BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sektor industri manufaktur berperan penting dalam upaya menggenjot nilai investasi dan ekspor sehingga menjadi sektor andalan untuk mengakselerasi pertumbuhan ekonomi nasional. Industri manufaktur memiliki beberapa keunggulan jika dibandingkan dengan sektor industri lainnya keunggulan yang dimilikinya yaitu mampu menciptakan lapangan kerja yang banyak, nilai kapitalisasi pasar yang besar, dan juga kemampuan menciptakan nilai tambah bahan baku serta dapat menghasilkan sumber devisa bagi negara.

Industri manufaktur di Indonesia terus mengalami peningkatan produktivitas dan perluasan usaha. Peningkatan tersebut tidak terlepas dari meningkatnya kebutuhan pasar yang semakin bervariasi, sehingga menjadi pendorong bagi pelaku bisnis untuk bertumbuh dan memenuhi kebutuhan pasar tersebut, baik di dalam maupun luar negeri. Peningkatan tersebut ditunjukkan dari data Badan Pusat Statistik (BPS) bahwa pada Triwulan 1 tahun 2021 sektor manufaktur tumbuh 6,91% dibandingkan Triwulan IV 2020, Sedangkan pada Triwulan II Tahun 2021 Sektor manufaktur menjadi sumber pertumbuhan tertinggi dengan 1,35%, mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia mencapai 7,07%. Berdasarkan data Kementerian Perindustrian Pada Tahun 2022 terdapat 3 industri Unggulan. Industri makanan dan minuman. Industri Kimia dan Farmasi serta Industri Tekstil dan kulit. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), Kontribusi sektor manufaktur

terhadap ekonomi Indonesia pada tahun 2023 mencapai 18,67%. Angka ini menunjukkan bahwa sektor manufaktur merupakan penyumbang terbesar kedua bagi Produk Domestik Bruto (PDB) nasional setelah sektor jasa.

PT Bina Citra Kharisma Sejati merupakan Industri Tekstil dan Kulit, Perusahaan yang bergerak di bidang Manufaktur industri alas kaki yang Berdiri sejak 1991. Memproduksi sepatu dan sandal dengan brand Watchout dan Triset. Memiliki 40 Orang Tim produksi. Kinerja Karyawan di PT Bina Citra Kharisma Sejati Kabupaten Bandung dapat dilihat salah satunya dengan absensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Berikut adalah data absensi karyawan bagian produksi PT Bina Citra Kharisma Sejati Kabupaten Bandung, dari bulan Januari tahun 2023 sampai dengan Desember tahun 2023, :

Tabel 1.1

Data Kehadiran Absensi Karyawan Januari 2023 – Desember 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen			Terlambat
		Sakit	Izin	Tanpa Ket	
Januari	40	1	2	-	8
Februari	40	2	5	1	10
Maret	40	1	4	-	11
April	40	1	1	-	13
Mei	40	-	5	-	8
Juni	40	3	2	-	7
Juli	40	2	4	-	6
Agustus	40	5	1	-	9
September	40	1	3	1	13
Oktober	40	2	4	-	11
November	40	3	2	-	10
Desember	40	3	1	-	7
Total	40	24	34	2	113

Sumber : PT. Bina Citra Kharisma Sejati Kabupaten Bandung, 2024

Berdasarkan tabel 1.1, Menunjukkan absensi kehadiran karyawan bagian produksi PT Bina Citra Kharisma Sejati Kabupaten Bandung selama Tahun 2023

dengan jumlah Sakit 24 Orang, Izin 33 Orang, Tanpa Keterangan 2 Orang dan Terlambat 113 orang. Hal tersebut menunjukkan masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja yang berpotensi mengakibatkan perusahaan berjalan kurang optimal, sehingga pihak Perusahaan Bina Citra Kharisma Sejati Kabupaten Bandung perlu memantau kehadiran karyawannya agar kinerja mereka stabil dan optimal,

