

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Industri kreatif merupakan sektor penggerak yang dapat menciptakan daya saing bagi sektor lainnya maupun daya saing daerah (Pahlevi, 2017). Industri kreatif terus berkembang seiring dengan perkembangan teknologi yang lebih inovasi. Industri kreatif merupakan suatu proses dalam menciptakan produk yang dilakukan individu atau sekelompok orang untuk menghasilkan suatu karya yang dapat dijadikan produk ekonomi yang berdampak kepada sosial dan budaya (Fadhil, 2020). Dengan demikian, penerbitan dan percetakan merupakan salah satu yang dapat mendorong kemajuan industri kreatif.

Penerbitan dan percetakan merupakan salah satu subsektor industri kreatif yang sedang mengalami perkembangan. Penerbitan dan percetakan merupakan dua perusahaan berbeda namun tidak dapat dipisahkan (Vidyandika, 2017). Penerbitan dan percetakan adalah kegiatan usaha kreatif yang mencakup penulisan atau gambar yang dapat berupa buku, koran, majalah sampai label untuk media promosi dan penerbit menampung serta mempublikasikan kepada masyarakat umum baik yang telah mengenalnya maupun yang belum mengenalnya (Anwar & Anti, 2023).

PT. Grafindo Media Pratama merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri penerbitan dan percetakan. PT. Grafindo Media Pratama didirikan pada tahun 1995 di Bandung, berlokasi di Jalan Pasirwangi No. 1 Pasirluyu Soekarno-Hatta, Kota

Bandung, 40254. Dengan mengusung idealis mencerdaskan bangsa, PT. Grafindo Media Pratama menerbitkan buku-buku teks pelajaran untuk jenjang SD, SMP, dan SMA, buku-buku agama islam, dan buku-buku umum.

Pada sektor industri perbukuan dihadapkan pada pesatnya perkembangan digital yang berakibat pada informasi yang dihasilkan tidak lagi hanya dalam bentuk koleksi tercetak, namun juga berupa koleksi digital (eBook, eJournal, dan eArticle). Hal ini mendorong PT. Grafindo Media Pratama Bandung untuk menerbitkan buku-buku dalam bentuk digital (eBook), sehingga seluruh masyarakat dapat membaca buku-buku yang diterbitkan Grafindo.

Menghadapi perkembangan teknologi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal (Amalia & Rizaldi, 2021). Perusahaan akan melibatkan seluruh sumber daya manusia agar saling menopang satu sama lain supaya menghasilkan tenaga kerja yang baik. Tenaga kerja merupakan suatu aset penting bagi perusahaan sehingga harus dikembangkan keahliannya agar menciptakan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan (Rizqi & Nabila, 2022). Jika suatu perusahaan telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan tersebut (Kambey & Manengkey, 2023).

Di dalam praktiknya, kinerja karyawan mengalami pasang surut dimana pada saat tertentu bisa memenuhi standar atau bahkan di bawah standar (Muriawan & Sinaga, 2017). Kinerja menjadi hal yang sangat menentukan keberlangsungan perusahaan

(Budiarti & Burhanuddin, 2023). Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya di perusahaan tempatnya bekerja telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan atau melebihi dari standar (Rosyidawaty & Sembiring, 2018). Cara yang dapat ditempuh untuk membentuk kinerja yang baik adalah dengan sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta dengan memperbaiki sistem kerja yang diterapkan perusahaan.

Sejak ditetapkannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 banyak perusahaan yang mengikuti sistem kerja kontrak. Sistem kerja kontrak yang diatur dalam UU ketenagakerjaan merupakan suatu sistem kerja yang diatur berdasarkan perjanjian kerja yang dilakukan oleh perusahaan dan karyawan dalam jangka waktu tertentu, yang berpengaruh pada prestasi atau kualitas kerja SDM pada suatu perusahaan (Dunggio & Basri, 2019).

Setelah adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK), banyak perusahaan di Indonesia yang menggunakan sistem kerja kontak salah satunya PT. Grafindo Media Pratama Bandung dengan alasan agar mampu meningkatkan produktivitas perusahaan serta agar mampu meningkatkan kinerja perusahaannya secara efektif dan efisien dengan memperkerjakan karyawan semaksimal mungkin untuk memberi kontribusi semaksimal mungkin.

