

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

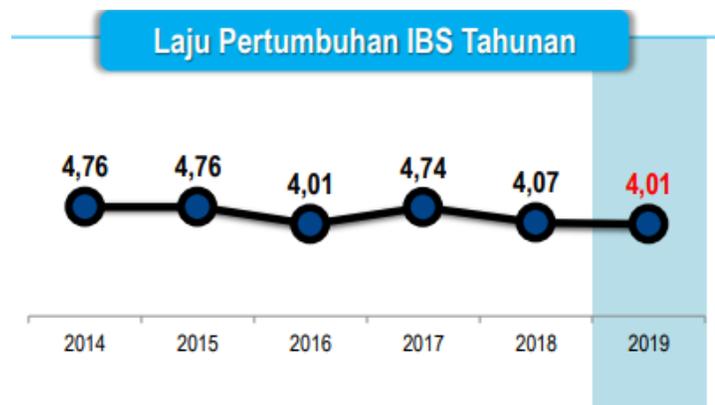
Industri manufaktur merupakan salah satu bisnis di Indonesia yang terus memperlihatkan perkembangannya dari waktu ke waktu. Perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur melakukan banyak kegiatan untuk mengubah bahan mentah menjadi barang jadi, yang memiliki nilai jual yang tinggi dan dapat bisa langsung digunakan oleh konsumen. Perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur adalah salah satu industri yang menggunakan atau memanfaatkan banyak hal, mulai dari penggunaan mesin, peralatan dan teknologi yang canggih (Utami, 2020).

Di tahun 2020, akan menjadi tahun klimaks bagi tren industri manufaktur 4.0. Industri 4.0 tidak hanya berbicara tentang komputer namun juga internet dan *renewal technology*, dimana jika industri 3.0 hanya menggunakan komputasi . Pada industri 4.0 ini, industri manufaktur tidak hanya mengandalkan prosesnya saja tetapi juga menciptakan sistem atau model bisnis yang baru yang tidak hanya mengandalkan kualitasnya dan kuantitasnya tetapi juga bisa membuat tingkat produktivitas perusahaan menjadi lebih tinggi lagi untuk dapat bersaing dengan pesaingnya di pasaran (Hafidh, 2020).

Indonesia merupakan salah satu negara terbesar di dunia yang memiliki peran penting di antar negara-negara yang ada di asia tenggara. Industri manufaktur merupakan industri yang paling menonjol dan berkembang di Indonesia. Dalam skala

nasional, industri manufaktur memberikan sumbangsi dalam peningkatan perekonomian sebesar 20,27%, menggeser peran commodity based menjadi manufacture based. Dan hasilnya, Indonesia menjadi basis manufaktur di asia tenggara (Knic, 2019).

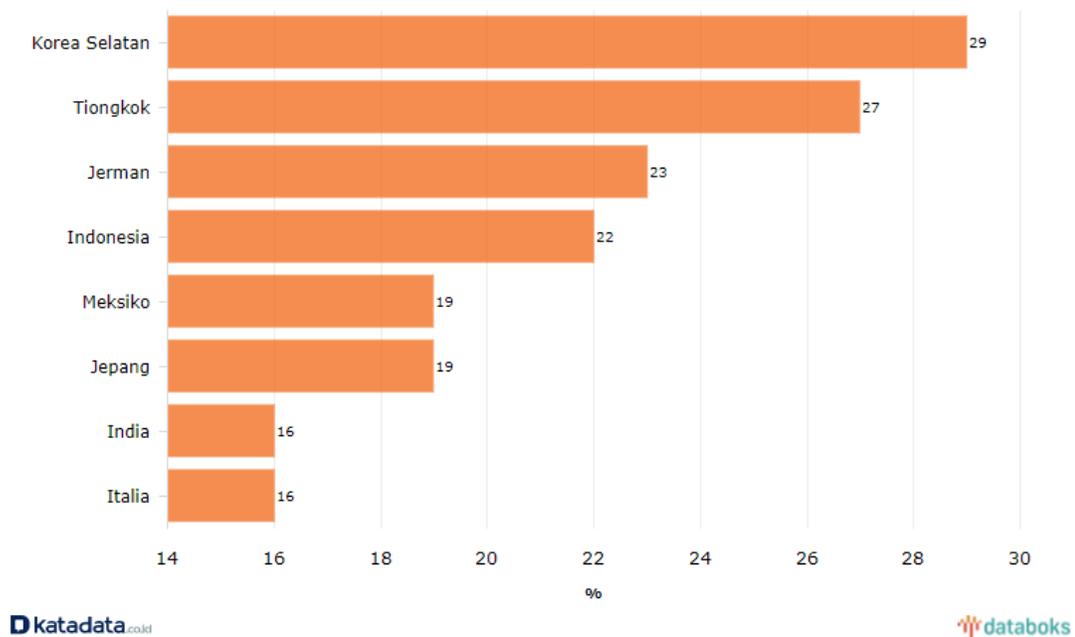
Menurut Kementerian Perindustrian, Indonesia memiliki potensi pasar yang sangat besar di bidang industri manufaktur untuk mengembangkan bisnisnya. Kementerian Perindustrian juga serius untuk memacu produktivitas di industri manufaktur di dalam negeri agar bisa memenuhi permintaan domestik bahkan bisa mengisi pasar ekspor. oleh karena itu, dibutuhkannya kebijakan strategis agar dapat diimplementasikan, di antaranya adalah terkait dengan ketersediaan bahan baku dan pasokan energi (Adi, 2020).