Kinerja menjadi hal yang sangat menentukan keberlangsungan perusahaan (I.Budiarti & Burhanuddin, 2023). Karena hal tersebut dapat mempengaruhi target yang dapat dicapai perusahaan menurun dan berdampak buruk terhadap perkembangan perusahaan. Hal ini sependapat dengan penelitian wahyuniardi & Nababan (2018) yang menyatakan bahwa apabila kinerja karyawan tidak dikelola dengan baik akan berdampak buruk bagi perusahaan, karena target perusahaan tidak tercapai jika banyaknya karyawan yang tidak disiplin.

Pencapaian target perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dan untuk memperoleh sumber daya tersebut, salah satu aspek utama pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek terkait kinerja karyawan (Samadara, 2020;). Kinerja merupakan suatu ukuran keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.(Sutisnawati Y, 2019)

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan

dalam persaingan global. Dengan kata lain ketergantungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya (Karina *et al.*, 2020).

Kinerja pegawai salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi (Silaen *et al.*, 2021). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Afandi & Bahri, 2020). Kinerja artinya hasil keluaran atau tingkat kemampuan manusia selaku holistik semasa waktu khusus dalam melakukan tugas seperti baku output kerja, kriteria yang sudah dipengaruhi oleh sebuah keterampilan, pengetahuan, motivasi dan tingkat pengalaman kerja (Threesa & I.Budiarti, 2021)

Untuk Menjaga Kinerja Karyawan agar tetap dalam Kategori Baik, Suatu perusahaan perlu memberikan sebuah bentuk perhatian kepada karyawan guna untuk menjaga produktifitas karyawan diantaranya adalah memberikan kenyamanan dan memastikan keamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan (Iswati& Mulyana, 2020). Hal tersebut yang nantinya akan membuat sebuah perusahaan dapat fokus untuk membuat karyawan memiliki rasa keterikatan dengan pekerjaan yang mereka miliki..Tingginya rasa keterikatan kerja pada karyawan maka akan semakin besar pula usaha serta potensi yang akan dikerahkan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Salsabila, et.al, 2022)

Rasa keterikatan yang dimiliki oleh seorang karyawan pada pekerjaan akan membuat karyawan selalu menunjukkan performa kerja maksimal dan cenderung untuk memberikan kinerja yang terbaik ketika dirinya terlibat dalam suatu pekerjaan. Ketika karyawan memiliki keterikatan akan menjadikan dirinya lebih menganggap pekerjaan yang mereka miliki lebih bermakna, mendedikasikan dirinya pada pekerjaan serta memiliki konsentrasi tinggi ketika mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat memunculkan kinerja yang berkualitas. (Wijaya & Soeharto, 2021) mengartikan keterikatan kerja sebagai kondisi mental yang positif, memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikarakteristikan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penghayatan (*absorption*).

Terdapat beberapa hal mengapa seorang karyawan harus memiliki rasa keterikatan kerja yang pertama semakin tinggi rasa keterikatan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin besar pula usaha yang akan dikeluarkan dalam melakukan pekerjaan. Kedua yaitu semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki, maka semakin lama pula seorang karyawan ingin berada dalam perusahaan tersebut, hal ini karena karyawan memiliki rasa keterikatan yang menjadikan dirinya memiliki keinginan untuk mengabdikan pada perusahaan. Begitupun sebaliknya apabila seorang karyawan memiliki keterikatan kerja rendah, maka dirinya akan merasakan tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan yang nantinya hal tersebut akan berdampak pada hasil pekerjaan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa pekerjaan yang dimiliki sebagai beban kerja yang harus cepat diselesaikan (Nurendra & Purnamasari, 2017., Iswati 2021).

