

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

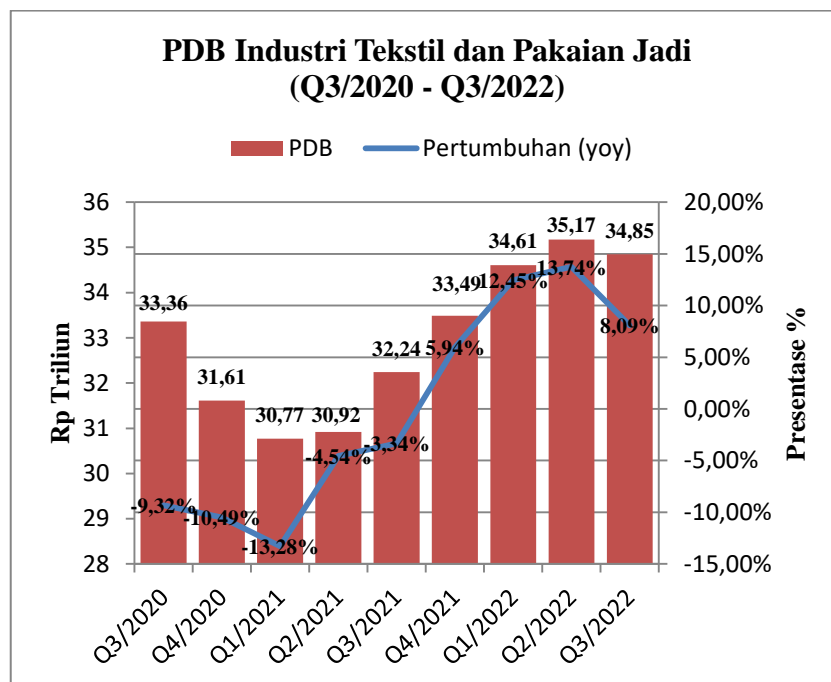
Kegiatan pertekstilan secara sederhana sudah lama dikenal masyarakat Indonesia. Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) memegang peranan sumber devisa yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia. Selain perannya sebagai sumber devisa, industri ini juga merupakan industri padat karya yang mampu menyerap tenaga kerja, termasuk tenaga kerja yang tidak terdidik. (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia 2021).

Industri TPT merupakan salah satu penopang ekspor Indonesia ke berbagai negara di dunia, terutama Amerika Serikat dan Jepang, serta penopang pertumbuhan sektor manufaktur. Namun seiring berjalannya waktu, industri ini mengalami pasang surut dalam perkembangannya, tidak hanya dalam kaitannya dengan persaingan tetapi juga dalam kaitannya dengan banyak regulasi yang dihadapi, baik di dalam negeri maupun nasional. (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia 2021).

Mengenai produk tekstil yang diatur dalam peraturan Menteri Perdagangan R.I. Nomor 52/M-DAG/PER/7/2015. Dalam peraturan menteri ini, yang dikatakan dengan Tekstil dan Produk Tekstil yaitu serat, benang filamen, kain lembaran, dan produk yang menggunakan kain lembaran sebagai bahan baku atau bahan penolong.

Industri tekstil adalah salah satu sektor yang paling tua, yang struktur industrinya paling besar dan kuat. Covid-19 menyebabkan industri ini menjadi salah satu yang berdampak cukup berat. Industri tekstil dan produk tekstil (TPT) terus berupaya bangkit di tengah tekanan dampak pandemi Covid-19, industri TPT merupakan salah satu sektor yang mendapat prioritas pengembangan karena memberikan kontribusi yang signifikan bagi perindustrian. (kemenperin.go.id)

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, industri textil dan pakaian jadi tercatat tumbuh positif setelah pandemi tahun 2020, namun melamban 8,09% (yoy) pada kuartal III/2022. Kondisi ini disebabkan menurunnya utilitas di berbagai subsektor industri tekstil. Berikut adalah Tabel 1.1 tentang PDB Industri Textile dan Pakaian Jadi:



Gambar 1.1
PDB Industri Tekstil dan Pakaian Jadi

Produk Domestik Bruto (PDB) atas dasar harga konstan (ADHK) dari industri tekstil dan pakaian sebesar RP 34,85 triliun pada kuartal III/2022.