Dengan adanya regulasi tersebut dapat membawa dampak yang bersifat positif maupun negatif bagi tiap pelaku hubungan industrial. Salah satu dampak positif yang

dirasakan oleh pengusaha atau perusahaan adalah urusan ketenagakerjaan semakin praktis dan biaya tenaga kerja yang relatif rendah. Sementara itu bagi para pekerja merasakan beberapa dampak negatif seperti kesempatan bekerja pendek dan terbatas serta biasanya tidak ada jaminan untuk menjadi karyawan tetap perusahaan. Ketika karyawan bekerja dengan sistem kerja kontrak, mereka seringkali merasa tidak stabil dan kurang terikat dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Namun, dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, karyawan dengan sistem kerja kontrak dapat tetap termotivasi dan memiliki kinerja yang baik. Sehingga perusahaan harus memastikan bahwa karyawan dengan sistem kerja kontrak diperlakukan dengan adil dan merasa terlibat dalam lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (Hasibuan, 2018). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya (Sutrisnawati & Hidayat, 2023). Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan merasa aman dalam bekerja (Sundary et al., 2023). Sudah sebaiknya perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan karyawan bersemangat untuk menyelesaikan tugas demi tugasnya (Oktavia & Fernos, 2023). Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi. Karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, tidak hanya mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Saputra, 2022).

Kinerja karyawan PT. Grafindo Media Pratama Bandung dapat di lihat salah satunya dengan absensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Adapun data absensi karyawan pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung pada bulan April 2023 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini.

**Tabel 1.1**  
**Data Kehadiran Absensi Karyawan April 2023**

NO	Tanggal	Keterangan Ketidakhadiran					Jumlah
		S	C	I	TL	TK	
1	3/4/2023	-	-	6,7%	-	13,3%	3 orang
2	6/4/2023	6,7%	-	-	-	-	1 orang
2	7/4/2023	6,7%	-	-	-	20%	4 orang
3	11/4/2022	-	6,7%	-	-	-	1 orang
4	15/4/2022	-	-	-	-	6,7%	1 orang
5	17/4/2022	-	-	13,3%	-	-	2 orang
6	21/4/2022	-	6,7%	-	-	-	1 orang
7	25/4/2022	6,7%	-	-	-	26,7%	5 orang
8	29/4/2022	-	-	-	-	6,7%	1 orang
		<b>Ket: S = Sakit, C = Cuti, I = Izin, TL = Tugas Luar, TK = Tanpa Keterangan</b>					

*Sumber: PT. Grafindo Media Pratama Bandung, 2023*

Berdasarkan tabel 1.1, menunjukkan absensi kehadiran karyawan pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung pada bulan April 2023 terdapat karyawan yang berhalangan hadir tanpa keterangan/ mangkir dari perusahaan. Hal tersebut menunjukkan masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja yang berpotensi mengakibatkan perusahaan berjalan kurang optimal, sehingga pihak perusahaan PT. Grafindo Media Pratama Bandung perlu memantau kehadiran karyawannya agar kinerja mereka stabil dan optimal, 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.

Selain kehadiran, penulis juga melakukan survei awal dengan melakukan penyebaran kuesioner awal kepada 20 responden karyawan PT. Grafindo Media Pratama Bandung. Berikut hasil survei awal penulis dengan menyebarkan kuesioner secara langsung pada tanggal 11 Mei 2023.

**Tabel 1.2**  
**Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan**

NO	PERTANYAAN	JAWABAN			TOTAL
		KET	YA	TIDAK	
<b>Kualitas</b>					
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan	Frekuensi	19	1	20
		Presentase	95%	5%	100%
<b>Kuantitas</b>					
2	Saya bersedia menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditetapkan	Frekuensi	4	16	20
		Presentase	20%	80%	100%
<b>Efisiensi dalam Melaaksanakan Tugas</b>					
3	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan cara yang lebih ringan	Frekuensi	13	7	20
		Presentase	65%	35%	100%
<b>Tanggung Jawab</b>					
4	Saya bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan pimpinan	Frekuensi	20	0	20
		Presentase	100%	0%	100%