. Menurut Sofyanty (2018) menyatakan bahwa keterikatan kerja merupakan salah satu bukti rasa kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan pada tempatnya bekerja, dimana karyawan selalu melibatkan dirinya baik secara fisik dan juga psikis dalam segala bentuk pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan terus mengabdikan dirinya pada perusahaan, mempunyai motivasi dan semangat kerja yang tinggi serta selalu berusaha untuk mencapai tujuan, baik tujuan yang diinginkannya ataupun tujuan yang dimiliki oleh perusahaan. (Khoiriyah, et.al, 2020) menjelaskan bahwa keterikatan kerja merupakan rasa yang dimiliki oleh karyawan dimana dirinya mendedikasikan fisik, kognitif serta emosional terhadap pekerjaan yang dimiliki. Untuk meningkatkan keterikatan kerja pegawai, Perusahaan harus memperhatikan Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) pegawainya. Hal ini sependapat dengan penelitian (Hastuti, 2018) bahwa Tercapainya keseimbangan kehidupan-kerja akan berimbas pada keterikatan kerja yang menyebabkan karyawan akan memiliki motivasi yang tinggi dan mampu menghadapi setiap tantangan dalam pekerjaan

Jika terdapat keseimbangan kehidupan kerja (*Work life-balance*) dan kehidupan pribadi , maka seseorang berarti telah secara serempak mampu menyeimbangkan antara tuntutan temporal, emosional dan behavioral dari pekerjaan sekaligus tanggung jawab keluarga. (Deandra ,2020) Keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting bagi setiap karyawan, sehingga karyawan dapat memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja adalah bentuk proporsi

yang seimbang antara waktu, emosi dan sikap pada tuntutan pekerja (organisasi) dan kehidupan seseorang diluar pekerjaan, seperti kehidupan keluarga, kehidupan sosial, kehidupan spiritual, hobi, kesehatan, rekreasi dan pengembangan diri.(Fauziah, 2020). *work life balance* adalah keseimbangan kerja dan kehidupan dimana tingkat kepuasan seorang karyawan diukur sejauh mana perannya dalam kehidupan dan pekerjaann (Lingga, 2020)

Penulis mendapatkan kesempatan untuk mendalami fenomena yang terjadi pada PT Bina Citra Kharisma Sejati dengan cara menyebarkan Kuesioner kepada 20 responden (Tim Produksi) dan melakukan wawancara dengan HRD Perusahaan yaitu ibu Ufi. Adapun topik yang menjadi fokus dalam kuesioner ini di antaranya Keterikatan kerja, Keseimbangan Kehidupan kerja dan Kinerja. Kuesioner pertama yang disebarkan oleh penulis adalah kuesioner untuk variabel keterikatan kerja. Adapun hasil kuesionernya sebagai berikut :

Tabel 1.2
Survey awal Variabel Kinerja Kerja Pt. Bina Citra Kharisma Sejati

No	Pernyataan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan standar telah ditetapkan perusahaan	16	80%	4	20%
2.	Saya dapat memenuhi target produksi perusahaan dengan cepat dan tepat	7	35%	13	65%
3.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai aturan perusahaan	13	65%	7	35%
5	Dalam bekerja, saya dapat berkonsentrasi dengan baik	12	60%	8	40%
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain	15	75%	5	25%

Berdasarkan Tabel 1.2 Hasil survey awal menunjukkan Sebanyak 65% Responden menyatakan tidak dapat memenuhi target produksi perusahaan dengan

cepat dan tepat, hal ini disebabkan karyawan terlalu santai dalam bekerja serta karyawan merasa sulit untuk memenuhi target perusahaan, karena target perusahaan yang saat ini dipakai perusahaan digunakan pada saat jumlah karyawan bagian produksi berjumlah 53 orang sedangkan saat ini jumlah bagian produksi berkisar 40 orang. Selain itu, Kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh Keterikatan Kerja, Tingginya rasa keterikatan kerja pada karyawan maka akan semakin besar pula usaha serta potensi yang akan dikerahkan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Salsabila, et.al, 2022) Adapun Hasil survey awal Keterikatan Kerja Sebagai Berikut :

