



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

Pada masa pandemi Covid-19 ini tentu saja mempengaruhi ekonomi Indonesia serta berbagai macam industri terkena dampak dari pandemi ini, akan tetapi tercatat dalam Badan Pusat Statistik bahwa perekonomian Indonesia pada kuartal 1 dan 2 tahun 2021 terlihat sudah mulai mengalami kenaikan serta terbilang cukup baik.



Gambar 1.1 Pertumbuhan Ekonomi Indonesia
Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)

Berdasarkan grafik diatas dapat diketahui bahwa Produk Domestik Bruto (PDB) sudah mengalami perbaikan jika dibandingkan dengan tahun 2020, dapat dilihat bahwa triwulan 1 2021 PDB Indonesia sudah mulai membaik dari -2,19 menjadi - 0,71 serta pada triwulan 2 2021 terjadi pertumbuhan yang signifikan menjadi 7,07.

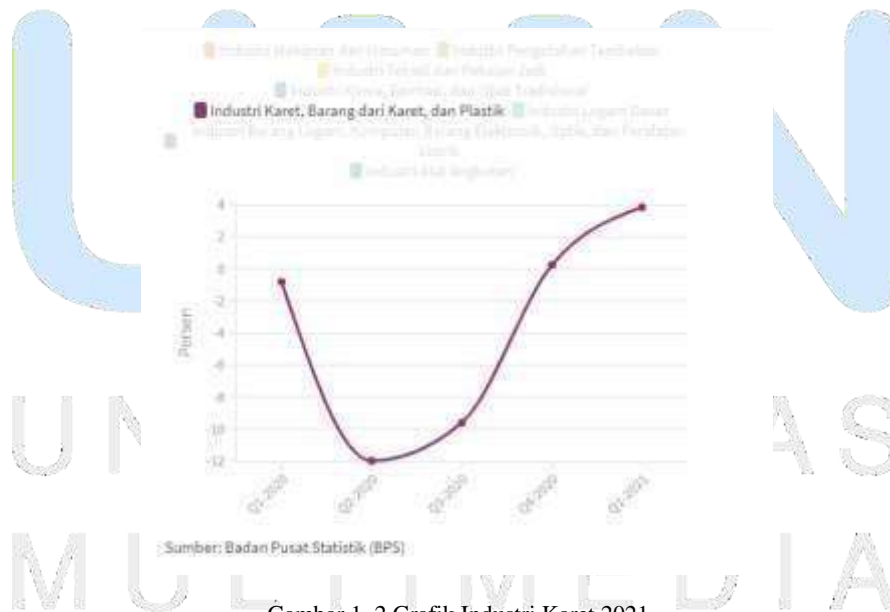
Kepala BPS Margo Yuwono dalam konferensi pers virtual menyatakan bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia didorong oleh 2 faktor antara lain adalah kenaikankinerja ekspor pada kuartal 2 2021 sebesar 55,89% dan jika dibandingkan dengan kuartal 1 2021 maka pertumbuhan ekspor tercatat naik sebesar 10,36%, menurut Margo Yuwono selain meningkatnya ekspor, peranan impor juga menjadi faktor yang menjadikan perekonomian Indonesia meningkat, Margo Yuwono menyatakannya bahwa kinerja impor pada kuartal 2 2021 meningkat sebesar 50,21%, dengan peningkatan tinggi pada impor ini menunjukkan bahwa meningkatnya konsumsi yang dialami oleh masyarakat Indonesia, baik itu konsumsi rumah tangga ataupun investasi. (Pratama, 2021)

Berdasarkan Badan Pusat Statistik pada tahun 2020 dijelaskan PDB menurut lapangan usaha di bahwa industri pengolahan mengalami penurunan sebesar - 2,93%, Lalu jika dilihat melalui grafik di atas, dapat diketahui bahwa industri manufaktur/pengolahan mengalami peningkatan sebesar 6,58% dengan meningkatnya industri manufaktur tidak lepas dari peranan penting industri kemasan, hal ini dapat terjadi dikarenakan pengemasan terhadap barang yang akan dikirim sangat penting sehingga tidak rusak terhadap barang dalam proses pengiriman, selain itu industri kemasan plastik menjadi peranan penting dalam industri makanan dan minuman, farmasi, kosmetik serta elektronik, kemasan plastik dapat menjadi pilihan utama sebagai kemasan berbagai produk dikarenakan plastik memiliki sifat yang elastis serta tahan terhadap air, tentu saja menggunakan plastik

sebagai kemasan lebih unggul jika menggunakan kertas sebagai bahan kemasan untuk suatu produk.

