



### **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

Pertumbuhan produksi industri manufaktur besar dan sedang di Indonesia pada tahun 2019 mengalami kemajuan dari tahun sebelumnya. Bahkan sebagian produk industri manufaktur sudah tersebar luas. Menurut data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS, 2019), pertumbuhan industri manufaktur yang terjadi baru – baru ini meningkat sebesar 3,62 % dari tahun 2018 (Liputan6, 2019).



Sumber: Badan Pusat Statistik 2019.

**Gambar 1.1 Infografis Laju Pertumbuhan IBS Triwulanan Y-On-Y**

Berdasarkan Gambar 1.1 pertumbuhan produksi industri manufaktur besar dan sedang pada Triwulan II-2019 mengalami penurunan yang cukup besar, yaitu sebesar 1,91% dibandingkan kuartal sebelumnya. Namun jika dibandingkan

dengan Triwulan II-2018 pertumbuhan produksi industri manufaktur besar dan sedang mengalami kenaikan yang cukup besar sebesar 3,62% (BPS, 2019).

Kepala Badan Pusat Statistik berpendapat bahwa sektor produksi industri manufaktur besar dan sedang yang mengalami penurunan terbesar adalah pada sektor industri barang logam, bukan mesin dan peralatannya sebesar 17,44%. Sedangkan pada sektor industri jasa reparasi dan pemasangan mesin dan peralatan mengalami kenaikan produksi sebesar 9,55% (Suhariyanto, 2019).

Jenis Industri	Pertumbuhan Produksi Y-on-Y (%)	Pertumbuhan Produksi Q-to-Q (%)
(1)	(2)	(3)
Industri Makanan	5,02	2,04
Industri Bahan Kimia dan Barang dari Bahan Kimia	7,58	0,27
Industri Kendaraan Bermotor, Trailer dan Semi Trailer	-8,58	-7,91
Industri Pengolahan Tembakau	-1,04	-4,43
Industri Kertas dan Barang dari Kertas	11,24	2,45
Industri Karet, Barang dari Karet dan Plastik	-15,30	-9,56
Industri Tekstil	7,35	-3,78
⋮	⋮	⋮
Industri Pakaian Jadi	<b>25,79</b>	1,85
Industri Barang Logam, Bukan Mesin dan Peralatannya	<b>-21,46</b>	<b>-17,44</b>
Jasa Reparasi dan Pemasangan Mesin dan Peralatan	-5,57	<b>9,55</b>
<b>Total IBS</b>	<b>3,62</b>	<b>-1,91</b>

Sumber: Badan Pusat Statistik 2019.

**Gambar 1.2 Pertumbuhan Produksi Industri Manufaktur Besar dan Sedang.**

Berdasarkan Gambar 1.2 persentase pertumbuhan produksi Manufaktur dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2019. Jika dilihat dari produksi tahun demi tahun

pertumbuhan positif terbesar terjadi pada industri pakaian jadi dengan pertumbuhannya sebesar 25,79%. Sedangkan pertumbuhan negatif sebesar - 21,46% terjadi pada industri barang logam, bukan mesin dan peralatannya (BPS, 2019).

Sedangkan jika dilihat dari pertumbuhan per kuarternya persentase pertumbuhan positif dialami oleh industri jasa reparasi dan pemasangan mesin dan peralatan yaitu sebesar 9,55%. Sedangkan pertumbuhan negatif terjadi pada industri barang logam, bukan mesin dan peralatannya sebesar - 1,44% (BPS, 2019).

Pertumbuhan yang dialami oleh industri karet dan plastik sangatlah menguntungkan bagi perekonomian Indonesia, dimana pada tahun 2019 industri plastik dan karet meningkat sebanyak 6,92%. Dimana Achmad Sigit Dwiwahjono selaku Direktur Jenderal Industri Kimia, Tekstil, dan Farmasi (IKTF) berpendapat bahwa pertumbuhan yang dialami oleh industri karet dan plastik cukup mengembirakan karena di atas pertumbuhan ekonomi Nasional (Rini, 2019).

