

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pertumbuhan ekonomi Industri di Indonesia semakin berkembang, persaingan bukan hanya terjadi dengan pengusaha lokal namun juga internasional. Perkembangan industri yang pesat ini diiringi pula oleh adanya resiko bahaya yang lebih besar dan beraneka ragam karena adanya alih teknologi dimana penggunaan mesin dan peralatan kerja yang semakin kompleks (Siwalankerto, 2020). Persaingan yang semakin ketat di pasar global sekarang ini, membuat banyak organisasi bisnis terkena musibah kalah bersaing, menderita kerugian, bahkan menderita kebangkrutan, yang disebabkan rendahnya produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi bisnis tersebut (Nursam, 2017).

Peran sumber daya manusia merupakan komponen terpenting agar roda perusahaan tersebut berjalan dengan efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia menentukan tercapainya tujuan organisasi karena unsur manusia tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya (Laoh et al., 2019). Vosloban (2012) menjelaskan bahwa kinerja para karyawan dalam suatu perusahaan memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap kinerja perusahaannya. Perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan (Kristiana, 2021). Kinerja karyawan merupakan salah satu tantangan yang paling mendasar bagi perusahaan karena tingkat persaingan yang semakin kompetitif dan berkaitan dengan kelangsungan hidup perusahaan. (Kurnia et al., 2021).

Kinerja dalam perusahaan modern saat ini perlu mendapatkan perhatian dalam mengelolanya. Apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak ditata dengan baik maka akan dapat menjadi salah satu penghambat aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya (Wardani et al., 2016). Kinerja karyawan yang dikelola dengan baik akan menjadi prediktor yang kuat dalam perilaku karyawan (Saifudin & Kusumawati, 2020). Kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Wiradyatmika, 2022).

Penelitian mengenai kinerja karyawan telah banyak diteliti diberbagai bidang yaitu pada bidang pelayanan (Kurnia et al., 2021; Preena & Preena, 2021) bidang perbankan ; Mangaleswaran, 2018) bidang Pendidikan (Zaid, 2019; Decramer et al., 2013) koperasi (Wiradyatmika, 2022) bidang pemasaran (Vosloban, 2012) bisnis syariah (Saifudin & Kusumawati, 2020) Bidang perhotelan (Iswadi, 2020; Nusantara et al., 2018; Ugwu et al., 2019) dan industri manufaktur (Alghazo & Shaiban, 2016; Pawirosumarto et al., 2017; Refni Wahyuni & Irawan, 2020; Setiawan, N.Emi Wakhyuni, 2020) industri tekstil dan pakaian jadi merupakan sektor manufaktur Indonesia yang mencatatkan pertumbuhan ekonomi paling tinggi pada triwulan III tahun 2019 sebesar 15,08 persen. Capaian tersebut melampaui pertumbuhan ekonomi 5,02 persen di periode yang sama. Pertumbuhan penjualan industri tekstil di Indonesia mencapai 10 persen, lebih tinggi dibandingkan total keseluruhan Industri manufaktur yang sebesar 5 persen pada September 2022.

Meskipun industri tekstil Indonesia mengalami peningkatan namun Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Margo Yuwono menjelaskan, terjadi penurunan pada jumlah tenaga kerja di industri tekstil pada periode Agustus 2021 hingga Agustus 2022. Penurunan jumlah tenaga kerja, dari data BPS terjadi pada 13 sub sektor industri tekstil. Di mana terjadi penurunan tenaga kerja sebesar 1,13 juta menjadi 1,08 juta. Atau turun sekira 50.000 orang penurunan jumlah tenaga kerja ini di akibatkan oleh pandemi virus Covid 19 Suharno & Muttaqiyathun (2021) menyebutkan bahwa terjadi pelemahan dalam kinerja ekonomi yang menyebabkan terhambatnya aktivitas perusahaan sehingga perusahaan harus melakukan efisiensi untuk menekan kerugian Akibatnya banyak karyawan yang terpaksa dirumahkan atau bahkan diberhentikan (PHK). Akibat pandemi Covid 19 berefek pula pada kekhawatiran karyawan akan kehilangan pekerjaan. Kondisi perusahaan yang tidak menentu akibat pandemi Covid 19 menimbulkan kekhawatiran karyawan akan kehilangan pekerjaan. Kesehatan mental mereka menjadi rentan terganggu dengan berbagai gangguan kecemasan yang di alami oleh para karyawan (Suharno & Muttaqiyathun, 2021). Demerouti et al., (2014)

menyebutkan penelitian ilmiah menunjukkan bahwa karyawan yang bahagia dan terlibat juga lebih produktif, sedangkan karyawan yang kekurangan energi atau sumber daya lainnya menunjukkan penurunan kinerja. Kesejahteraan karyawan, baik fisik maupun mental, sangat penting, dan seperti yang ditekankan dalam penelitian, kesejahteraan karyawan berdampak pada keberhasilan organisasi (Bataneh, 2019)