Industri kemasan di Indonesia tetap bertumbuh walaupun di tengah perekonomian yang terbilang masih resesi, Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa industri karet, barang karet serta plastik menjadi sektor industri yang mengalami pertumbuhan di luar industri non-migas yaitu sebesar 3,84%, pertumbuhan dalam sektor industri kemasan tersebut bahkan di atas sektor makanan dan minuman (MAMIN) yaitu sebesar 2,45% dalam 3 bulan pertama dalam tahun 2021. (Lestari, 2021)

Menurut *executive Indonesian packaging federation (IPF)* Henky Wibawa menyatakan bahwa industri kemasan yang memiliki hubungan dengan pertumbuhan industri (FMCG) atau barang-barang konsumsi sehari-hari mengalami pertumbuhan, lalu Henky wibawa menjelaskan bahwa kinerja yang baik dalam industri kemasan yang terbilang cukup baik pada awal tahun 2021 ini akan mendorong pertumbuhan dalam industri plastik kemasan sebesar 4% sampai 5% pada tahun ini. (Ayu, 2021)



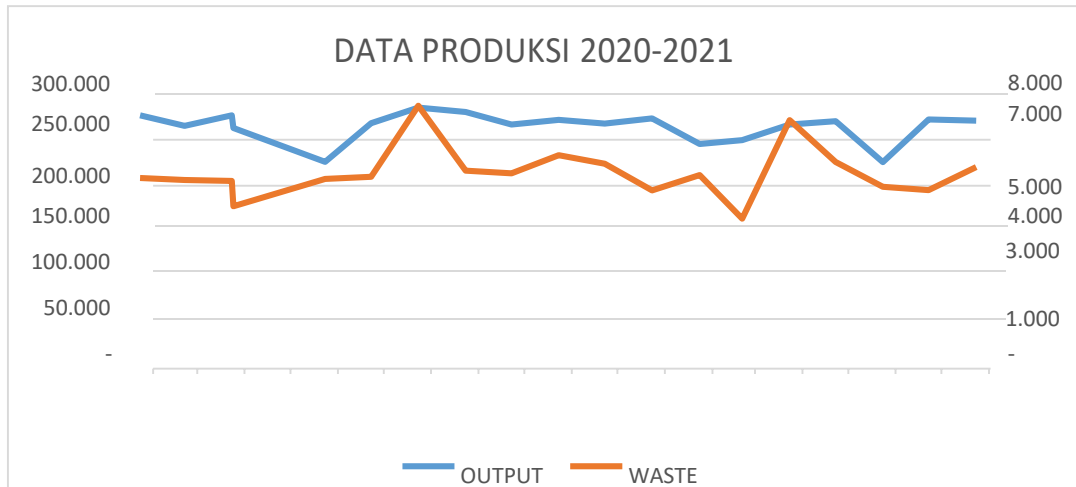
Gambar 1. 2 Grafik Industri Karet 2021

Sumber: flouris

Berdasarkan grafik di atas yang menunjukkan perkembangan industri karet, barang dari karet dan plastik mengalami peningkatan yang sangat tinggi, diketahui pada Q1 2021 pertumbuhan industri karet, barang dari karet dan plastik mengalami peningkatan sampai 4% dan peningkatan tersebut lebih tinggi jika dibandingkan dengan Q1 2020 hal ini menunjukkan bahwa permintaan dalam penggunaan kemasan yang menggunakan karet serta plastik mengalami peningkatan, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu untuk menjaga serta meningkatkan kinerja yang baik dari karyawan yang dimiliki, hal ini bertujuan agar perusahaan mampu untuk memberikan kinerja yang baik dalam menangani terhadap permintaan dalam kemasan plastik yang cukup tinggi, sehingga perusahaan mampu untuk bersaing dengan para kompetitor nya.