Dengan pertumbuhan yang begitu cepat dari sektor industri karet dan plastik, hal tersebut membuat para pengusaha baik dari dalam negeri maupun dari luar negeri ingin masuk ke dalam perindustrian plastik dan karet. Salah satu perusahaan asing yang masuk ke dalam perindustrian plastik adalah perusahaan berasal dari negara Perancis, dimana perusahaan tersebut membangun sebuah pabrik pengolahan plastik terbesar di Indonesia (Kompas, 2019).

Pengusaha-pengusaha Indonesia yang sudah bergabung ke dalam perindustrian plastik juga terbilang banyak. Terdapat 1072 perusahaan yang sudah tersebar di negara Indonesia baik itu di Jakarta, Jawa Tengah, Jawa Barat, dan

sekitarnya (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2019). Perusahaan tersebut mengolah plastik dari biji plastik sampai dengan berbagai macam produk yang sudah tersebar di Indonesia.

PT Berkat Utama merupakan salah satu perusahaan yang sudah masuk ke dalam perindustrian plastik sejak tahun 2002. Perusahaan yang sudah berdiri sejak tahun 2002 ini berdiri di daerah Bekasi. Dimana perusahaan tersebut melakukan kegiatan produksi plastik, dari biji plastik sampai dengan produk jadi yang sesuai dengan permintaan konsumen perusahaan tersebut. PT Berkat Utama memiliki konsumen yang sudah bekerja sama cukup lama dengan PT Berkat Utama yaitu perusahaan Polytron dan beberapa perusahaan lainnya. PT Berkat Utama memiliki karyawan sebanyak lebih dari 150 karyawan. PT Berkat Utama sudah memiliki lebih dari 25 mesin yang begitu canggih untuk memenuhi keinginan konsumen. Dimana mesin tersebut sudah memenuhi standar produksi dan selalu dirawat secara berkala (Data Perusahaan, 2019).

Dalam perusahaan PT Berkat Utama terdapat divisi Sumber Daya Manusia, di mana di dalam divisi tersebut melakukan berbagai tugas. Seperti mencari karyawan yang memahami kebutuhan pelanggan, menjaga dan menjalin hubungan yang baik dengan para konsumen. Serta membangun komitmen karyawan dan dedikasi karyawan untuk menyediakan pada konsumen layanan yang terbaik (Data Perusahaan, 2019).

Setiap karyawan di PT. Berkat Utama memiliki peran penting untuk menghasilkan produk berkualitas secara konsisten dan hemat biaya. Setiap anggota tim juga mengikuti prosedur operasi standar, instruksi kerja, standar visual dan

rencana kualitas untuk menghasilkan produk cetakan injeksi plastik yang sesuai dengan harapan pelanggan. Hal ini adalah bagaimana cara PT Berkat Utama dapat menawarkan harga yang kompetitif lebih baik daripada yang lain (Data Perusahaan, 2019).

Seluruh karyawan PT Berkat Utama merupakan aset penting bagi perusahaan PT Berkat Utama. Oleh karena itu divisi sumber daya manusia melakukan tugasnya untuk menjaga *job performance* dari setiap karyawannya (Data Perusahaan, 2019). Jamal (2007) berpendapat bahwa *job performance* adalah kinerja pekerjaan sebagai kemampuan individu untuk berhasil melakukan tugas dengan menggunakan sumber daya yang tersedia di tempat kerja.

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang dilakukan oleh penulis kepada 10 karyawan PT Berkat Utama. Terdapat 8 responden dari 10 (80%) responden memberikan pendapat bahwa mereka merasa kurang menguasai mengenai pekerjaannya, dan merasa kurang termotivasi oleh lingkungan kerjanya dan juga merasa bahwa target yang diberikan oleh perusahaan cukup besar serta banyak, yang mengakibatkan karyawan tersebut lebih mengutamakan jumlah ketimbang kualitas produksinya.