Nilai tersebut tumbuh 8,09% dibanding periode yang sama tahun sebelumnya (year on year/yoy) yang sebesar Rp.34,24 triliun. Meskipun tumbuh positif, kenaikannya melambat dibanding kuartal sebelumnya yang sebesar 13,47% (yoy). Kinerja industri tekstil dan pakaian jadi masih melanjutkan pelemahannya yang terjadi sejak tahun 2020 akibat pandemi Covid-19. Walau demikian, kontraksi PDB industri tersebut telah lebih baik dibandingkan 2020. (DataIndonesia.id, 2022)

Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Jawa Barat, Indra Sofiyon mengatakan bahwa industri tekstil di Jawa Barat mampu mendorong ekonomi Jawa Barat. Jawa Barat adalah rumah terbaik bagi industri tekstil untuk terus berkembang. Selain mendorong industri tekstil ke hulu Disperindag Jabar juga mengoptimalkan berbagai peluang di sektor hilir. Sektor industri TPT merupakan salah satu penggerak penting dalam pembangunan ekonomi nasional karena selama ini sektor TPT memberikan kontribusi yang signifikan dalam peningkatan nilai tambah lapangan kerja dan devisa negara. (Bisnis.com, 2022)

Industri tekstil dan pakaian jadi merupakan salah satu sektor prioritas untuk dikembangkan karena berperan strategis dalam perekonomian nasional, merupakan industri penyumbang devisa negara, menyerap tenaga kerja yang cukup besar dan merupakan industri yang mengandalkan pemenuhan kebutuhan nasional. Industri tekstil di Indonesia terus berkembang berdasarkan kebutuhan masyarakat dan jumlah penduduk yang cukup besar, sehingga keuntungan yang menjanjikan dan persaingan di industri tekstil semakin ketat. (Disperindag, 2022). Berikut data jumlah industri menengah dan besar menurut subsektor dan kelompok industri di Jawa Barat:

Tabel 1.1
Jumlah Industri Besar Sedang Menurut Subsektor Industri Menurut
Golongan Industri Di Jawab Barat

No	Golongan Industri	2019	2020	2021
1	Industri Makanan	1.079	1.011	1.011
2	Industri Minuman	79	95	93
3	Industri Pengolahan Tembakau	10	9	9
4	Industri Tekstil	887	947	1.062
5	Industri Pakaian Jadi	724	711	744
6	Industri Kulit, Barang dari Kulit, dan Alas kaki	211	209	208
7	Industri Kayu, Barang dari Kayu (Tak Termasuk Furnitur), dan Barang Anyaman dari Rotan, Bambu dan Sejenisnya	129	130	124
8	Industri Kertas, Barang dari Kertas dan Sejenisnya	83	97	94
9	Industri Pencetakan dan Reproduksi Media Rekaman	68	93	95
10	Industri Produk dari Batu Bara dan Pengilangan Minyak Bumi	15	15	15
11	Industri Kimia dan Barang dari Bahan Kimia	209	274	283
12	Industri Farmasi, Produk Obat Kimia dan Obat Tradisional	63	72	76
13	Industri Karet, Barang dari Karet dan Plastik	366	476	477
14	Industri Barang Galian Bukan Logam	731	718	728
15	Industri Logam Dasar	54	82	84
16	Industri Barang Logam, Bukan Mesin dan Peralatannya	269	304	301
17	Industri Komputer, Barang Elektronik dan Optik	149	191	187
18	Industri Peralatan Listrik	118	137	133
19	Industri Mesin dan Peralatannya	124	164	168
20	Industri Kendaraan Bermotor, Trailer dan Semi Trailer	154	211	220
21	Industri Alat Angkutan Lainnya	83	111	119
22	Industri Furnitur	268	243	244
23	Industri Pengolahan lainnya	176	153	151
24	Jasa Reparasi dan Pemasangan Mesin dan Peralatan	3	4	7

Sumber: Badan Pusat Statistik Jawa Barat

Berdasarkan Tabel 1.1 jumlah industri subsektornya di Jawa Barat ada 3 subsektor tertinggi yaitu industri tekstil, industri makanan dan industri pakaian jadi. Industri tekstil pada 2021 menempati di peringkat pertama dengan jumlah 1062. Pada tahun 2021, jumlah industri tekstil tercatat sebanyak 1062. Jumlah tersebut naik signifikan dibanding tahun 2020 sebanyak 947 dan juga meningkat dari tahun 2019 yaitu sebanyak 887. Industri tekstil tentunya memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap pertumbuhan ekonomi di Jawa Barat dan menciptakan lowongan kerja cukup besar. Jumlah industri tekstil yang semakin meningkat tentunya daya saing antar perusahaan tekstil tinggi, perusahaan harus berlomba-lomba memberikan produk yang berkualitas agar mampu bersaing dan bertahan di pasaran. (Disperindag, 2022).

Kabupaten Purwakarta merupakan salah satu kabupaten yang ada di Jawa Barat, Kabupaten Purwakarta juga merupakan kabupaten yang tumbuh dan berkembang memiliki banyak potensi yang dapat menunjang pencapaian dan pembangunan baik nasional maupun daerah. Potensi daerah ini meliputi bidang pertanian, ekonomi, industri dan pariwisata. Dengan modal budaya dan potensi yang dimilikinya, Kabupaten Purwakarta merupakan wilayah yang dinamis dan terus berkembang. Peningkatan laju pertumbuhan ekonomi tersebut dipicu oleh tiga sektor industri yang dominan, yaitu sektor industri, perdagangan dan sektor pertanian.

Kabupaten Purwakarta memiliki beberapa perusahaan tekstil sehingga dikenal sebagai kawasan industri, banyak perusahaan tekstil yang berpusat di Kabupaten Purwakarta dengan volume produksi yang besar tentunya perusahaan membutuhkan banyak karyawan untuk memaksimalkan jumlah produksi. Berikut data jumlah produksi perusahaan tekstil di Kabupaten Purwakarta:

Tabel 1.2
Jumlah Produksi Data Perusahaan Tekstil di Kabupaten Purwakarta

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa data jumlah produksi perusahaan tekstil Kabupaten Purwakarta PT. Indorama Synthetics Tbk. Menunjukkan hasil produksi yang paling tinggi dengan hasil yang di peroleh 456.750 ton pertahun dibandingkan dengan perusahaan tekstil yang lain. Perusahaan yang sama-sama bergerak dibidang tekstil ini memiliki tingkat jumlah produksi yang cukup berbeda. Jumlah produksi yang sangat besar menunjukkan bahwa target karyawan lebih besar sehingga beban karyawan akan lebih tinggi sehingga dapat memberikan dampak pada produktivitas karyawan. hal ini menarik peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Indorama Synthetics Tbk.

PT Indorama Synthetics Tbk adalah perusahaan yang bergerak dibidang tekstil. PT Indorama Synthetics Tbk ini telah berdiri dan beroperasi di Kabupaten Purwakarta sejak tahun 1976. Produk industri yang dihasilkan oleh PT Indorama Synthetics Tbk adalah komoditas tekstil berupa pemintalan benang, polyster filamen dan polyester fiber. Komoditas tekstil yang diproduksi oleh PT IndoRama Synthetics Tbk ini sudah mencapai market ekspor beberapa negara di Eropa dan Amerika. Aktifitas dan produktifitas industri PT Indorama Synthetics yang masif tersebut, berimplikasi pada banyaknya karyawan yang berkerja di pabrik tekstil itu.

PT Indorama Synthetics Tbk merupaka salah satu produsen terbesar *polyester* dan benang pinal di Indonesia. Apabila penilaian kinerja bagus, artinya

karyawan bekerja dengan baik dan produk yang dihasilkan perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Berikut adalah Tabel 1.3 menunjukkan mengenai Data Produksi dan Penjualan PT. Indorama Synthetics Tahun 2017-2021:

Tabel 1.3
Data Produksi dan Penjualan PT. Indorama Synthetics Tbk
Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Produksi (Juta US\$)	Penjualan Eskpor (Juta US\$)	Penjualan domestik (Juta US\$)
2017	777.9	525	252.9
2018	839.5	548	291.5
2019	767.7	515	252.7
2020	589.0	361	163.8
2021	884.1	540,4	287.9

Sumber: *Annual Report* PT. Indorama Synthetics Tbk

Data Tabel 1.3 Menunjukkan bahwa penurunan terjadi pada tahun 2017 sampai 2021 pada jumlah produksi, penjualan ekspor dan permintaan dalam negeri (domestik). Pada tahun 2017-2022 jumlah produksi dan penjualan mengalami fluktuatif, artinya penjualan meningkan maupun menurun, adanya penurunan penjualan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan baik secara materil dan non materil. Pada tahun 2020 mengalami penurunan karena Covid-19 menyebabkan *lockdown* global sehingga berdampak pada permintaan sehingga jumlah produksi, penjualan ekspor dan penjualan dalam negeri (domestik) menurun. Namun pada tahun 2021 terutama pada kapasitas baru dimulai dari ekspensi yang dilakukan dan peningkatan permintaan global menyebabkan pabrik beroperasi pada kapasitas optimal, sehingga jumlah produksi, penjualan eskpor dan penjualan dalam negeri meningkat kembali.