Dalam dunia perindustrian kemasan plastik PT. Tara Fiberindo adalah salah satu perusahaan yang menyediakan plastik kemasan baik untuk dalam negeri ataupun luar negeri, PT Tara Fiberindo yang berdiri sejak 1992 ini berlokasi di Jl. Raya Serang No.KM, RW.8, Talaga, Kec. Cikupa, Tangerang, Banten menyediakan berbagai macam produk plastik kemasan seperti Standard Polyolefin shrink film, Cross Linked Shrink Film, High Performance Shrink Film, Biodegradable POF Shrink Film dan Perforation Shrink Film. (PT Tara Fiberindo).

Berdasarkan grafik industri karet, bahan karet dan plastik yang mengalami pertumbuhan yang cukup tinggi maka PT Tara Fiberindo perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memenuhi terhadap tingginya permintaan kemasan plastik serta bersaing dengan kompetitor di dalam bidang industri yang sama.



Gambar 1. 3 Grafik Produksi PT Tara Fiberindo Tahun 2020-2021

Sumber : Data Perusahaan 2020-2021

Berdasarkan pada gambar 1.3 dijelaskan hasil dari produksi yang telah dilakukan oleh PT Tara Fiberindo pada tahun 2020, dapat diketahui berdasarkan gambar diatas yang menunjukkan tingkat produksi serta tingkat pemborosan terhadap bahan yang digunakan selama produksi dari tahun 2020 sampai 2021, tingkat pemborosan terhadap bahan adalah proses produksi yang terbilang gagal terhadap suatu bahan tersebut sehingga tidak bisa digunakan, dalam hal ini berdasarkan pada gambar 1.3 terlihat bahwa pemborosan terhadap bahan yang digunakan terbilang cukup banyak sebesar 4,000 bahan yang terbuang sia-sia sampai dengan 7,000 bahan yang terbuang, hal ini dapat terjadi dikarenakan terdapat permasalahan dengan mesin yang digunakan.

Dalam memberikan kinerja yang baik terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi suatu karyawan agar mereka mampu untuk memberikan kinerja yang baik, dalam hal ini job satisfaction menjadi pengaruh terhadap minat para karyawan untuk memberikan kinerja yang diinginkan oleh perusahaan, dengan kinerja yang baik maka produktivitas perusahaan akan semakin meningkat, ketika karyawan merasakan kesenangan serta puas dengan pekerjaan serta tempat kerja mereka, maka karyawan mampu untuk meningkatkan produktivitas serta kinerja yang diberikan menjadi lebih baik.

Banyak hal yang mampu untuk mempengaruhi *job satisfaction* karyawan, dalam hal ini salah satu faktor tersebut adalah *work condition* atau kondisi lingkungan kerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Kondisi Lingkungan kerja karyawan, peralatan serta fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk kebutuhan kerja para karyawan, hubungan yang baik antara sesama karyawan serta dengan atasan, dan perusahaan mampu untuk memberikan perhatian kepada kehidupan pribadi para karyawan, jika perusahaan tidak memperhatikan beberapa hal yang telah disebutkan tersebut maka *work condition* dapat menjadi tidak ideal bagi beberapa karyawan dan mampu untuk mempengaruhi terhadap *job satisfaction* beberapa karyawan tersebut.