	JANUARI 2019							TOTAL NILAI
	KRITERIA PENILAIAN							
	ABSENSI	SP	PRODUKSI	QC	SKILL MATRIK	SP INTERNAL QC	SP INTERNAL PRODUKSI	
<b>1809004</b>	30	10	16	20	15			91
<b>1602007</b>	30	10	16	20	15			91
<b>1707053</b>	30	10	20	15	16			91
<b>1908009</b>	30	10	20	20	11			91
<b>1909004</b>	30	10	20	20	10			90
<b>1802045</b>	30	10	16	20	14			90
<b>1803043</b>	30	10	20	15	15			90
<b>1903020</b>	30	10	20	15	15			90
<b>1907024</b>	30	10	16	20	14			90
<b>1808007</b>	30	10	20	15	15			90
<b>1803035</b>	30	10	20	15	15			90
<b>1809023</b>	30	10	16	20	13			89
<b>1601022</b>	30	10	20	15	14			89
<b>1803010</b>	30	10	16	20	13			89
<b>1903011</b>	30	10	16	20	13			89

Sumber: Data Perusahaan, 2020

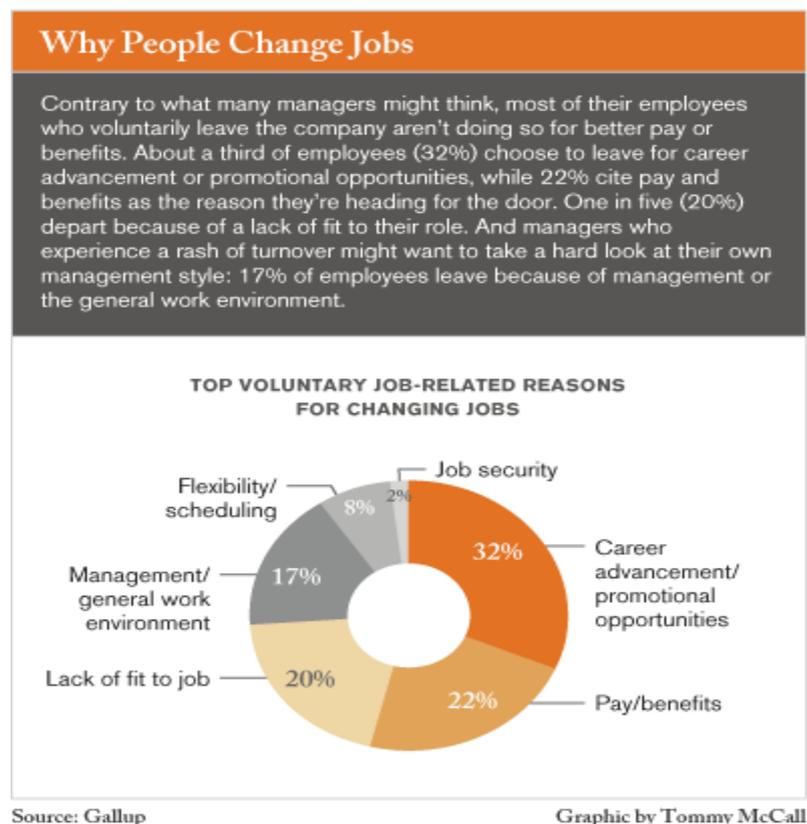
### **Gambar 1.3 Penilaian *Job Performance* Karyawan PT Berkat Utama**

Berdasarkan Gambar 1.3 menunjukkan data sampel penilayanan karyawan yang di berikan PT Berkat Utama di tahun 2019. Selain itu berdasarkan informasi yang didapat oleh penulis terdapat penurunan sebesar 15% dari *performance* karyawan pada tahun 2018 ke tahun 2019. Dimana pada tahun 2018 output *performance* karyawan PT Berkat Utama mencapai 85% dari target sedangkan pada tahun 2019 hanya sebesar 70%. Dimana salah faktor yang mempengaruhi penurunan *performance* karyawan adalah jumlah kehadiran karyawan, jumlah produk yang cacat, dan sebagainya.