Permasalahan kinerja karyawan juga terjadi pada PT. Bintang Ciptaperkasa yaitu pada tahun 2019 sampai 2021 banyak dari target kinerja yang telah direncanakan tidak tercapai dengan baik. PT. Bintang Ciptaperkasa merupakan perusahaan tekstil yang bergerak di bidang benang jahit, celup kain dan celup benang berdiri sejak tahun 2018. Agar perusahaan ini tetap berdiri perusahaan harus mencapai target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sebagai tolak ukur untuk pengembangan karyawannya setiap perusahaan memiliki pengukuran kinerjanya masing – masing. Pengukuran kinerja membantu mengelola, mengontrol, merencanakan, dan melaksanakan aktivitas - aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan (Iskandar, 2018) Berikut standar penilaian kinerja karyawan, PT. Bintang Ciptaperkasa :

**Tabel 1.1**  
**Standar Penilaian Kinerja SDM PT. Bintang Ciptaperkasa**

No	Kategori penilaian	Rentan Nilai	Rekomendasi Penilaian
1	A (Baik)	90 – 100	Diperpanjang Kontrak,
2	B (Cukup)	80 – 89,90	Diperpanjang kontrak dengan pemantauan
3	C (Kurang)	70 – 79,90	Diperpanjang Kontrak dengan pemantaun dan bimbingan
4	D (Kurang Sekali)	0 – 69,90	Kontrak tidak diperpanjang

Sumber: *Human Resources Department* PT. Bintang Ciptaperkasa

Tabel 1.1 menunjukkan rentan nilai yang ditetapkan oleh PT. Bintang Ciptaperkasa. Nilai 90 – 100 dengan kategori A (Baik) akan mendapatkan perpajakan kontrak. Nilai 80 – 89,90 dengan Kategori B (Cukup) mendapatkan perpanjangan kontrak namun dengan pemantauan untuk Nilai 70 – 79,90 dengan Kategori C (Kurang) juga mendapatkan perpanjangan kontrak namun dengan

pemantauan dan bimbingan sedangkan Nilai 0 – 69,90 dengan kategori D (Kurang Sekali) tidak akan mendapatkan perpanjangan kontrak. Aspek – aspek yang dinilai di PT. Bintang Ciptaperkasa meliputi kemampuan karyawan, absensi, prestasi kerja, disiplin kerja, kepatuhan karyawan, kerjasama sesama karyawan, motivasi kerja, kesalahan dalam berkerja, sifat dan perilaku selama bekerja dan kreativitas karyawan.

Hasil penilaian kinerja karyawan PT. Bintang Ciptaperkasa berdasarkan kategori yang sudah ditetapkan perusahaan mengalami kenaikan dan penurunan di beberapa aspek. Berikut hasil penilaian kinerja karyawan PT. Bintang Ciptaperkasa selama tiga tahun terakhir.

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Penilaian Kinerja Tahun 2019, 2020 dan 2021**  
**PT. Bintang Ciptaperkasa**

Nilai	Uraian	Tahun/Orang		
		2019	2020	2021
A (Baik)	Diperpanjang Kontrak,	33	26	29
B (Cukup)	Diperpanjang kontrak dengan pemantauan	145	170	189
C (Kurang)	Diperpanjang Kontrak dengan pemantaun dan bimbingan	156	245	231
D (Kurang Sekali)	Kontrak tidak diperpanjang	25	21	11
<b>Jumlah Karyawan</b>		359	462	460