Gambar 1.1 Laju Pertumbuhan IBS Tahunan

Sumber : Badan Pusat Statistik 2019

Pada gambar 1.1 di atas, menandakan adanya kenaikan di industri manufaktur besar dan sedang. Kenaikan industri manufaktur ini di pertumbuhan produksi industri manufaktur skala besar dan sedang (IBS) pada tahun 2019, mampu naik hingga 4,01% dari tahun 2018 yaitu sebesar 4,07%. Kenaikan tersebut, disebabkan oleh meningkatnya produksi industri pencetakan dan reproduksi media rekaman yaitu sebesar 19,58% (BPS, 2020).



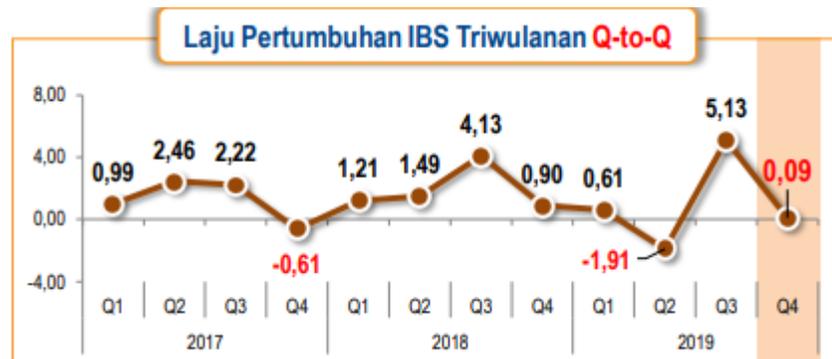
Gambar 1.2 PDB Dunia

Sumber : Menko Perekonomian 2018, Databoks 2018

Berdasarkan gambar 1.2 tentang Produk Domestik Bruto (PDB), yang diambil dari Menteri Perekonomian 2018, Indonesia menempati urutan keempat di dunia dengan mendapatkan nilai sebesar 22% dari total PDB nasional. Posisi Indonesia kalah

dari Korea Selatan yang menempati urutan pertama yaitu sebesar 29%, Tiongkok di posisi kedua dengan PDB sebesar 27%, dan yang terakhir adalah Jerman yaitu sebesar 23%.

Indonesia mengadopsi industri 4.0. terdapat lima industri yang menjadi prioritas, satu dari lima sektor industri tersebut adalah industri tekstil dan pakaian untuk pengembangannya. Menurut Agus Gumiwan, dalam menghadapi industri 4.0 produktivitas diperhatikan dan efisiensinya juga diperhatikan. Dari sektor industri nonmigas yang berkembang baik pada tahun 2019 yaitu industri kertas dan barang dari kertas, percetakan dan produksi media rekaman mencapai 8,86%. Sektor yang lain adalah industri kimia, farmasi, dan obat tradisional sebesar 8,38%. Pertumbuhan tersebut dikarenakan adanya dorongan dari peningkatan produksi bahan kimia, barang dari kimia, serta produksi farmasi, obat kimia, dan tradisional (Kemenperin, 2020).