Gambar 1. 4 Fakta Menarik Lingkungan Kerja

sumber : talnta.com 2020

Berdasarkan gambar di atas yang menjelaskan *work condition* bahwa 79% karyawan mengundurkan diri dengan alasan kurang apresiasi yang mereka dapatkan dari perusahaan, perusahaan perlu memberikan apresiasi kepada para karyawan yang berhasil memberikan kinerja yang baik, kurangnya apresiasi yang

diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang baik untuk beberapa karyawan, 57% karyawan yang puas dengan keseimbangan antara bekerja dengan kehidupan pribadi mereka, perusahaan yang memberikan pekerjaan berlebihan membuat para karyawan mengalami kelelahan yang serta karyawan tidak memiliki waktu yang cukup untuk diri mereka sendiri sehingga bisa mempengaruhi kinerja.

50% karyawan tidak mengambil hak cuti karena takut tertinggal dengan kinerja rekan mereka, persaingan yang cukup tinggi menjadikan beberapa karyawan untuk tidak mengambil jatah cuti mereka. 40% karyawan merasa berat badanya naik karena tidak memanfaatkan fasilitas perusahaan, karyawan yang mampu untuk memanfaatkan fasilitas perusahaan seperti fasilitas kesehatan dapat meningkatkan kesehatan karyawan dan kinerja yang diberikan dapat menjadi lebih baik. 12% produktivitas meningkat ketika karyawan memiliki sosok atasan yang kompeten, memiliki atasan yang mampu untuk mengatur serta memberikan arahan yang baik, maka hal tersebut mampu untuk meningkatkan semangat serta produktivitas karyawan.

Dalam memberikan kinerja yang baik terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi suatu karyawan agar mereka mampu untuk memberikan kinerja yang baik, dalam hal ini *work condition* atau kondisi lingkungan kerja di sekitar perusahaan mampu untuk berpengaruh terhadap minat para karyawan untuk memberikan kinerja yang diinginkan oleh perusahaan, dengan kinerja yang baik maka produktivitas perusahaan akan semakin meningkat, hal ini sesuai dengan pernyataan Afandi (2018) bahwa *work condition* atau kondisi lingkungan kerja karyawan dapat mempengaruhi para pekerja dalam menyelesaikan tugas mereka seperti suhu dalam suatu ruangan, penerangan yang baik, sirkulasi udara dalam suatu ruang kerja, kebersihan tempat kerja serta alat-alat yang dapat membantu para karyawan untuk menjalankan tugas mereka.

Dalam memberikan kinerja yang baik terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi suatu karyawan agar mereka mampu untuk memberikan kinerja yang baik, dalam hal ini *work condition* atau kondisi lingkungan kerja di sekitar perusahaan mampu untuk berpengaruh terhadap minat para karyawan untuk memberikan kinerja yang diinginkan oleh perusahaan, dengan kinerja yang baik maka produktivitas perusahaan akan semakin meningkat, hal ini sesuai dengan pernyataan Afandi 2018 bahwa *work condition* atau kondisi lingkungan kerja karyawan dapat mempengaruhi para pekerja dalam menyelesaikan tugas mereka seperti suhu dalam suatu ruangan, penerangan yang baik, sirkulasi udara dalam suatu ruang kerja, kebersihan tempat kerja serta alat-alat yang dapat membantu para karyawan untuk menjalankan tugas mereka.

Berdasarkan hasil *in depth interview* yang telah dilakukan, didapat dari 12 karyawan tetap yang bekerja di PT Tara Fiberindo, 5 dari 12 karyawan menyebutkan bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan kurang memadai untuk karyawan sehingga para karyawan kurang mampu untuk memberikan kinerja terbaiknya, dalam hal ini segi peralatan yang digunakan dalam pekerjaan sehari-hari menjadi permasalahan yang sering ditemukan.

Ketika *work condition* yang dibutuhkan oleh para karyawan telah terpenuhi dengan baik maka para karyawan akan mendapatkan rasa kepuasan dalam menjalankan pekerjaan mereka, ketika para karyawan telah merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan maka para karyawan dapat untuk bekerja secara lebih baik dan maksimal, menurut Afianto & Utami, (2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan adalah suatu cerminan perasaan yang dirasakan oleh para karyawan dalam pekerjaan yang mereka lakukan serta segala hal yang berkaitan dalam pekerjaan mereka tersebut.

Melalui pendapat ahli serta hasil *in depth interview* yang telah dilakukan penulis dapat menyimpulkan bahwa *work condition* dalam suatu perusahaan mampu untuk mempengaruhi *job satisfaction* para karyawan, hal tersebut dapat

terjadi dikarenakan jika suatu lingkungan kerja, serta fasilitas mampu untuk menunjang pekerjaan para karyawan dengan baik maka para karyawan akan merasa kebutuhan mereka dalam mengerjakan pekerjaan telah terpenuhi dan mereka mampu untuk memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan.



Gambar 1. 5 Masalah yang mempengaruhi Kepuasan Karyawan

Sumber: talenta.com

Menurut [talenta](http://talenta.com) terdapat 2 masalah yang mampu untuk mempengaruhi kepuasan karyawan di dalam perusahaan, berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa sebesar 61% karyawan mengalami kelelahan yang berlebihan serta 87% karyawan merasakan bahwa perusahaan kurang memperhatikan keseimbangan antarapekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan. Kepuasan karyawan dalam bekerja dapat menjadi peranan penting dalam hasil kinerja yang mereka berikan, ketika para karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan maka kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan akan semakin baik, menurut [Abuhashesh \(2019\)](#) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan produktivitas, motivasi, kinerja dalam bekerja serta kepuasan hidup para karyawan,

dalam penjelasan ini menyatakan bahwa dalam kepuasan kerja karyawan mampu untuk mempengaruhi terhadap kehidupan pribadi para karyawan tersebut.

Menurut 12 dari 12 karyawan yang telah melakukan *in depth interview* menyatakan bahwa kepuasan dalam bekerja atau *job satisfaction* berperan atau dapat untuk mempengaruhi performa mereka dalam bekerja atau *job performance*. Berdasarkan pernyataan para karyawan tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa perusahaan perlu untuk menjaga kepuasan para karyawan dalam bekerja, karena hal tersebut berperan penting agar karyawan dapat meningkatkan serta mempertahankan performa kerja mereka kepada perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut penulis menyimpulkan bahwa ketika perusahaan dapat memberikan segala fasilitas yang baik serta setiap karyawan memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan karyawan mendapatkan imbalan yang adil maka hal tersebut dapat menciptakan tindakan baik karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.



Gambar 1. 6 Peran Motivasi

Sumber: ireview, 2021

Berdasarkan gambar 1.6 motivasi menjadi peranan untuk meningkatkan kepuasan kerja, perilaku karyawan di tempat kerja dan menjadi faktor yang mampu untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Karyawan yang mendapatkan motivasi dari atasan dapat meningkatkan rasa kepuasan mereka terhadap pekerjaan atau *job satisfaction* hal ini berdasarkan penjelasan Shmailan (2016) yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas akan semakin lebih bernilai untuk perusahaan dikarenakan para karyawan tersebut dapat bekerja lebih baik serta berkontribusi secara keseluruhan kepada tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Dengan menerapkan motivasi kepada para karyawan, maka para karyawan mampu untuk memberikan kinerja yang baik dikarenakan adanya dorongan yang telah mereka dapatkan. Menurut Sedermayati (2017) motivasi mampu untuk mendorong seseorang melakukan suatu tindakan yang positif atau negatif, motivasi kerja sendiri merupakan suatu dorongan yang dapat menciptakan semangat dalam melakukan pekerjaan untuk para karyawan.

Hasil *in depth interview* menurut 5 dari 12 karyawan menyatakan bahwa mereka tidak terlalu sering mendapatkan motivasi dari atasan mereka sehingga para karyawan menjadi tidak terlalu semangat dalam melakukan pekerjaan.

Perusahaan yang mampu untuk memberikan motivasi secara baik kepada karyawan, baik itu secara *verbal* dan *non verbal*, dan dapat untuk mempengaruhi para karyawan untuk bekerja lebih baik, maka produktivitas perusahaan akan semakin meningkat serta tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat tercapai dengan baik.

Dilihat dari permasalahan diatas terhadap menurunnya hasil produksi oleh PT Tara Fiberindo yang disebabkan oleh *job performance* yang kurang baik. Selain itu berdasarkan hasil *in depth interview* yang telah dilakukan, ditemukan beberapa hal yang diduga dapat untuk meningkatkan *job performance* di PT Tara Fiberindo, beberapa faktor tersebut merupakan *work condition* dapat memiliki dampak yang baik terhadap *job satisfaction* serta *motivation* memiliki pengaruh yang kuat

terhadap proses *job satisfaction* dengan *job performance* karyawan di perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH WORK CONDITION TERHADAP JOB PERFORMANCE DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN MOTIVATION SEBAGAI VARIABEL MODERASI TELAHAH PADA KARYAWAN PT TARA FIBERINDO.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *work condition* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*?
2. Apakah *job satisfaction* memediasi antara variable *work condition* dengan *job performance*?
3. Apakah *motivation* memperkuat proses *job satisfaction* terhadap *job performance*?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis telah menentukan batasan-batasan seperti penelitian ini hanya membahas variabel atau permasalahan di dalam PT Tara Fiberindo dalam hal ini mencakup variabel *work condition*, *job satisfaction*, *job performance*. Selanjutnya penulis telah memberikan batasan terhadap responden dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah khusus untuk karyawan tetap pada PT Tara Fiberindo. Batasan terhadap responden ditujukan untuk seluruh divisi yang ada di PT Tara Fiberindo, peneliti memiliki asumsi bahwa karyawan telah bekerja di PT Tara Fiberindo selama satu tahun serta karyawan telah memberikan kontribusi dalam pelaksanaan produksi dan penjualan pada PT Tara Fiberindo. Sehingga judul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Pengaruh *Work Condition* Terhadap *Job Performance* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi Dan *Motivation* Sebagai Variabel Moderasi Telaah Pada Karyawan Pt Tara Fiberindo.”

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian yang akan dilakukan ini peneliti memiliki tujuan antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh *work condition* terhadap *job performance*.
2. Untuk mengetahui serta menganalisis *job satisfaction* memediasi antara variable *work condition* dengan *job performance*.
3. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh *motivation* dalam proses *job satisfaction* terhadap *job performance*

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi akademis:

Penelitian ini menjelaskan informasi terhadap keterkaitan antara *work condition*, *job satisfaction*, *motivation* terhadap *job performance* yang ada pada PT Tara Fiberindo. Serta diharapkan penelitian ini Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi praktisi

Bagi perusahaan, dengan hasil penelitian yang akan dilakukan ini dapat untuk dijadikan sebagai saran dan dapat diterima dengan baik, khususnya dalam memahami fenomena yang terjadi pada PT Tara Fiberindo yaitu Pengaruh *Work Condition* dan *Job Satisfaction* Dengan Menggunakan *Motivation* Sebagai Variabel Moderasi Serta Pengaruhnya Terhadap *Job Performance* di PT.Tara Fiberindo.

1.6 Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

Penelitian laporan ini dilaporkan dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I – PENDAHULUAN

Dalam bab ini, akan dijelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan masalah, manfaat masalah serta sistematika penulisan.

BAB II – LANDASAN TEORI

Dalam bab ini, terdiri dari penjelasan mengenai teori-teori yang diambil dari para ahli, jurnal, buku, dan lain nya yang digunakan dalam menganalisis masalah yang dikemukakan, model serta hipotesis penelitian, dan penjelasan hipotesis penelitian.

BAB III – METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini, menjelaskan mengenai objek penelitian, desain penelitian, jenis penelitian, ruang lingkup penelitian, teknik pengumpulan data, uji instrumen, uji model dan hipotesis, serta tabel operasional penelitian.

BAB IV – ANALISA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, akan dijelaskan mengenai pembuktian terhadap penelitian yang ada, seperti uji validitas dan sebagainya.

BAB V – KESIMPULAN

Dalam bab ini peneliti akan menjelaskan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran yang ingin disampaikan untuk perusahaan serta penelitian selanjutnya.