Sumber: *Human Resources Department* PT. Bintang Ciptaperkasa

Dari tabel 1.2 dapat diketahui bahwa pada tahun 2019 karyawan yang mendapat kategori A sebesar 9 % kategori B sebesar 40 % kategori C sebesar 44% dan kategori D sebesar 7% pada tahun 2019 karyawan paling banyak mendapatkan Kategori Kurang (C) sehingga masih banyak karyawan yang memerlukan pemantauan dan bimbingan. Tahun 2020 karyawan yang mendapat kategori A sebesar 6 % kategori B sebesar 36 % kategori C sebesar 53% dan kategori D sebesar 5% pada tahun 2020 karyawan paling banyak mendapat penilaian kategori Kurang ( C ) namun pada tahun 2020 terdapat pengurangan presentase karyawan yang mendapat nilai pemutusan hubungan kerja. Tahun 2021 karyawan yang mendapat A kategori sebesar 6 % kategori B sebesar 40 % naik sebesar 4 % dari tahun 2020. kategori C sebesar 49% dan kategori D sebesar 5% pada tahun 2021 karyawan masih banyak mendapat penilaian kategori Kurang ( C). Dari penialaian keseluruhan selama tahun 2019,2020 dan 2021 dapat disimpulkan

bahwa perlu adanya pemantauan dan bimbingan terhadap SDM di PT. Bintang Ciptaperkasa.

Untuk melihat aspek mana saja yang memerlukan perhatian lebih agar kinerja karyawan PT. Bintang Ciptaperkasa bisa lebih meningkat, berikut rekapitulasi hasil rata – rata penilaian kinerja karyawan PT. Bintang Ciptaperkasa:

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PT. Cipta Bintang Cipta Perkasa**

No	Uraian	Penilaian/Tahun (%)											
		2019				2020				2021			
		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
1	Kemampuan karyawan	9	41	43	7	6	38	52	4	7	38	53	2
2	Kehadiran	14	44	35	7	8	39	49	4	7	39	52	2
3	Prestasi kerja	7	39	47	7	5	35	55	5	5	36	56	2
4	Disiplin kerja	9	41	43	7	5	37	53	5	8	47	42	3
5	Kepatuhan karyawan	14	44	35	7	6	37	52	5	7	39	52	2
6	Kerja sama	10	40	43	7	5	36	55	4	6	37	55	2
7	Motivasi kerja	5	38	50	7	4	34	57	5	5	35	58	2
8	Kesalahan dalam berkerja	9	42	42	7	6	39	51	4	6	45	52	2
9	Sifat dan perilaku	9	45	39	7	7	38	51	4	8	38	52	2
10	Kreativitas	8	41	44	7	5	36	53	4	5	36	57	2

Sumber: *Human Resources Department* PT. Bintang Ciptaperkasa

Berdasarkan Tabel 1.3 semua aspek mengalami penurunan nilai pada tahun 2019 menuju tahun 2020 dan mengalami kenaikan pada penilaian kinerja tahun 2021, penelian kinerja paling baik ada di tahun 2019 penilaian terburuk ada ditahun 2020 pada tahun 2021 terjadi peningkatan penilaian kinerja namun tidak signifikan aspek yang mengalami peningkatan yaitu kemampuan karyawan, disiplin kerja, kepatuhan karyawan, kerja sama, kesalahan dalam bekerja, sifat dan perilaku serta kreativitas. Namun untuk prestasi kerja dan motivasi kerja dan selalu mendapat penilaian kinerja dengan nilai terendah pada tahun 2019 presentasi kategori Kurang (C) di kedua aspek tersebut terus bertambah. pada prestasi kerja selama tahun 2019, 2020 dan 2021 nilai presentase kategori Kurang (C) secara berturut – turut 47%, 55% dan 56% sedangkan untuk motivasi kerja selama tahun 2019, 2020 dan 2021 nilai presentase kategori Kurang (C) secara berturut – turut 50%, 57% dan 58%.

Wolor et al., (2020) menyebutkan ketika karyawan merasa lebih stres karena keterlibatan kerja yang tinggi, karyawan cenderung mengurangi komitmen kerja. komitmen dan prestasi kerja merupakan masalah krusial terutama bagi peningkatan produktivitas yang bertumpu pada sumber daya manusia (Foeh, 2017). Produksi di PT. Bintang Ciptaperkasa tidak pernah mencapai target tahunan yang di harapkan, dapat dilihat pada table berikut ini.

