beserta segala kebijakan yang telah berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

   3.2 Memberikan saran yang berguna dan dapat dijadikan acuan untuk mengelola karyawan menjadi berkualitas serta membantu memperbaiki kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Untuk mendapatkan data yang akurat dan lebih terukur, maka perlu adanya pembahasan untuk penelitian ini. Ruang lingkup dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini akan dilakukan hanya di ruang lingkup perusahaan PT. Bondall Kumala Jaya.

2. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Bondall Kumala Jaya.
3. Penelitian ini berfokus untuk semua karyawan tetap di perusahaan PT. Bondall Kumala Jaya yang sudah bekerja lebih dari 6 bulan.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan pada penelitian ini dibagi menjadi lima bab yaitu, sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab ini membahas tentang teori-teori yang digunakan pada penelitian ini, menggunakan literature buku yang berhubungan dengan penelitian dan perumusan masalah. Dalam teori ini berisi tentang manajemen *sumber daya manusia*, *high performance work system*, *reward and incentive*, *salary*, serta *employee performance*.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang metode penelitian, rancangan data, sumber data, variabel dan pengukuran, beserta rancangan yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV: ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang hasil dari penelitian yang sudah dilakukan sesuai dengan metode dan konsep, serta hasil dari pengolahan data beserta pembahasannya.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi laporan yang telah dilakukan oleh penulis terhadap penelitian dan berisi kesimpulan serta saran-saran untuk perusahaan PT. Bondall Kumala Jaya yang telah bersedia memberikan kesempatan kepada penulis melakukan penelitian.