PT Indorama Synthetics Tbk merupakan produsen terbesar *polyester* dan benang pintal. Kinerja karyawan berpengaruh dengan penetapan target penjualan

hal tersebut dapat dilihat dari keefektifan kinerja karyawan, apabila target yang ditetapkan oleh perusahaan tercapai maka kinerja karyawan dapat dikatakan baik. Berikut adalah pencapaian target penjualan PT. Indorama Synthetics Tbk. Tahun 2017-2021:

Tabel 1.4
Pencapaian Target Penjualan PT. Indorama Synthetics Tbk
Tahun 2017-2021

Tahun	Target Penjualan (Juta US\$)	Realisasi Penjualan (Juta US\$)
2017	750	778
2018	823	839
2019	850	768
2020	729	589
2021	750	884

Sumber: *Annual Report* PT. Indorama Synthetics Tbk

Data Tabel 1.4 menunjukkan Pencapaian Target Penjualan PT Indorama Synthetics Tbk. Tahun 2017-2021 diukur dengan tingkat pencapaian target yang harus didapatkan pada tahun berjalan. Target penjualan mengalami fluktuatif tiap tahunnya, Pada tahun 2017 target penjualan sebesar US\$750 juta dan sepanjang tahun 2017 berhasil mencapai target sebesar US\$778 juta. Tahun 2018 target penjualan naik sebesar US\$ 823 juta dan berhasil mencapai target US\$ 839 juta. Pada tahun 2019 dan 2020 realisasi penjualan lebih rendah dari target karena jatuhnya harga penjualan dibandingkan dengan proyeksi yang disebabkan oleh penurunan global, yang menghasilkan harga yang lebih rendah. Namun pada tahun 2021 target penjualan kembali meningkat yaitu sebesar US\$ 750 juta dan melebihi target sebesar US\$ 884 juta.

Berdasarkan data skunder yang peneliti dapatkan dari PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division, terdapat beberapa katagori standar penilaian

kinerja. Berikut merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai katagori standar penilaian kinerja karyawan.

Tabel 1.5
Standar Nilai yang Digunakan Dalam Menilai Kinerja Karyawan PT
Indorama Synthetics Spun Yarn Division

Nilai	Grade	Keterangan
80 s/d 100	A	Baik Sekali
70 s/d < 80	B	Baik
60 s/d < 70	C	Sedang
< 60	D	Kurang

Sumber : PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division

Berdasarkan Tabel 1.5 tentang standar nilai kinerja karyawan pada PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division dapat dilihat bahwa *range* nilai kurang dari 60 berada di katagori kurang baik, sedangkan nilai 80 sampai 100 berada di katagori baik sekali. Penilaian kinerja merupakan suatu proses kontrol kinerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Interperstasinya memiliki empat unsur yaitu Baik Sekali, Baik, Sedang dan Kurang, dalam unsur-unsur tersebut bisa melihat penilaian kinerja pada karyawan selama satu tahun. Penilaian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja karyawan di PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division. Penilaian kinerja karyawan PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division dilakukan setiap satu tahun sekali dan yang menilai kinerja karyawan adalah manajer.

Peran karyawan menjadi hal yang penting karena karyawan berkaitan langsung dengan operasional perusahaan, maka dari itu seharusnya perusahaan lebih memperhatikan cara yang tepat untuk mengembangkan sumber daya manusia. Kinerja karyawan yang baik akan mendorong kemajuan dan perekonomian serta dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, dalam penelitian ini peneliti akan menampilkan data rekapitulasi pencapaian

kinerja karyawan pada PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division selama 5 periode sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Rekapitulas Kinerja Karyawan PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division Tahun 2019-2021

No	Tahun	Jumlah karyawan	Rata-rata Kinerja	Ranking Penilaian
1	2017	1784	79	B
2	2018	1559	78	B
3	2019	1544	77,9	B

Sumber: Diolah oleh peneliti (2022)

Bedasarkan pada Tabel 1.6 menunjukkan hasil rekapitulasi kinerja karyawan PT. Indorama Synthetics Spun Yarn Division Tahun 2017 sampai 2021, pada setiap tahunnya jumlah karyawan mengalami penurunan dan tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan. Pada tahun 2021 kinerja karyawan mengalami penurunan tentunya lebih rendah dari tahun sebelumnya yang dapat dilihat pada rata-rata kinerja. Ini disebabkan oleh adanya pengurangan karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang ikut menurun. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan menentukan seberapa banyak kontribusi yang diberikan untuk perusahaan dari karyawan.

Untuk mengukur dan melihat kondisi awal dari kinerja karyawan PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division peneliti melakukan pembagian kuesioner pra-survey kepada 30 responden yaitu PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division secara acak dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.6 berikut ini:

Tabel 1. 7
Hasil Rekapitulasi Kuesioner Pendahuluan Variabel Kinerja Karyawan
Pada PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						
		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah Skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	7	5	9	6	3	97	3,2
	Kuantitas kerja	5	7	8	6	4	93	3,1
	Tanggung Jawab	4	5	12	7	2	92	3,0
	Kerjasama	3	5	11	6	5	85	2,8
	Inisiatif	2	4	10	12	2	82	2,7
Skor rata-rata Kinerja Karyawan								2,9
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil olah data kuesioner Pra-Survey oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.7 maka dapat dilihat rata-rata variabel kinerja karyawan secara umum berada pada skor 2,9 yang mana jika dilihat dari interperensi kategori skala maka termasuk kekatagori kurang baik. Terdapat dimensi dalam variabel kinerja masing-masing dimensi memiliki rata-rata yang berbeda-beda yaitu kualitas kerja lebih mendominasi nilai tertinggi menandakan karyawan memberikan kualitas kerja yang baik tetapi belum optimal. Sementara pada dimensi kerjasama dan inisiatif memiliki skor dibawah rata-rata. Artinya kinerja karyawan masih dirasa belum maksimal.

Untuk melihat lebih jelas kondisi karyawan PT Indorama Synthetics Tbk Spun Yarn Division, maka peneliti menyebarkan kuesioner pendahuluan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pada peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan, yang nantinya akan berdampak pada perusahaan. Tabel 1.8 merupakan data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner pendahuluan yang dibagikan kepada 30 karyawan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Indorama Synthetics Tbk Spun Yarn Division.

Tabel 1.8
Hasil Pra-Survey Faktor-Faktor Yang Diduga Bermasalah di PT Indorama
Synthetics Tbk Spun Yarn Division

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						
		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah Skor	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
Kepemimpinan	Pengarahan	10	15	5	0	0	126	4,2
	Komunikasi	5	20	4	1	0	109	3,6
	Pengambilan keputusan	6	17	4	1	2	114	3,8
	Memotivasi	10	12	4	3	1	117	3,9
Skor Rata-Rata Kompetensi								3,8
Lingkungan Kerja	Fasilitas	0	7	18	5	0	97	3,2
	Penerangan	5	16	8	1	0	115	3,8
	Ruang gerak	9	17	2	2	0	123	4,1
	Suasana kerja	14	13	3	0	0	131	4,5
	Perlakuan	11	12	4	1	2	119	3,9
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								3,9
Disiplin kerja	Taat terhadap aturan waktu	5	9	15	1	0	108	3,6
	Taat terhadap peraturan	8	7	9	6	0	107	3,5
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	6	14	8	2	0	114	3,8
	Mengerjakan tugas sesuai	7	8	12	3	0	109	3,63
	Taat terhadap	8	7	9	6	0	107	3,5
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja								3,6
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu	0	4	15	9	2	81	2,7
	Gaji/Upah	2	11	9	5	3	96	3,2
	Promosi	2	9	8	7	4	88	2,9
	Pengawas	3	6	11	7	3	89	3,0
	Rekan Kerja	5	6	10	6	3	94	3,1
Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja								3,0
Motivasi Kerja	Kebutuhan fisik	7	8	10	4	1	106	3,5
	Kebutuhan rasa	6	9	13	2	0	109	3,6
	Kebutuhan sosial	4	10	10	4	2	100	3,3
	Kebutuhan penghargaan	7	13	4	3	3	108	3,6

Lanjutan Tabel 1.8

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
	Kebutuhan perwujudan diri	8	7	9	6	0	107	3,6
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								3,5
Keseimbangan Kehidupan Kerja	<i>Work interference with personal life</i>	2	9	7	5	7	84	2,8
	<i>Personal life interference with work</i>	7	2	8	10	3	90	3,0
	<i>Personal life enchancement of work</i>	4	16	1	7	2	103	3,4
	<i>Work enchancement of personal life</i>	2	12	9	6	1	98	3,3
Skor rata-rata Keseimbangan Kehidupan Kerja								3,1
Beban Kerja	Beban waktu	0	6	14	9	1	94	2,9
	Beban tekanan	2	9	13	6	0	92	3,2
	Beban tekanan psikologis	0	7	15	6	2	87	2,9
Skor rata-rata Beban Kerja								3,0
Budaya Organisasi	Inovasi dan pengambilan	6	14	8	2	0	114	3,8
	Perhatian pada detail	12	9	7	1	1	120	4,0
	Orientasi hasil	11	9	7	3	0	118	3,9
	Orientasi individu	6	9	13	2	0	109	3,6
	Orientasi tim	6	14	8	2	0	114	3,8
	Agresivitas	12	9	7	1	1	120	4,0
	Stabilitas	11	9	7	3	0	118	3,9
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi								3,9
Kompensasi	Gaji	2	18	7	3	0	109	3,6
	Insentif	9	13	5	3	0	118	3,9
	Tunjangan	6	14	5	4	1	110	3,7
	Fasilitas	6	12	8	3	1	102	3,4
Skor Rata-Rata Kompensasi								3,7
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil olah data kuesioner Pra-Survey oleh peneliti (2022)