Gambar 1.3 Laju Pertumbuhan IBS Triwulanan

Sumber : Badan Pusat Statistik 2019

Berdasarkan data pada gambar 1.3 diatas, industri manufaktur besar dan sedang triwulan IV tahun 2019 naik sebesar 0,09% (q-to-q) terhadap triwulan III tahun 2019.

Industri yang mengalami kenaikan produksi tertinggi adalah industri bahan kimia dan barang dari bahan kimia, naik 13,07%. Sedangkan industri yang mengalami penurunan terbesar adalah industri computer, barang elektronik dan optic, turun 11,85% (BPS, 2020).



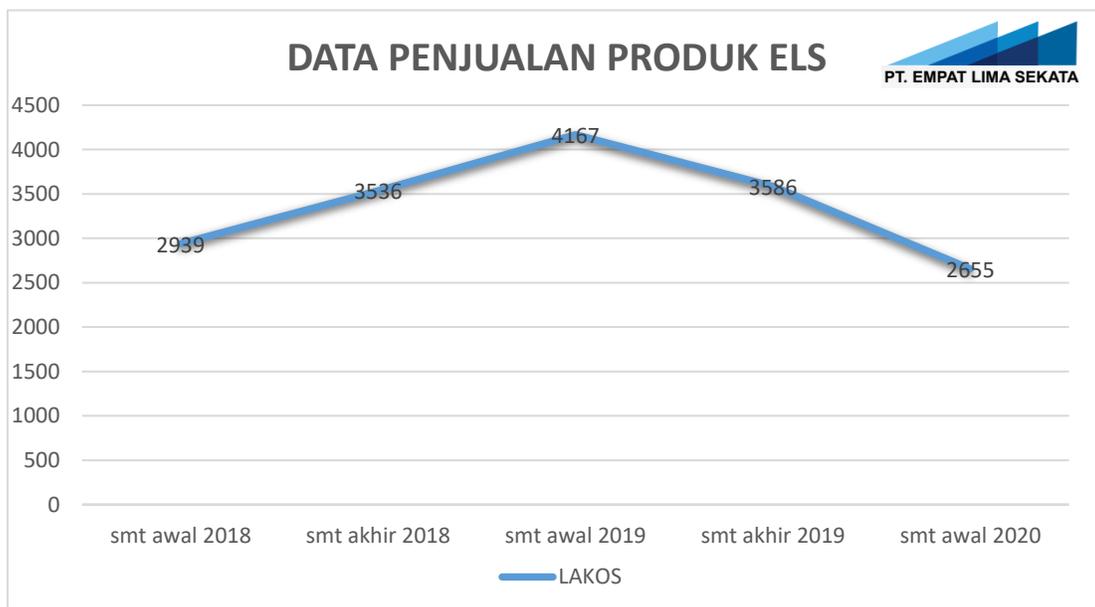
Gambar 1.4 Pertumbuhan Konsumsi rumah tangga

Sumber : Lokadata 2020

Berdasarkan data dari Lokadata di atas mengenai pertumbuhan konsumsi rumah tangga pada kuartal 1 2020 yaitu sebesar 2,84%. Pertumbuhan ini mengalami penurunan dalam konsumsi rumah tangga sebesar 2,18% dibandingkan dengan tahun 2019 pada kuartal 1. Penurunan konsumsi berdasarkan data di atas dikarenakan dari dampak ekonomi dari setiap rumah tangga pada saat ini. Dengan adanya pandemic

covid-19 ini, membuat perekonomian masyarakat Indonesia menurun sehingga mengakibatkan tingkat konsumsi di Indonesia juga ikut menurun (Lokadata, 2020)