**Tabel 1.4**  
**Target dan Jumlah produksi tahun 2019,2020 dan 2021**  
**PT. Bintang Ciptaperkasa**

No	Jenis	Tahun	Target/Tahun	Jumlah Produksi/tahun
1	Kain	2019	48 juta m	21 Juta m
		2020		27 Juta m
		2021		25 Juta m
2	Benang	2019	3000 ton	1270 ton
		2020		2000 ton
		2021		2500 ton

Sumber: *Human Resources Department* PT. Bintang Ciptaperkasa

Tabel 1,4 menunjukkan bahwa setiap tahun PT. Bintang Ciptaperkasa tidak pernah mencapai target produksi. Rata – rata pencapaian hanya memenuhi setengah dari target produksi tahunan. Tahun 2019 mendapat jumlah produksi yang paling rendah dikarenakan awalnya muncul wabah Covid 19 yang menyebabkan Kinerja ekonomi yang melemah dan menghambat aktivitas perusahaan secara otomatis membuat pelaku usaha melakukan efisiensi untuk menekan kerugian dengan merumahkan karyawan atau bahkan diberhentikan (Suharno & Muttaqiyathun, 2021). Pada tahun 2020 produksi kain dan benang mulai mengalami peningkatan kain meningkat sebesar 28 % dan produk benang sebesar 57%. Pada tahun 2021 produksi kain mengalami penurunan kembali namun untuk produksi benang tetap mengalami kenaikan sebesar 25 % kenaikan produksi tersebut selaras dengan jumlah karyawan yang semakin bertambah sehingga terjadi peningkatan produksi meskipun tidak signifikan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor *work-life balance* ,kepuasan kerja, komitmen, keterlibatan, perilaku kewarganegaraan organisasi, produktivitas (Mangaleswaran, 2018) *Burnout* (Pan, 2017). Namun ada penelitian yang bertolak belakang dengan hal tersebut penelitian yang dilakukan oleh Florenta (2022) mendapat hasil burnout berpengaruh negative

namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kecemasan berpengaruh terhadap kinerja melalui *burnout*. Semakin tinggi kecemasan maka semakin tinggi tingkat *burnout* sehingga menurunkan tingkat kinerja karyawan (Virga et al., 2019). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan kerja dan disiplin kerja (Suwanto, 2020) gaji upah dan tunjangan (Shyreen A et al., 2022). Namun pada penelitian Ardiansyah & Surjanti, (2020) Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhineka Life Indonesia Cabang Surabaya mendapat hasil bahwa *Work Life Balance* mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara upaya yang dilakukan oleh PT. Bintang Ciptaperkasa untuk mengurangi tingkat *burnout* adalah dengan memberikan istirahat setiap 4 jam bekerja selama 30 menit jika pekerjaan melebihi waktu kerja maka akan diberikan upah lembur. untuk meningkatkan melalui *work life balance* perusahaan memberikan kelonggaran dengan adanya cuti seperti cuti tahunan sebanyak 12 hari kerja, cuti hamil sebanyak 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah, Cuti haid hari pertama, istirahat mingguan setelah 6 hari kerja dan juga izin meninggalkan tempat kerja diluar cuti tahunan untuk perkawinan, istri melahirkan, kematian istri, suami atau anak, masing – masing diberikan cuti selama 2 hari namun untuk kematian sebanyak 3 hari. Perusahaan juga mengadakan makan bersama sebanyak dua kali dalam setahun pada waktu hari raya Idul Fitri dan tahun baru. (Hasil wawancara dengan Ibu. Lia Yulianingsih Personalia PT. Cipta Perkasa BandungBandung, 28 Juni 2022).

Dari latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh *Work - Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bintang Ciptaperkasa Bandung**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan uraian yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat *work-life balance*, tingkat *burnout* dan tingkat kinerja karyawan di PT. Bintang Ciptaperkasa Bandung ?
2. Adakah pengaruh *work life balance* terhadap kinerja Karyawan?
3. Adakah pengaruh *burnout* terhadap kinerja Karyawan?

4. Adakah interaksi antara *work life balance* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berangkat dari perumusan masalah di atas, maka penelitian bertujuan untuk:

1. Mengetahui gambaran tingkat *work life balance*, tingkat *burnout* dan tingkat kinerja karyawan di PT. Bintang Ciptaperkasa
2. Mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap Kinerja Karyawan.
3. Mengetahui pengaruh *burnout* terhadap Kinerja Karyawan.
4. Mengetahui interaksi antara *work life balance* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan.

### 1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat agar:

1. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi lembaga pendidikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia melalui kebijakan yang dapat mendukung terciptanya *work life balance* dan meminimalisasikan tingkat *burnout* sehingga tercapai kepuasan kerja.
2. Secara teoritis, Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bukti empiris dari penelitian serupa sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan di masa yang akan datang.