Berdasarkan hasil data kuesioner pra-survey pada Tabel 1.7 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari para responden mengenai variabel yang tertera pada

kuesioner di tabel 1.7 yaitu kepemimpinan dengan rata-rata 3,8, lingkungan kerja dengan rata-rata 3,9, disiplin kerja dengan rata-rata 3,6, kepuasan kerja skor rata-rata 3,0, motivasi kerja dengan skor rata-rata 3,5, keseimbangan Kehidupan kerja dengan skor rata-rata 3,1, beban kerja dengan skor rata-rata 3,0, budaya organisasi dengan skor rata-rata 3,9 dan kompensasi dengan skor rata-rata 3,7. Dari semua variabel ada tiga variabel yang memiliki skor terendah yaitu kepuasan kerja dengan skor rata-rata 3,0, work-life balance dengan skor rata-rata 3,1 dan beban kerja dengan skor rata-rata 3,0.

Melihat dari kuesioner tersebut terlihat jelas penyebab dari penurunan kinerja karyawan di PT Indorama Synthetics Tbk Spun Yarn Division terletak pada variabel kepuasan kerja, *work-life balance* dan beban kerja hal inilah yang dapat menjadikan landasan penelitian. Upaya untuk menjadikan landasan penelitian dengan memperkuat penelitian ini. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fadilla dan Assyofa (2020) dengan judul Pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Maka menyatakan dengan itu peneliti menggunakan kuesioner untuk mengukur dan mengetahui variabel kepuasan kerja *work-life balance* dan beban kerja di PT Indorama Synthetics Tbk Spun Yarn Division.

PT Indorama Synthetics Tbk Spun Yarn Division dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan termasuk meningkatkan kepuasan kinerja. Agar efektif di tempat kerja, karyawan harus menunjukkan perilaku di mana karyawan tidak hanya bekerja untuk keuntungan mereka sendiri, tetapi dapat berkontribusi dan berpartisipasi dan dapat membantu karyawan lain mencapai tujuan

agar efisien dan efektivitas di tempat kerja. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka akan berdampak positif pada pekerjaannya.

Menurunnya tingkat kepuasan kerja, hal itu dapat memengaruhi tingkat produktivitas karyawan yang dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal tersebut di perkuat dengan Tabel 1.9 hasil pra-survey awal yang terdiri dari 30 responden mengenai kepuasan kerja di PT Indorama Synthetics Tbk Spun Yarn Division sebagai berikut:

Tabel 1.9
Hasil Rekapitulasi Kuesioner Pendahuluan Variabel Kepuasan Kerja Pada PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	0	4	15	9	2	81	2,7
	Gaji/Upah	2	11	9	5	3	96	3,2
	Promosi	2	9	8	7	4	88	2,9
	Pengawas	3	6	11	7	4	89	3,0
	Rekan Kerja	5	6	10	6	3	94	3,1
Skor rata-rata Kepuasan Kerja								3,0
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pra-survey pada Tabel 1.8 diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division terhadap kepuasan kerja masih tergolong kurang memuaskan dengan hasil skor rata-rata 3,0, dimana terdapat lima dimensi dalam variabel kepuasan kerja. Dimensi yang menunjukkan nilai dengan rata-rata paling rendah yaitu dimensi pekerjaan itu sendiri dan promosi. Wawancara yang dilakukan peneliti mengenai kepuasan kerja kepada karyawan, kepuasan kerja yang diberikan perusahaan belum sesuai

dengan beban kerja yang dilakukam oleh karyawan adanya kondisi *work-overload* dalam pekerjaan. Dan juga Promosi yang diberikan kepada karyawan masih terbilang kurang sehingga karyawan kurangpuas dengan promosi tersebut. Karyawan mengatakan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan makan akan semakin tinggi karyawan menunjukkan kinerja terbaiknya..

Berdasarkan hasil pra-survey, menunjukkan adanya rasa kurang puas terhadap *work-life balance* yang disebabkan oleh kurangnya penerapan *work-life balance* oleh perusahaan dan kurangnya inisiatif dari karyawan terhadap *work-life balance*. Hal ini di perkuat dengan tabel 1.10 hasil pra-survey awal yang terdiri dari 30 reponden mengenai *work-life balance* di PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division sebagai berikut:

Tabel 1.10
Hasil Rekapitulasi Kuesioner Pendahuluan Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja Pada PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Work-Life Balance	<i>Work interference with personal life</i>	2	9	7	5	7	84	2.8
	<i>Personal life interference with</i>	7	2	8	10	3	90	3,0
	<i>Personal life enchancement of</i>	4	16	1	7	1	85	3.4
	<i>Work enchancement of</i>	2	12	9	6	1	98	3.3
Skor rata-rata Work-Life Balance								3,1
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Hasil Pra-survey Tabel 1.10 diatas dapat dilihat hasil rata-rata dari pra-survey yang dilakukan peneliti mendapatkan skor sebesar 3,1, yang mana

menunjukkan bahwasannya *work-life balance* masih belum memenuhi kriteria ideal. Jika dilihat dari dimensi yang mendapatkan rata-rata skor terendah yaitu dimensi *Work Interference with personal life* atau sejauh mana pekerjaan yang dilakukan individu dapat mempengaruhi dan mengganggu kehidupan pribadinya dengan skor rata-rata 2,8 dan *Personal life interference with work* yaitu sejauh mana kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan individu dengan skor rata-rata 3,0. Sudah seharusnya para karyawan mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kehidupan dipekerjaannya sehingga karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. *Work-life balance* merupakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja, semakin tinggi *work-life balance* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwasannya *Work-Life Balance* pada karyawan di PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division sebenarnya sudah menerapkan *Work-Life Balance* tetapi kembali lagi kepada karyawan itu sendiri apakah mereka menerapkannya dengan baik atau tidak. Namun pada kenyataannya *work-life balance* masih belum dilakukan oleh karyawan secara maksimal, sehingga keseimbangan kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan masih belum seimbang, dikarenakan kurangnya inisiatif dari diri sendiri. Hal ini bisa menyebabkan menurunnya fokus karyawan saat bekerja sehingga karyawan bekerja tidak produktif. Jika ini dibiarkan begitu saja maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan membawa dampak kepada perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Selain itu kondisi lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu beban kerja. Beban kerja dalam suatu perusahaan adalah sebagai penunjang produktivitas kerja seorang karyawan. Karyawan yang memiliki beban kerja yang

cukup pasti dapat memudahkan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya yang diberikan oleh perusahaan karena memiliki rasa tanggung jawab. Sedangkan beban kerja yang terlalu berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena akan menyebabkan kelelahan fisik maupun mental.

Hal ini di perkuat dengan tabel 1.11 hasil pra-survey awal yang terdiri dari 30 reponden mengenai beban kerja di PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division sebagai berikut:

Tabel 1.11
Hasil Rekapitulasi Kuesioner Pendahuluan Variabel Beban Kerja Pada PT. Indorama Synthetics Spun Yarn Division

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Beban Kerja	Beban waktu	0	6	14	9	1	94	3,1
	Beban tekanan mental	2	9	13	6	0	92	3,2
	Beban tekanan psikologis	0	7	15	6	2	87	2,9
Skor rata-rata Beban Kerja								3,0
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pra-survey Tabel 1.11 diatas dapat dilihat hasil rata-rata dari pra-survey yang dilakukan peneliti mendapatkan skor sebesar 3,0, yang mana menunjukkan bahwasannya beban kerja masih belum berjalan dengan optimal. Setiap dimensi pada beban kerja memiliki nilai yang berbeda-beda, jika dilihat dari rata-rata terendah terdapat pada dimensi beban tekanan psikologis dengan skor rata-rata 2,9.

Peneliti melakukan wawancara kepada karyawan beban kerja yang diberikan ditanggung oleh satu *team* maka kekompakan sangat diperlukan.

Bekerja dengan *team* karyawan diberikan beban yang lumayan berat satu orang karyawan bisa memegang satu sampai dua mesin benang pintal, sehingga sering sekali para karyawan kelelahan karena harus menjaga mesin tersebut tetap aman. Kekutan dan kesehatan fisik para karyawan lah yang harus dijaga. Selain kekuatan fisik, kekuatan mental pun harus kuat untuk setiap karyawan, karena pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan sangat berat, sehingga karyawan sering mengalami kelelahan yang artinya karyawan merasa memiliki beban pekerjaan yang terlalu tinggi yang akan menyebabkan kinerja karyawan menurun karena mengalami tekanan mental dan kelelahan fisik.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andarini (2020), yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” dalam penelitian tersebut menyatakan *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa program *work life balance* pada tempat penelitian peneliti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Adapun perbedaan penulis dengan penelitian terletak pada lokasi penelitian dan variabel X₂. Selain itu peneliti melakukan penelitian tahun 2020 sedangkan penulis melakukan penelitian pada tahun 2022.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kiran (2020), yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja” dalam penelitian tersebut menyatakan beban kerja yang berbeda-beda diantara karyawan mengakibatkan sejumlah pekerjaan atau target hasil harus dicapai dalam satuan waktu tertentu banyak tidak tercapai. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja tidak dimediasi oleh pengaruh beban

kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan penulis dengan penelitian terletak pada lokasi penelitian. Selain itu peneliti melakukan penelitian tahun 2020 sedangkan penulis melakukan penelitian pada tahun 2022.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan berdasarkan data yang disajikan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan kinerja perusahaan. Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah merupakan salah satu proses penting dalam penelitian. Rumusan masalah bertujuan agar peneliti dan pembaca sampai pada inti permasalahan yang berkaitan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan masalah penelitian merupakan pertanyaan penelitian dimana pertanyaan tersebut mengarah pada apa yang benar-benar ingin diteliti. Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dibahas di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan

- a. Kurangnya kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kuantitas kinerja karyawan belum maksimal.
- c. Kualitas kinerja karyawan belum maksimal
- d. Belum ada inisiatif dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- e. Kurangnya rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.
- f. Penilaian kinerja karyawan yang menurun yang terjadi selama tahun 2021.

2. *Work-Life Balance*

- a. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan dapat mengganggu kehidupan pribadinya.
- b. Masalah yang dimiliki karyawan dapat mengganggu fokus kinerja karyawan di tempat kerja.
- c. Masalah pekerjaan dapat mempengaruhi kualitas kehidupan karyawan.

3. Beban Kerja

- a. Karyawan selalu merasa kelelahan setelah melakukan pekerjaan.
- b. Beban fisik dan mental karyawan harus kuat.
- c. Menurunnya kinerja karyawan karena mengalami tekanan mental dan kelelahan fisik.

4. Kepuasan Kerja

- a. Karyawan kurang puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
- b. Upah yang diberikan dirasa kurang sebanding dengan pekerjaan
- c. Terjadinya *work-overload* dalam pekerjaan.
- d. Karyawan kurang puas dengan promosi yang diberikan.
- e. Pengawasan yang diberikan masih kurang.
- f. Karyawan kurang nyaman dengan rekan kerjanya.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kondisi Keseimbangan Kehidupan Kerja di PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division.
2. Bagaimana Kondisi Beban Kerja di PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division.
3. Bagaimana Kondisi Kepuasan Kerja Karyawan di PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division.
4. Bagaimana Kondisi Kinerja Karyawan PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division.
5. Seberapa Besar Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division.
6. Seberapa Besar Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division.
7. Seberapa Besar Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division.

8. Seberapa Besar Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division.
9. Seberapa Besar Pengaruh Kepuasan Kerja memediasi Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan, adapun tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kondisi Keseimbangan Kehidupan Kerja di PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division.
2. Kondisi Beban Kerja di PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division.
3. Kondisi Kepuasan Kerja di PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division.
4. Kondisi Kinerja Karyawan di PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division.
5. Besarnya Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division.
6. Besarnya Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division Secara Simultan.
7. Besarnya Pengaruh Besar Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division.
8. Besarnya Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division.

9. Besarnya Pengaruh Kepuasan Kerja memediasi Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indorama Synthetics Spun Yarn Division.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan hasil yang bermanfaat sesuai dengan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas. Penulis juga berharap dengan dilakukannya penelitian ini akan menghasilkan hasil yang dapat bermanfaat secara akademis dan praktis untuk penelitian selanjutnya dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak diantaranya:

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandung.
2. Memberikan informasi, referensi untuk penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya studi tentang manajemen sumber daya manusia pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini dapat memberikan manfaat teoretis/akademis dan praktis. Dari perspektif akademik penggunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan studi dan konsep ilmu manajemen. Kepentingan praktis hasil penelitian ini bisa berguna bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi penulis
 - a. Menambah pengetahuan dan wawasan di bidang sumber daya manusia khususnya masalah yang berkaitan dengan keseimbangan Kehidupan Kerja, beban kerja dan kinerja karyawan.
 - b. Menambah ilmu pengetahuan serta pemahaman yang belum diperoleh dalam perkuliahan sehari-hari dengan membandingkan teori dan praktek di lapangan.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Sebagai harapan yang akan menjadikan salah satu bahan evaluasi pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan akan bermanfaat sebagai masukan bagi instansi yang bersangkutan dimasa yang akan datang.
 - b. Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan-keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dimasa yang akan datang.
3. Bagi Pihak Lain
 - a. Dapat dijadikan sebagai referensi dan acuan bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian selanjutnya mengenai kemampuan kerja dan lingkungan kerja sosial dimana digunakan untuk meningkatkan kinerja

karyawan, mengingat masih banyak yang belum terungkap dalam penelitian ini.

- b. Bagi Pihak Lain Dapat dijadikan sebagai referensi dan acuan bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian selanjutnya mengenai kemampuan kerja dan lingkungan kerja sosial dimana digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengingat masih banyak yang belum terungkap dalam penelitian ini.