

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha menuntut terjadinya persaingan dalam bisnis yang semakin meningkat seiring berjalannya waktu. Perusahaan membutuhkan banyak pekerja dan menargetkan sesuatu yang harus dicapai pada waktu dan periode tertentu, bekerja dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dan untuk mendapatkan kepuasan diri terhadap pencapaian dan karya, bagi sebagian orang bekerja dianggap sebagai suatu kegiatan yang menjadi beban sehingga dalam menjalaninya hanya sebatas sebagai suatu tuntutan dan keharusan. Sumber daya manusia menjadi unsur utama dalam berkembangnya suatu usaha, sehingga dituntut untuk terus meningkatkan kualitas diri dan mengembangkan kemampuan profesionalnya, sekaligus harus memiliki daya saing yang tinggi antar karyawan, sehingga produktivitas dan pencapaian target diperusahaan dapat tercapai.

Menurut Tangkilisan dalam (Dahlan, Husim, & Hamdan, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar dan kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya yang berkualitas. Di antara semua sumber daya yang terlibat menopang perusahaan, sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan. Hal ini didukung pernyataan (Malayu, Hasibuan, 2015) yakni manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, tampak bahwa sulit bagi sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika karyawannya tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat erat kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan Menurut (Sinungan dalam Busro, 2018) mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana (Purnami, 2019) mendefinisikan produktivitas sebagai aspek penting pada suatu perusahaan dalam mengelola organisasi agar dapat berkembang, menggapai misi perusahaan, mempunyai performa yang baik serta mewujudkan keseimbangan dalam memangku kepentingan organisasi. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak beberapa faktor, sebagai contohnya yaitu mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan lingkungan kerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan setiap karyawan agar ketika menghadapi permasalahan yang bisa menghambat kegiatan perusahaan dapat segera diatasi. Beberapa cara dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan

produktivitas kerja karyawannya misalnya dengan memperhatikan *work life balance*, *burnout*, *reward* dan *punishment*.

Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) sangat penting untuk karyawan agar produktivitas dalam perusahaan dapat terus meningkat dan tetap stabil. Menurut (Molloy, 2010: 5) Keseimbangan dalam hidup dan bekerja yang akan berimbas pada efisiensi kinerja karyawan dan perusahaan. Hasil penelitian (Nurwahyuni, 2019) membuktikan hal ini, yaitu jika karyawan dibekali dengan persyaratan pekerjaan, banyak waktu dihabiskan untuk bekerja serta sedikit waktu dihabiskan di rumah dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan, yang tentunya hal tersebut akan menurunkan produktivitas kerja.

Adapun aspek lain yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu *burnout* (Ismayanti, 2020) menyatakan *burnout* adalah kelelahan yang luar biasa akibat tuntutan pekerjaan dalam melampaui target yang sudah ditentukan perusahaan. *Burnout* dapat mengakibatkan ketidakmampuan dalam mencapai standar kerja yang telah ditetapkan, kualitas kerja menjadi tidak baik, menciptakan beberapa kesalahan, kurangnya ketelitian, dan kreativitas yang terbatas dalam memecahkan suatu permasalahan. Untuk meningkatkan *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) dan menghindari *burnout* untuk mencapai produktivitas yang baik maka perusahaan menerapkan *reward* dan *punishment*.

*Reward* merupakan salah satu cara untuk memotivasi seseorang melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. *Reward* dapat diartikan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan (Fitri S. Massuki, Ludigdo Unti, 2013). Jika *reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin meminimalisasikan kesalahan dan penurunan produktivitas kerja. *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan beresnya pemutusan hubungan kerja. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa *work life balance*, *burnout*, *reward* dan *punishment* dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

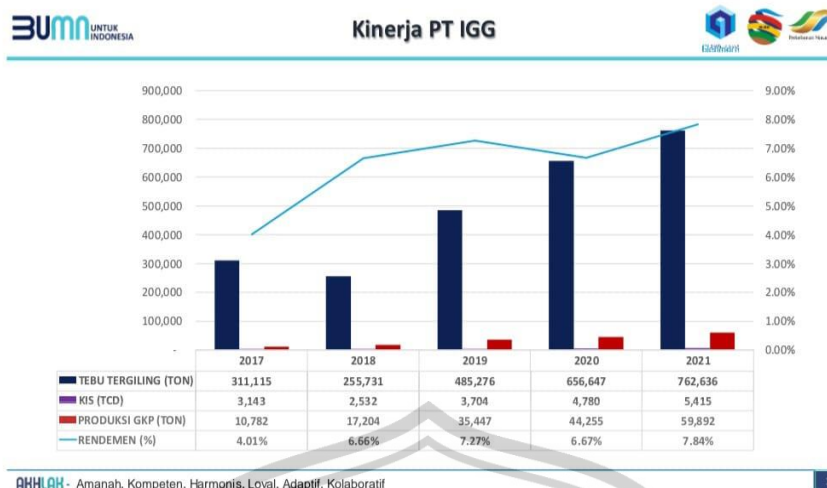
Produktivitas ialah faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada masa sekarang perusahaan selalu meningkatkan kualitas karyawannya dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga mampu bertahan dari persaingan antar perusahaan yang semakin ketat.