PT. ELS merupakan perusahaan produsen dan pemasok dari berbagai kebutuhan rumah tangga atau home care. Produk yang dihasilkan oleh PT. ELS berupa detergen liquid, sabun pencuci piring, pembersih lantai, pewangi dan pelembut pakaian, sabun cuci tangan. Produk-produk yang diproses menggunakan bahan baku yang berkualitas premium dan disempurnakan oleh para profesional yang dimiliki PT. ELS sesuai dengan norma-norma pasar global. PT. ELS juga didukung oleh tenaga-tenaga profesional dalam bidangnya, dimulai dari proses produksi sampai dengan pemasaran hingga proses pendistribusian. PT. ELS juga memiliki keunggulan, antara lain, fasilitas pengujian kualitas produk, tim profesional di bidangnya, eksekusi pesanan tepat waktu, rangkaian produk yang hemat biaya, dan inovasi produk yang berkelanjutan.



Gambar 1.5 Data Penjualan

Sumber : Data Perusahaan, 2020

Berdasarkan data perusahaan yang terdapat pada gambar 1.5 diketahui bahwa pada semester awal tahun 2018 total penjualannya adalah sebesar 2939 karton, pada semester akhir 2018 penjualannya mengalami peningkatan yaitu sebesar 3536. Dan pada semester awal tahun 2019 total penjualannya mengalami peningkatan dari pada semester akhir 2018 yaitu sebesar 4167, sedangkan pada semester akhir 2019 mengalami penurunan dengan total penjualan sebesar 3586. Untuk semester awal tahun 2020 total penjualan mengalami penurunan dari semester akhir 2019 yaitu sebesar 2655 karton.

Atasan dari perusahaan tersebut mengatakan bahwa terjadi penurunan penjualan yang cukup berarti. Dengan menurunnya jumlah produksi, atasan merasa adanya permasalahan kinerja dari tenaga kerja yang dimiliki perusahaan tersebut. Tugas atasan di perusahaan tersebut adalah untuk membina sumber daya manusia yang perusahaan miliki agar dapat mendapatkan kinerja yang baik dan berkualitas untuk kebaikan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aspek yang penting yang tidak bisa ditinggalkan dalam menjalankan perusahaan atau bisnis. Fungsi sumber daya manusia adalah untuk mengatur keanggotaan, evaluasi performa karyawan, memberikan kompensasi. Meskipun perusahaan didukung dengan peralatan yang memadai, jika tidak dikelola oleh SDM yang berkualitas maka semuanya yang sudah dilakukan akan menjadi sia-sia (Poppy, 2019).

Sumber daya manusia merupakan komponen penting yang berfungsi sebagai penggerak kegiatan pada suatu organisasi atau perusahaan. Secara umum, pengertian sumber daya manusia adalah sebuah upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengatur sumber daya manusia yang ada. Sumber daya ini kemudian diarahkan sesuai nilai dan budaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia melibatkan kebijakan dan keputusan yang berpengaruh terhadap karyawan sebagai tenaga kerja (Lavinda, 2020).

McLean et al. (1996) berpendapat bahwa, *Payment* penting bagi para yang memiliki pengalaman tetapi seiring dengan berjalannya waktu, ada faktor-faktor lain menjadi lebih penting daripada *payment*. Hasil dari *in-depth interview* yang peneliti lakukan dalam kaitannya *Payment* dan *job performance*, 10 dari 12 karyawan mengatakan bahwa *payment* yang mereka terima tidak sesuai dengan tugas, tanggung jawab dalam pekerjaan yang perusahaan berikan kepada para karyawan PT. ELS.

Menurut Podsakoff et al., (2006) dalam jurnal Yang et al (2020) *contingent reward* dapat meningkatkan kepuasan dan kepercayaan karyawannya kepada atasannya. Dalam kaitannya dengan reward dan *job performance* pada karyawan PT. ELS mengatakan bahwa sepuluh dari dua belas orang karyawan mengatakan bahwa mereka tidak mendapatkan reward yang baik.