Tabel 1.3
Survey awal Variabel Keterikatan Kerja Pt. Bina Citra Kharisma Sejati

No	Pernyataan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Saya Bekerja dengan penuh semangat	12	60%	8	40%
2.	Saya memberikan usaha yang optimal untuk perusahaan	14	70%	6	30%
3.	Saya merasa senang dengan pekerjaan ini	7	35%	13	65%
5	Saya menikmati pekerjaan ini	15	40%	12	60%
6	Pekerjaan saya bermakna dan sesuai dengan yang saya inginkan	4	20%	16	80%

Berdasarkan tabel 1.3 hasil survey awal kepada 20 responden Pada karyawan PT. Bina Citra Kharisma Sejati, sebanyak 80 % responden berpendapat bahwa pekerjaan mereka tidak bermakna dan tidak sesuai dengan yang di inginkan, hal ini disebabkan penghasilan yang didapatkan masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, serta 65 % karyawan tidak merasa senang dengan pekerjaanya karena tidak adanya sistem bonus yang membuat sebagian karyawan mencari

pekerjaan sampingan guna memenuhi kebutuhan hidup, hal tersebut diungkapkan oleh karyawan pada saat penulis melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan tim produksi, akan tetapi karyawan dapat menikmati pekerjaan ini karena lokasi tempat kerja dari tempat tinggal cukup dekat dan pekerjaan ini dapat dikuasai dengan mudah, Selain itu, Mereka mengeluhkan terlalu banyak menghabiskan waktunya untuk bekerja, mereka juga menginginkan membagi bagi waktunya bersama keluarga ataupun *quality time* untuk mengurus diri sendiri. Adanya waktu untuk berlibur mereka anggap tidak cukup memenuhi tanggung jawabnya sebagai orangtua, istri ataupun suami.

Penurunan kinerja karyawan salah satunya disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *Work Life Balance*. Karena karyawan bukan hanya memiliki tanggung jawab pekerjaan namun juga tanggung jawab pribadi diluar pekerjaan, oleh karena itu sebisa mungkin karyawan dapat menyeimbangkan waktu bekerja dan waktu pribadi diluar pekerjaan (Lukmiati, 2020). Penulis mendapatkan hasil kuesioner dari karyawan PT Bina Citra Kharisma Sejati untuk variabel Keseimbangan Kehidupan kerja. Adapun hasil kuesionernya sebagai berikut :

Tabel 1.4

Survey awal Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja Pt. Bina Citra Kharisma Sejati

No	Pernyataan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Saya bekerja lebih dari 10 jam dalam sehari.	13	65%	7	35%
2	Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga	4	20%	16	80%
2.	Saya dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan	10	50%	10	50%

No	Pernyataan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
3.	Pekerjaan saya tetap menyenangkan meskipun banyak hal yang terjadi pada kehidupan pribadi saya	11	55%	45	80%
4.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	6	30%	14	70%

Berdasarkan tabel 1.4 hasil Survey awal Variabel Keseimbangan Kehidupan kerja kepada 20 responden Pada karyawan tim produksi PT. Bina Citra Kharisma Sejati, Ditemukan bahwa masih banyak karyawan yang belum dapat menyeimbangkan kehidupan pribadinya dan pekerjaan di dalam perusahaan, Hal ini dibuktikan 65% responden menyatakan bahwa mereka bekerja lebih dari 10 jam dalam sehari untuk mendapatkan upah lebih dan 80% menyatakan tidak memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, Alasannya Karena Karyawan terlalu lama menghabiskan waktu di tempat kerja. Menyeimbangkan kehidupan kerja, menjadi faktor kritis dalam meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan seseorang. Apabila hal ini tidak diperhatikan oleh perusahaan maka Kinerja kerja karyawan menurun.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH KETERIKATAN KERJA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BINA CITRA KHARISMA SEJATI (STUDI PADA BAGIAN PRODUKSI)”