*Sumber: Hasil Survey Penulis, 2023*

Berdasarkan tabel 1.2 jawaban responden menunjukkan bahwa adanya permasalahan terkait kinerja karyawan pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung. Terlihat bahwa sebagian besar karyawan tidak bersedia menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditetapkan pimpinan. Hal tersebut karena karyawan merasa beban kerja yang diberikan sudah cukup berat sehingga karyawan kesulitan untuk

menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditetapkan. Selain itu, alasan karyawan tidak bersedia untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi target adalah karena tidak adanya bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Hal ini sependapat dengan penelitian Kusumastuti et al (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja akan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Dikarenakan suatu tujuan atau target perusahaan akan tercapai bila pekerjanya mampu memiliki kinerja yang baik dalam mencapai hal tersebut (Adzansyah et al., 2023).

**Tabel 1.3**  
**Kuesioner Variabel Sistem Kerja Kontrak**

NO	PERTANYAAN	JAWABAN			TOTAL
		KET	YA	TIDAK	
<b>Dasar Hukum Kontrak Kerja</b>					
1	Saya merasa Kontrak kerja yang diberikan sesuai dengan ketentuan hukum	Frekuensi	17	3	20
		Presentase	85%	15%	100%
<b>Kesepakatan</b>					
2	Saya merasa kontrak kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kesepakatan antara pemberi kerja dan penerima kerja	Frekuensi	17	3	20
		Presentase	85%	15%	100%
<b>Kemampuan/ Kecakapan</b>					
3	Saya merasa pekerjaan yang diberikan diukur berdasarkan kemampuan dan kecakapan karyawan	Frekuensi	14	6	20
		Presentase	70%	30%	100%
<b>Pekerjaan yang di Perjanjikan</b>					
4	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati dalam kontrak kerja	Frekuensi	3	17	20
		Presentase	15%	85%	100%
<b>Tidak Bertentangan</b>					
5	Saya merasa kontrak kerja yang diberikan tidak bertentangan dengan UUD yang berlaku	Frekuensi	19	1	20
		Presentase	95%	5%	100%

*Sumber: Hasil Survey Penulis, 2023*

Berdasarkan tabel 1.3 jawaban responden menunjukkan bahwa adanya permasalahan terkait sistem kerja kontrak pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung. Terlihat bahwa sebagian besar karyawan merasa ada beberapa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan yang diperjanjikan. Hal ini dikarenakan karyawan

merasa ada beberapa pekerjaan yang tidak sesuai dengan telah dijanjikan dalam kontrak kerja, bahkan pada saat pesanan sedang meningkat karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan diluar tanggung jawabnya tanpa diberi tambahan upah. Sehingga karyawan pun merasa gaji yang diterima tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus dituntaskan. Hal ini sependapat dengan penelitian Afdila (2020) yang mengatakan bahwa perjanjian kerja merupakan sebuah awal dari terjadinya hubungan kerja antara pihak pemberi kerja dan pekerja itu sendiri. Dengan adanya perjanjian kerja yang saling menguntungkan akan membuat pekerja bersemangat dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

**Tabel 1.4**  
**Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja**

NO	PERTANYAAN	JAWABAN			TOTAL
		KET	YA	TIDAK	
<b>Suasana Kerja</b>					
1	Saya merasa suasana di tempat kerja nyaman	Frekuensi	8	12	20
		Presentase	40%	60%	100%
<b>Hubungan dengan Rekan Kerja</b>					
2	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja membuat pekerjaan terasa lebih ringan	Frekuensi	14	6	20
		Presentase	70%	30%	100%
<b>Tersedianya Fasilitas Kerja</b>					
3	Saya merasa fasilitas kerja yang diberikan sudah lengkap	Frekuensi	1	19	20
		Presentase	5%	95%	100%

*Sumber: Hasil Survey Penulis, 2023*

Berdasarkan tabel 1.4 jawaban responden menunjukkan bahwa adanya permasalahan lingkungan kerja pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung. Terlihat bahwa karyawan merasa suasana di tempat kerja kurang nyaman. Hal ini terjadi karena ruangan kerja berdekatan satu sama lain sehingga karyawan terganggu dengan aktivitas karyawan lain karena merasa ramai sehingga karyawan merasa sulit berkonsentrasi



dalam melakukan segala aktivitasnya. Selain itu, terdapat beberapa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan dalam menunjang pekerjaannya belum dapat digunakan sebagaimana mestinya. Hal tersebut karena karyawan merasa peralatan kerja yang diberikan kurang memadai atau tidak sesuai SOP sehingga karyawan yang bekerja tidak bisa menggunakan fasilitas yang disediakan perusahaan secara optimal. Terbukti pada saat wawancara yang dilakukan oleh penulis, terdapat peralatan kerja seperti meja dan kursi yang rusak, serta AC yang mati. Hal ini sependapat dengan penelitian Nabella & Syahputra (2021) yang menyatakan bahwa suasana kerja serta fasilitas kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan sehingga kinerja pun meningkat. Dengan adanya lingkungan kerja yang diperhatikan dan terdapat suasana kerja dan fasilitas kerja yang memadai maka akan meningkatkan kinerja karyawan. (Kusumastuti et al., 2019).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dengan adanya permasalahan yang terjadi di perusahaan terkait sistem kerja kontrak, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Sistem Kerja Kontrak dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung”.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan belum bersedia menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan tidak adanya bonus yang diberikan perusahaan, sehingga berpotensi menyebabkan target produksi perusahaan menurun.
2. Sebagian besar karyawan merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati dalam kontrak kerja. Hal ini disebabkan karyawan merasa ada beberapa pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diperjanjikan.
3. Sebagian besar karyawan merasa suasana di tempat kerja kurang nyaman. Hal ini disebabkan kondisi ruang kerja yang belum memadai.
4. Sebagian besar karyawan merasa fasilitas kerja yang diberikan perusahaan belum dapat digunakan sebagaimana mestinya. Hal ini disebabkan beberapa peralatan kerja yang ada tidak dapat berfungsi secara optimal.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Sistem Kerja Kontrak, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung.
2. Apakah Sistem Kerja Kontrak berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan secara parsial pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung.
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan secara parsial pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung.
4. Apakah Sistem Kerja Kontrak dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan secara simultan pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah penulis ingin mencari berbagai informasi dan data yang terkait dengan pengaruh sistem kerja kontrak dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung, serta penulis mampu mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian ini.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun maksud dari tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Sistem Kerja Kontrak, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Sistem Kerja Kontrak terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung.
4. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Sistem Kontrak Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membangun pengetahuan dan memfasilitasi pembelajaran, untuk memahami berbagai masalah terutama dalam hal hubungan keterampilan mengajar guru dan fasilitas belajar terhadap motivasi belajar siswa serta sebagai referensi pengetahuan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Adapun kegunaan akademis adalah sebagai berikut:

1. Bagi Universitas, dalam penelitian ini akan memberikan referensi baru untuk dijadikan contoh dalam melakukan penelitian yang nantinya dapat membantu para mahasiswa tahun ajaran selanjutnya.
2. Bagi Institusi Pendidikan, sebagai bahan masukan atau informasi bagi sekolah sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan atau aturan yang dapat membantu para siswa-siswi dalam mengikuti proses pembelajaran.
3. Bagi Perusahaan, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi instansi maupun perusahaan berupa saran-saran positif dan yang sifatnya mengarah pada perbaikan bagi PT. Grafindo Media Pratama Bandung.

### **1.4.3 Kegunaan Teoritis**

Adapun kegunaan teoritis adalah sebagai berikut:

1. Memberikan sumbangan pemikiran ilmiah ataupun ilmu pendidikan bagi siapapun yang membutuhkannya.
2. Sebagai pijakan dan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

## 1.5 Lokasi dan Tujuan Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di PT Grafindo Media Pratama Bandung yang beralamat di Jl. Pasirwangi No. 1 Pasirluyu Soekarno-Hatta, Bandung 40254.

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan April 2023. Adapun jadwal Penelitian penulis sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Waktu Penelitian**

NO	URAIAN	WAKTU KEGIATAN																			
		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	Survey Tempat Penelitian	■	■																		
2	Melakukan Penelitian		■	■																	
3	Mencari Data			■	■	■	■														
4	Membuat Proposal			■	■	■	■	■	■												
5	Seminar									■											
6	Revisi									■	■										
7	Penelitian Lapangan											■	■	■	■						
8	Bimbingan															■	■	■	■	■	■
9	Sidang																				■