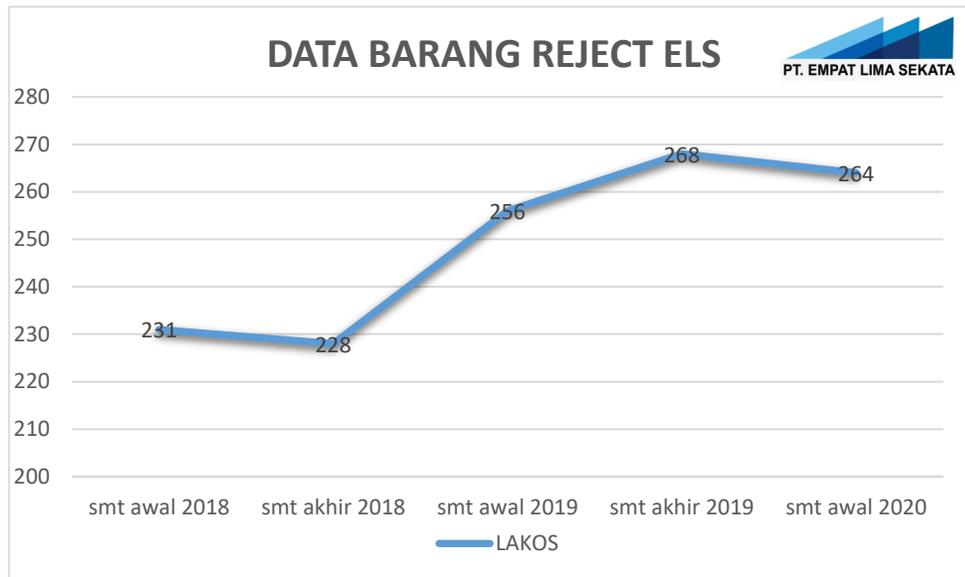
Fringe benefits menurut Woodbury (1983) dalam jurnal Kuate dan Noland (2019) berpendapat bahwa *fringe benefit* dan upah secara langsung sebagai mekanisme untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang memenuhi syarat. Dari hasil in-

dept interview 10 dari 12 karyawan mengatakan tidak mendapatkan fringe benefits yang seharusnya mereka terima.

Nature of work, didefinisikan sebagai jenis pekerjaan yang karyawan lakukan. Selain pekerjaan yang biasa karyawan lakukan, pekerjaan yang bersifat non-rutin lainnya mungkin diperlukan. Menurut Scott-Ladd et al. (2006) menemukan bahwa variasi tugas yang dilakukan karyawan berdampak pada partisipasi dalam pengambilan keputusan. Dalam kaitannya dengan *Nature of Work* dan *Job Performance* pada karyawan PT. ELS mengatakan bahwa, 10 dari 12 karyawan mengatakan bahwa mereka kurang menyukai kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, baik kegiatan yang ada di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.

Kinerja adalah istilah yang memiliki beberapa arti dan saat ini tidak ada consensus universal tentang definisi konsep ini (Folan dan Browne, 2005) dalam Valei (2016). Mungkin, spektrum makna yang luas yang berasal dari hasil jangka pendek atau jangka panjang serta relevansinya dengan masukan, keluaran, produktivitas, kepuasan, efisiensi, atau kualitas layanan (Wholey, 1999; Stabler, 1996) dalam Valei (2016) membuatnya sulit untuk mendefinisikan dan mengukurnya dengan tepat. Menurut Heskett dan Kotter (1992) dalam Valaei (2016), kinerja organisasi didefinisikan dalam hal rata-rata pengembalian modal yang diinvestasikan, pertumbuhan tahunan dalam laba bersih dan apresiasi harga saham.

Berdasarkan data barang reject dari tahun 2018 sampai tahun 2020 yang didapatkan dari perusahaan PT. ELS adalah sebagai berikut :



Gambar 1.6 Data Barang Reject

Sumber : Data Perusahaan, 2020

Dari data barang reject yang PT. ELS miliki dari tahun awal tahun 2018 sampai dengan awal tahun 2020 menunjukkan adanya kenaikan dari tahun ke tahun. Pada semester akhir 2018 sebanyak 228 barang reject dan pada awal semester 2019 mengalami kenaikan yang tinggi sebesar 256 barang reject. Itu menunjukkan bahwa perusahaan mengalami masalah dalam meningkatkan kinerja pada karyawannya.