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah salah satu dari sekian aspek yang penting dalam pelaksanaan penelitian ini sehingga penelitian menjadi terstruktur dan memiliki tujuan yang jelas. Berdasarkan latar belakang maupun fenomena terhadap masalah penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya rasa senang dan ketidaksesuaian dengan yang di inginkan terhadap pekerjaan oleh karyawan bagian produksi PT Bina Citra Kharisma Sejati Kabupten Bandung, hal ini mengidentifikasikan Ketetikan Kerja
2. Adanya keluhan dari karyawan bagian produksi PT Bina Citra Kharisma Sejati Kabupaten Bandung mengenai kurangnya waktu yang dimiliki untuk keluarga, hal ini mengidentifikasikan Keseimbangan Kehidupan Kerja
3. Terdapat beberapa karyawan bagian produksi PT Bina Citra Kharisma Sejati Kabupaten Bandung yang tidak mencapai target kerja yang telah ditentukan, hal ini mengidentifikasikan Kinerja Karyawan

1.2.2 rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Keterikatan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan bagian produksi di PT Bina Citra Kharisma Sejati Kabupaten Bandung

2. Apakah Keterikatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Bina Citra Kharisma Sejati Kabupaten Bandung
3. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Bina Citra Kharisma Sejati Kabupaten Bandung
4. Seberapa besar Pengaruh Keterikatan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan bagian produksi secara simultan di PT Bina Citra Kharisma Sejati Kabupaten Bandung

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelittian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan berbagai informasi data, mengolah informasi, dan menganalisis berbagai data mengenai fenomena yang terjadi di dalam Perusahaan. Fenomena dan masalah yang di teliti dalam penelitian ini adalah Pengaruh keterikatan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap Kinerja tim produksi PT. Bina Citra Kharisma Sejati

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Keterikatan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan
2. Untuk mengetahui Pengaruh Keterikatan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT Bina Citra Kharisma Sejati

3. Untuk mengetahui Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap kinerja di PT Bina Citra Kharisma Sejati
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap kinerja di PT Bina Citra Kharisma Sejati
5. Untuk mengetahui Pengaruh Keterikatan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja di PT Bina Citra Kharisma Sejati

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan juga sebagai bahan masukan di masa yang akan datang mengenai keterikatan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja dan di perusahaan PT. Bina Citra Kharisma Sejati

2. Bagi Penulis

Penelitian ini di harapkan memberikan perngaruh positif yaitu dengan menambah wawasan penulis terkait dengan ada atau tidak adanya Pengaruh Keterikatan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja bagi ilmu pengetahuan

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kinerja Melalui Keterikatan kerja dan Keseimbangan Kehidupan kerja

agar Tujuan Perusahaan tercapai dan Permasalahan yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi.

1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bina Citra Kharisma Sejati yang bertempat di Jalan Bojong Tanjung KM. 2.2 No. 37, Pasawahan, Dayeuhkolot, Cangkuang Kulon, Kec. Dayeuhkolot, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40256 Telp. (022) 5220258

1.5.2 Waktu Penelitian

Tabel 1.5 Waktu penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey Tempat Penelitian	■	■																						
2.	Melakukan Penelitian		■	■																					
3.	Mencari Data			■	■	■	■																		
4.	Membuat Proposal			■	■	■	■	■	■	■															
5.	Seminar Proposal											■													
6.	Revisi												■												
7.	Penelitian Lapangan													■	■	■	■	■	■	■	■				
8.	Bimbingan																					■	■	■	■
9.	Sidang																								■

Penelitian awal dimulai bulan Nov 2023 – Mei 2024, dan dilakukan penelitian akhir untuk memperoleh hasil jawaban responden pada kuesioner akhir sampai dengan bulan Juli 2024