Berdasarkan hasil *in-depth interview* diatas penulis mendapatkan bahwa karyawan PT Berkat Utama sedang mengalami permasalahan *job performance* karyawan yang menurun dimana perusahaan kurang tepat seperti memberikan

waktu untuk mencapai target yang tidak sesuai, sehingga membuat karyawan tidak bersemangat dan mengakibatkan turunya *job performance* dari karyawannya.

Adipura dan Kakak (2013) dalam Johari, Tan, Tjik (2017) berpendapat bahwa *work life balance* adalah suatu proses mencari keseimbangan antara pekerjaan dari kehidupan dan merasa nyaman dengan komitmen kerja dan keluarga. *Work-life balance* juga didefinisikan sebagai kepuasan dan fungsi yang baik di tempat kerja dan di rumah, dengan konflik peran minimum yang menekankan tentang kepuasan kerja, kepuasan hidup, dan konflik peran (Clark, 2002; Sun et al., 2019).



Sumber: Harter, 2018

**Gambar 1.4 Why People Change Jobs, 2019**

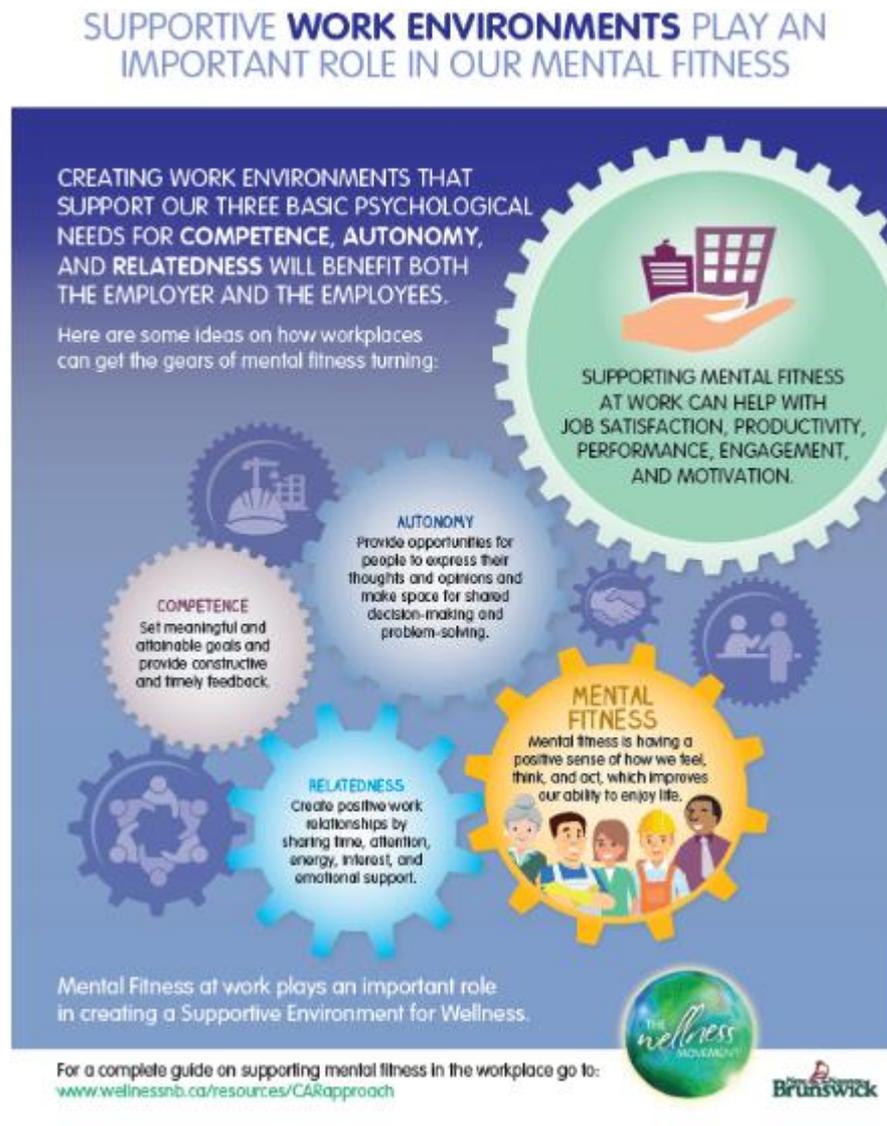
*Work life balance* merupakan salah satu hal yang perlu di perhitungkan oleh setiap perusahaan. Dimana *work life balance* di dalam sebuah perusahaan bisa menjadi tolak ukur karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut atau lebih baik meninggalkan perusahaan tersebut. Dalam hasil penelitian Gallup terdapat 8% karyawan berhenti bekerja di suatu perusahaan dan pindah ke perusahaan lain dikarenakan jam kerja karyawan yang kurang flexible (Harter, 2018).