Dari hasil *in-depth interview* yang berkaitan dengan *Job Performance* yang peneliti telah lakukan kepada karyawan PT. ELS adalah sepuluh dari duabelas karyawan menyatakan bahwa kurangnya efisiensi mereka dalam melakukan pekerjaan, dan beberapa dari mereka mengatakan setiap karyawan punya kemampuan masing-masing, tidak merasa mereka paling menonjol sendiri.

Dari beberapa hal yang sudah peneliti diuraikan diatas, terdapat fenomena dan permasalahan yang terjadi di perusahaan sehingga membuat peneliti memilih topik

penelitian dengan judul “*Analisis Pengaruh Payment, Fringe Benefit, Rewards, dan Nature of Work Terhadap Job Performance pada Karyawan PT.ELS*”.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah *payment* berpengaruh positif terhadap *job performance* pada karyawan PT. ELS ?
2. Apakah *fringe benefits* berpengaruh positif terhadap *job performance* pada karyawan PT. ELS ?
3. Apakah *contingent reward* berpengaruh positif terhadap *job performance* ?
4. Apakah *nature of work* berpengaruh positif terhadap *job performance* ?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh *payment* terhadap *job performance* pada karyawan PT. ELS.
2. Untuk mengetahui pengaruh *fringe benefit* terhadap *job performance* pada karyawan di PT. ELS.
3. Untuk mengetahui pengaruh *contingent rewards* terhadap *job performance* pada karyawan di PT. ELS.
4. Untuk mengetahui pengaruh *nature of work terhadap job performance* pada karyawan di PT. ELS.

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 *payment, fringe benefit, contingent rewards, nature of work* dan *job performance* sebagai sumber informasi mengenai pengaruh karyawan PT. ELS.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan saran bagi perusahaan dalam memperhatikan tingkat pengaruh *payment, fringe benefit, rewards, nature of work dan job performance* karyawan PT. ELS. Sehingga perusahaan dapat menjadi lebih baik dalam hal *payment, fringe benefit, rewards, nature of work dan job performance*.

1.5 Batasan Penelitian

1. Penulis akan melakukan penelitian ini terhadap karyawan yang bekerja di PT. ELS
2. Penulis akan melakukan penelitian ini terhadap karyawan yang bekerja di PT. ELS yang bekerja selama 1 tahun lamanya.
3. Penelitian ini berfokus pada variable *payment, Fringe Benefit, Rewards, Nature of Work* yang berpengaruh terhadap *job performance* telaah pada karyawan PT.ELS.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada awal bab yaitu bab pertama, peneliti memberikan penjelasan tentang latar belakang penelitian dan permasalahan yang peneliti ingin diangkat untuk menjadi bahan yang diteliti, fenomena yang berkaitan dengan *Payment, Fringe Benefit, Rewards, Nature of Work dan job performance*, rumusan masalah, pertanyaan penelitian dan tujuan serta manfaat yang menjadi harapan peneliti terhadap penelitian ini dan terdapat sistematika penulisan skripsi yang digunakan oleh penelitian sebagai pedoman dalam penulisan penelitian ini, dan juga bertujuan untuk mengetahui apakah *payment, Fringe Benefit, Rewards, Nature of Work dan job performance*.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang teori-teori yang mampu mendukung penyusunan penelitian ini dengan tujuan menjadi pedoman dalam melaksanakan penelitian secara terperinci. Teori-teori yang disertakan dalam bab ini adalah teori Manajemen, *Human Resource Management, payment, Fringe Benefit, Rewards, Nature of Work dan job performance*, serta teori lanjutan yang mendukung teori-teori yang diuraikan tersebut.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini, penulis memaparkan gambaran secara umum objek penelitian. Gambaran umum PT, ELS dan perkembangannya. Dalam bab ini juga diuraikan mengenai variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan hasil-hasil dari penelitian berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan serta deskripsi dari analisis output kuesioner. Dalam hal ini penulis menguraikan tentang pengaruh *Payment* terhadap *Job Performance*, *Fringe Benefit* terhadap *Job Performance*, *Rewards* terhadap *Job Performance*, *Nature of Work* terhadap *Job Performance* kemudian dihubungkan dengan teori- teori yang terkait serta hasil penelitian sebelumnya.

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.