Pabrik Gula Glenmore merupakan Pabrik Gula milik dari PT Sinergi Gula Nusantara yang terletak di Jalan Lintas Selatan Km. 04, Desa Karangharjo, Kecamatan Glenmore, Kabupaten Banyuwangi. Tugas utama PT Sinergi Gula Nusantara PG Glenmore Banyuwangi adalah menuju industri gula modern terpadu dengan menghasilkan produk turunan lainnya, seperti:

1. Pabrik Gula Kapasitas 6000 TCD Expandable 8000 TCD dengan Proses Defekasi Remelt Karbonatasi menggunakan gas buang boiler sebagai sumber daya gas CO<sub>2</sub>.
2. Pembangkit listrik 2x10 MW menggunakan pembangkit daya listrik tenaga Uap, bahan baku ampas Tebu.
3. Pabrik Pupuk Organik Kapasitas 90 ton/hari menggunakan bahan baku Limbah Pabrik Gula (blotong).
4. Rencana Pabrik Bio - Ethanol kapasitas 80 KLPD, menggunakan bahan baku tetes tebu produksi sendiri.
5. Rencana pabrik pakan ternak kapasitas 75 ton/hari menggunakan bahan baku pucuk tebu.

Suplai Bahan Baku Tebu pada PT Sinergi Gula Nusantara PG Glenmore Banyuwangi seluas 14.000 Ha dengan bahan baku tebu dipenuhi dari lahan PT Perkebunan Nusantara XII selaku Pemegang Saham PT Industri Gula Glenmore. Total luas areal kebun tebu tahun 2022 mencapai 14.000 Ha dan akan terus dikembangkan seiring dengan peningkatan kapasitas Pabrik. Lokasi kebun PT Sinergi Gula Nusantara PG Glenmore Banyuwangi terletak di kebun tebu wilayah Banyuwangi dan kebun tebu wilayah Jember. PT Sinergi Gula Nusantara PG Glenmore Banyuwangi memiliki kapasitas proyek sebesar 6.000 TCD -> 8.000 TCD dalam satu kali giling dengan waktu kurang lebih 150 hari. PT Sinergi Gula Nusantara PG Glenmore Banyuwangi memiliki beberapa *station* pada pabrik yaitu *core sampler* untuk pengujian kualitas tebu, mill process dan stasiun proses untuk proses produksi gula, *boiler station* untuk proses uap, STG (*Steam Turbin Generation*) sebagai sumber listrik, WTP (*Water Treatment Plant*).

PT Sinergi Gula Nusantara (PT SGN) atau lebih sering dikenal dengan sebutan *Sugar Co* adalah Sub Holding Komoditi Gula PTPN III (Persero) Holding Perkebunan yang ditugaskan untuk mengelola seluruh Pabrik Gula yang ada di lingkungan PTPN Group, didirikan sebagai wujud dari salah satu proyek strategis nasional (PSN) dan adalah satu dari 88 Program Kementerian BUMN tahun 2020-2023 untuk mendukung akselerasi Program Ketahanan Pangan khususnya tercapainya swasembada gula nasional. Pabrik gula ini merupakan pabrik gula modern karena menggunakan mesin yang mampu meningkatkan efisiensi hingga 80 persen dan dipadu dengan buda daya yang bagus dari tebu di Banyuwangi serta menggunakan system karbonisasi, dimana pengolahan tidak menggunakan asam sulfa sehingga gula yang dihasilkan berupa kristal putih premium. PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Glenmore ini juga layak disebut pabrik gula modern karena selain memproduksi gula juga terintegrasi dengan beberapa industri turunan yang memanfaatkan limbah tebu yang diolah menjadi energi listrik, pupuk organik dan pakan ternak. Dengan adanya pabrik gula yang memadai maka kebutuhan masyarakat akan gula semakin hari semakin meningkat akan terpenuhi. Dalam pengoprasian tentunya perusahaan perlu memerhatikan produktivitas kerja karyawan berhubungan erat dengan kualitas perusahaan, termasuk kualitas produk yang dihasilkan.