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang telah penulis lakukan pada 10 orang karyawan tetap PT Berkat Utama. Sebanyak 8 responden dari 10 (80%) responden memberikan informasi bahwa mereka merasa bahwa mereka tidak mencintai pekerjaannya karena banyak yang harus dikerjakan dan sering membuat karyawan pulang lebih dari jam kerja yang ditentukan, yang mengakibatkan pekerja rumah tidak tertangani dengan baik dan juga mengakibatkan minimnya waktu untuk keluarga berkumpul dan saling berinteraksi satu sama lain di dalam rumah.

Dari hasil *in-depth interview* penulis menyimpulkan bahwa *work life balance* di dalam perusahaan kurang diperhatikan. Adanya ketidak seimbangan antara pembagian kerja dari masing karyawan dengan kehidupan karyawannya masing – masing. yang mengakibatkan karyawan tidak mencintai atau pun tidak bekerja dengan sungguh – sungguh.

*Autonomy* merupakan sejauh mana pekerjaan dapat memberikan kebebasan besar, kemandirian dan kebijaksanaan individu dalam penjadwalan kerja dan menentukan prosedur yang akan digunakan dalam mengimplementasikannya (Johari et al., 2018). *Autonomy* mendorong karyawan untuk percaya bahwa mereka

memiliki kompetensi dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tugas mereka (Saragih, 2011 dalam Kozakura dan Cogak Glu, 2020).



Sumber: Wellness Nb, 2018

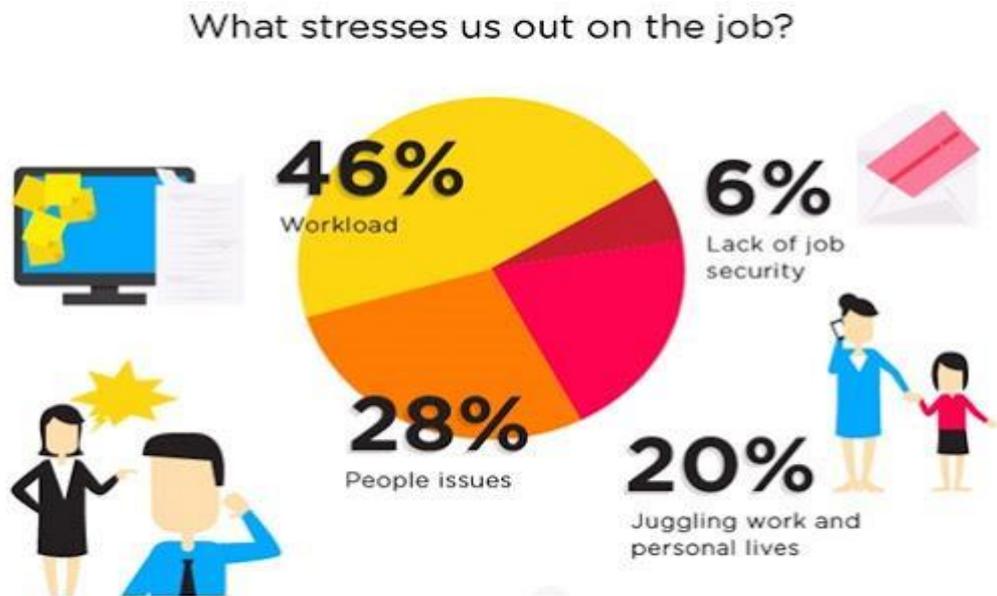
### **Gambar 1.5 Mental Fitness The CAR Approach in the Workplace**

Gambar 1.5 menjelaskan bahwa sebuah pekerjaan bila didukung dengan otonomi yang baik dari perusahaan akan mengakibatkan rasa senang dari karyawan akan meningkat. Dan produktifitas perusahaan pun akan meningkat. Salah satu

peran penting dari adanya *autonomy* yang menjadi kesempatan bagi karyawan untuk mengekspresikan pikiran dan pendapat dalam pekerjaannya. *Autonomy* menjadi dukungan bagi karyawan untuk memiliki kegiatan kerja dengan mengimplementasi dari apa yang dirasakan, dipikirkan, dan dikerjakan sehingga mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil *in-depth interview* lainnya terdapat 7, responden dari 10 (70%) responden memberikan informasi. seperti atasan tidak memberikan kebebasan pada bawahan tanpa membantu dan memberikan arahan yang mengakibatkan perbedaan persepsi karyawan mengenai kewajiban dan tanggung jawabnya dalam mengerjakan tugasnya, serta atasan tidak memberikan dukungan pada bawahan kerjanya, dan terkadang tidak membantu timnya jika ada salah satu maupun beberapa anggotanya kesulitan dalam mengerjakan tugasnya.

Dari hasil *in-depth interview* diatas penulis berpendapat bahwa terdapat permasalahan lain yang dialami oleh karyawan PT Berkat Utama adalah *job autonomy* dimana pemimpin dari masing – masing grup tidak memberikan dukungan pada bawahan. dan tidak membantu bawahan di saat terjadi permasalahan yang dialami bawahannya serta terlalu membiarkan karyawan untuk berpikir sendiri dalam memecahkan masalah yang sedang dialaminya.



Sumber: Madani Mental Health Care Foundation (2015)

**Gambar 1.6** *What Stresses Us Out On the Job?*

Berdasarkan Gambar 1.6 merupakan sebuah hasil survei yang dilakukan oleh pusat rehabilitas narkoba, miras, dan gangguan jiwa menangani hal-hal yang membuat karyawan merasa stress saat bekerja. Dari hasil survei yang dilakukan terdapat 46 % karyawan merasa stress dikarenakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, 28% karyawan merasa stress dikarenakan berita-berita yang beredar di kalangan karyawan, 20% karyawan merasa stres di karenakan permasalahan dari karyawan seperti keluarga, dan 6% karyawan merasa stres di karenakan *job security*.

Berdasarkan hasil *in-depth interview* lainnya terdapat 8, responden dari 10 (80%) memberikan informasi pada penulis bahwa sering sekali karyawan diberikan pekerjaan yang terlalu banyak dan tidak sesuai dengan kapasitas karyawan tersebut yang mengakibatkan karyawan sering terlambat sampai rumah masing – masing dan merasa tertekan. Selain itu juga karyawan merasa bahwa waktu yang di berikan

oleh perusahaan tidak sesuai dengan target yang di minta oleh perusahaan sehingga menjadi beban bagi karyawan.

*Workload* didefinisikan sebagai tekanan yang dirasakan dalam menyelesaikan tugas kerja dan dianggap sebagai salah satu tuntutan utama pekerjaan (Lee and Ashforth, 1996; Giunchi, 2016). Berdasarkan hasil *in-depth interview* diatas penulis mendapatkan bahwa karyawan PT Berkat Utama mengalami masalah *workload* dimana karyawan dituntut oleh perusahaan untuk mencapai targetnya yang sering membuat karyawan untuk pulang bekerja lebih dari jam yang disesuaikan dan mengakibatkan karyawan terlambat sampai di rumah masing – masing.

Berdasarkan latar belakang yang sudah penulis paparkan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “*ANALISIS PENGARUH AUTONOMY, WORKLOAD DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP JOB PERFORMANCE KARYAWAN PT BERKAT UTAMA*”

## **1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis diatas, penulis merumuskan beberapa masalah yang dipilih oleh penulis menjadi pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Karyawan menyatakan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.
2. Karyawan menyatakan pekerjaannya selalu membuatnya bekerja lebih dari jam kerja yang ditentukan.

3. Karyawan menyatakan bahwa atasan mereka kurang mendukung dan membantu jika ada kesulitan yang dialami karyawan dan membiarkan karyawannya berpikir sendiri untuk menyelesaikan masalahnya.
4. Karyawan menyatakan terdapat ketidak seimbangan antara pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan
5. Karyawan menyatakan *performance* dari karyawan kurang diperhatikan oleh perusahaan.

Masalah–masalah tersebut akan dapat diselesaikan dengan cara menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *autonomy* memberikan dampak positif dan signifikan terhadap *Job Performance*?
2. Apakah *workload* memberikan dampak negatif dan signifikan *job performance*?
3. Apakah *work-life balance* memberikan dampak positif dan signifikan terhadap *job performance*?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk menjawab permasalahan yang telah diuraikan pada latar belakang dan rumusan masalah, adapun tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara *autonomy* terhadap *job performance* pada karyawan PT Berkat Utama.
2. Untuk mengetahui Pengaruh negatif dan signifikan antara *workload* terhadap *job performance* pada karyawan PT Berkat Utama.

3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap *job performance* pada karyawan PT Berkat Utama.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dapat dijabarkan penelitian sebagai berikut:

##### **1.4.1 Manfaat Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan memperluas wawasan, dan dapat dijadikan rujukan bagi peneliti-peneliti selanjutnya di bidang Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya *autonomy*, *work-life balance*, *workload*, dan *job performance* sebagai sumber informasi mengenai pengaruh karyawan PT Berkat Utama.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan saran bagi perusahaan dalam memperhatikan tingkat pengaruh *autonomy*, *workload* dan *work life balance* terhadap *job performance* karyawan PT Berkat Utama. Sehingga perusahaan dapat dapat mengembangkan sebuah strategi yang mampu membuat karyawan menjadi lebih baik dalam hal *Autonomy*, *workload*, *work life balance*, *job performance*

#### **1.4 Batas Penelitian**

1. Penulis akan melakukan penelitian pada karyawan tetap PT Berkat Utama.
2. Penulis akan melakukan penelitian pada karyawan tetap PT Berkat Utama minimal 1 Tahun kerja.
3. Penulis ini akan berfokus pada *Autonomy, workload, work life balance, job performance* karyawan PT Berkat Utama.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab dan setiap bab memiliki fungsinya masing-masing, kelima bab memiliki keterikatan antara satu dengan yang lainnya yang dimaksudkan agar skripsi ini menjadi jelas dan lengkap. Adapun sistematika penulisan skripsi ini sebagai berikut:

#### **BAB I Pendahuluan**

Pada bab satu ini, penulis memaparkan latar belakang penelitian, fenomena atau permasalahan yang terjadi, pemilihan judul, rumusan masalah, dan pernyataan penelitian, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, serta sistematika penulisan penulis.

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

Dalam bab ini terdapat pemahaman konsep dan dasar teoritis penelitian, hubungan variabel, penelitian terdahulu model dan hipotesis penelitian, serta kerangka pemikiran.

#### **BAB III**

Dalam bab ini, penulis menggambarkan gambaran secara umum objek penelitian dalam bab ini juga peneliti menguraikan mengenai variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel serta teknik analisis data yang digunakan.

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

Bab ini memaparkan hasil-hasil dari penelitian berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan serta dideskripsikan dari analisis output kuesioner.

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

Bab ini berisi kesimpulan yang didapat berdasarkan dari hasil penelitian dan merupakan jawaban dari rumusan masalah, serta pada bab ini penulis juga memberikan saran-saran terkait dengan penelitian ini baik untuk perusahaan maupun untuk penelitian selanjutnya.