**Gamabar 1.1 Target (RKAP) dan Capaian Produksi  
PT. Industri Gula Glenmore Tahun 2017-2021**

Sumber : wawancara PT. Sinergi Gula Nusantar PG Glenmore

Untuk bisa mencapai salah satu tujuan perusahaan yakni memperoleh laba yang bisa di dapat melalui produktivitas yang tinggi, maka di perlukan juga kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga apa yang di kerjakan bisa sesuai dengan harapan. Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentusesuai standar, kelengkapan, biaya, dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan. Thomas (1992) memberikan definisi waktu kerja lembur (overtime) adalah waktu kerja yang melebihi 40 jam per minggu, dan berlangsung paling sedikit selama tiga minggu berturut-turut. Adapun Hana et al. (2005) mendefinisikan waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melampaui 8 jam per hari dan 40 jam per minggu. Berikut meruapakan jam kerja pada PT. Sinergi Gula Nusantara PG Glenmore

**Tabel 1.1  
Jam Kerja pada PT. Sinergi Gula Nusantara PG Glenmore Kabupaten  
Banyuwangi**

Hari	Jam Kerja
Senin	07.00 – 16.00
Selasa	07.00 – 16.00
Rabu	07.00 – 16.00
Kamis	07.00 – 16.00
Jumaat	07.00 – 11. 00
Sabtu	07.00 – 11.00

Sumber : Wawancara bidang SDM PT. Sinergi Gula Nasantara PG Glenmore

Berdasarkan wawancara dengan bidang SDM PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Glenmore jam kerja yang larut hingga sore belum lagi ketika lembur bisa pulang hingga larut malam sehingga waktu dengan keluarga kurang atau yang disebut dengan *work life balance*. Lembur pada dasarnya bersifat sukarela, kecuali dalam situasi tertentu pekerjaan harus segera diselesaikan untuk kepentingan perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas, seluruh karyawan yang dituntut untuk bekerja dengan maksimal seperti yang terjadi pada karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Glenmore hal yang dialami yakni ketidak seimbangan kehidupankerja (*work life balance*) antara waktu kerja dan waktu untuk keluarga maupun untuk pribadinya sendiri. Pekerjaan yang penuh dengan tekanan, memaksa karyawan menghadapi situasi yang tidak nyaman dan membuat stres sehingga mengalami *burnout*, seperti: tuntutan lingkungan dan pekerjaan yang terlalu banyak dan berat, tidak sesuai dengan kemampuan, pembagian tugas dan pekerjaan yang tidak sesuai dan seimbang, kejenuhan dalam bekerja, beban kerja yang tinggi juga akan memungkinkan *burnout* pada karyawan. Untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kinerja pegawai PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Glenmore memberikan *reward* dan *punishment* upaya meningkatkan *work life balance* serta menghindari *burnout*. berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout*, *Reward*, *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan variabel *work life balance* terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Sinergi Gula Nusantara PG Glenmore Kabupaten Banyuwangi ?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan variabel *burnout* terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Sinergi Gula Nusantara PG Glenmore Kabupaten Banyuwangi ?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan variabel *punishment* terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Sinergi Gula Nusantara PG Glenmore Kabupaten Banyuwangi ?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan variabel *reward* terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Sinergi Gula Nusantara PG Glenmore Kabupaten Banyuwangi ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel *work life balance* terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Sinergi Gula Nusantara PG Glenmore Kabupaten Banyuwangi
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel *burnout* terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Sinergi Gula Nusantara PG Glenmore Kabupaten Banyuwangi
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel *punishment* terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Sinergi Gula Nusantara PG Glenmore Kabupaten Banyuwangi
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel *reward* terhadap produktivitas kerja pegawai PT Sinergi Gula Nusantara PG Glenmore Kabupaten Banyuwangi.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan  
Penelitian ini dapat diharapkan memberikan masukan bagi pimpinan PT. Sinergi Gula Nusantara PG Glenmore dalam memberikan kebijakan-kebijakan dan mengevaluasi dalam hal yang berkaitan dengan *work life balance*, *burnout*, *reward* dan *punishment*.
2. Bagi Akademis  
Bagi pihak akademis dapat memberikan kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan serta dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya penelitian mengenai sumber daya manusia.
3. Bagi Peneliti  
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan berkaitan dengan *work life balance*, *burnout*, *reward* dan *punishment*. Disamping itu juga dapat mengamalkan dan mengembangkan ilmu yang diperoleh selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember