

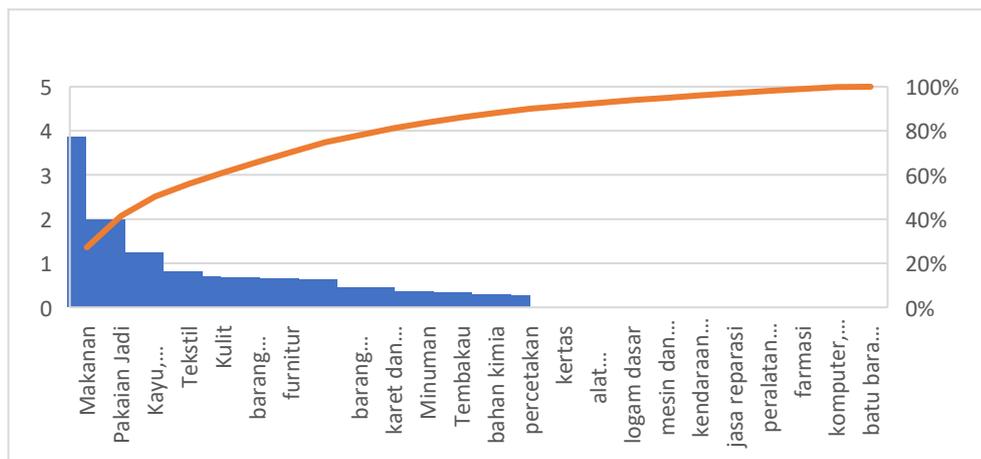
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri garmen atau pakaian jadi Indonesia, sebagai subsektor dari industri tekstil, memainkan peran yang sangat penting dalam perekonomian nasional. Sektor ini berfokus pada produksi pakaian dan barang-barang tekstil lainnya, yang diproses dari bahan baku seperti kain atau benang menjadi produk siap pakai. Sebagai sektor padat karya, industri garmen tidak hanya berkontribusi besar terhadap perekonomian berbasis manufaktur, tetapi juga merupakan salah satu sektor yang menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar di Indonesia. Dalam beberapa tahun terakhir, industri garmen telah menjadi sektor yang sangat penting dalam mengurangi tingkat pengangguran dan menciptakan lapangan kerja di Indonesia.

Gambar 1 Perbandingan Proporsi Tenaga Kerja Industri Manufaktur Tahun (2022-2024)



Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Tahun 2025.

Berdasarkan data pada diagram di atas, sektor industri makanan merupakan sektor yang menyerap tenaga kerja terbesar di Indonesia, dengan kontribusi rata-rata 3,94% pada tahun 2022-2024. Namun, setelah industri makanan, sektor industri garmen atau pakaian jadi menempati posisi kedua dalam hal penyerapan tenaga kerja di Indonesia dengan kontribusi rata-rata 1,98% pada tahun 2022-2024, Sektor garmen berfokus pada produksi pakaian dan barang-barang tekstil lainnya, yang menyerap sejumlah besar tenaga kerja dan berkontribusi pada perekonomian berbasis manufaktur di Indonesia.

Industri garmen Indonesia memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian dan penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Sebagai sektor padat karya, industri garmen tidak hanya berperan penting dalam meningkatkan lapangan pekerjaan, tetapi juga dalam memperkuat perekonomian berbasis manufaktur. Sektor ini terus menyerap sejumlah besar tenaga kerja, khususnya di industri tekstil dan pakaian jadi, yang menyumbang signifikan terhadap pengurangan tingkat pengangguran. Berdasarkan data dari Kementerian Perindustrian, sektor Industri Tekstil dan Pakaian Jadi menunjukkan capaian investasi yang semakin meningkat. Pada tahun 2022, nilai investasi sektor Industri Tekstil dan Pakaian Jadi tercatat sebesar Rp 24,6 Triliun, dan pada tahun 2023 meningkat menjadi Rp 27,9 Triliun. Pada Triwulan I 2024, nilai investasi sektor ini mencapai Rp 6,9 Triliun. Secara rata-rata selama periode 2022-2024, proporsi investasi untuk sektor Industri Tekstil adalah 40%, dan untuk Industri Pakaian Jadi adalah 20%, yang menunjukkan stabilitas dan potensi yang menjanjikan dalam sektor ini.

Table 1 Laporan sektor industrial tahun 2022-2024

Jenis Investasi	Proporsi (%)	Keterangan
Investasi Tekstil	40	Menunjukkan fokus pada efisiensi dan produktivitas tinggi
Investasi Pakaian Jadi	20	Menandakan kebutuhan investasi untuk memenuhi target produksi

Sumber : Kementerian Perindustrian tahun 2025

Pencapaian ini menegaskan pentingnya sektor Garmen atau Pakaian Jadi dalam perekonomian Indonesia dan perlunya peningkatan produktivitas serta efisiensi dalam proses produksi. Namun, tantangan utama yang dihadapi sektor ini adalah lingkungan kerja yang berbasis pada tenaga kerja intensif dan tuntutan produksi yang tinggi, yang sering kali memberikan tekanan psikologis bagi karyawan. Hal ini dapat berdampak pada kesejahteraan pekerja dan mempengaruhi kinerja mereka, yang mengarah pada masalah seperti burnout, stres, dan gangguan dalam keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*).

Penelitian mengenai sejarah industri garmen sangat relevan dengan konteks pengembangan ekonomi nasional, di mana pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dan etika kerja menjadi pendekatan yang strategis. Menurut Wright dan Nishii (2006), "Persepsi karyawan terhadap praktik manajemen sumber daya manusia berkontribusi pada kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi." Analisis sistematis terhadap *workplace happiness*, *burnout*, dan mekanisme *work-life balance* dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap penerapan intervensi yang efektif dan

pengembangan model manajemen sumber daya manusia yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan global.

Implikasi dari kondisi tersebut menunjukkan kebutuhan akan pendekatan multidimensional dalam pengelolaan industri garmen, yang tidak hanya berfokus pada aspek produksi dan ekonomi, tetapi juga mempertimbangkan dimensi martabat manusia dan etika kerja. Menurut Fisher (2010), "Kesejahteraan karyawan yang tinggi berkontribusi pada produktivitas organisasi dan inovasi." Berdasarkan hal ini, diharapkan penelitian yang komprehensif dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis untuk mengoptimalkan produktivitas industri garmen Indonesia di dunia yang semakin kompleks dan ter-globalisasi.

Industri garmen merupakan salah satu sektor bisnis dengan tingkat tekanan kerja yang sangat tinggi. Beban kerja yang besar, target produksi yang ketat, dan lingkungan kerja yang dinamis sering kali memberikan tantangan bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan mereka. Dan menunjukkan fluktuasi yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti *workplace happiness* (tingkat kebahagiaan di tempat kerja), *burnout* (kelelahan di tempat kerja), dan *work-life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi). Selain itu, tingkat turnover karyawan yang tinggi menjadi indikator adanya masalah di tempat kerja yang memerlukan perhatian lebih lanjut.

Fenomena ini juga terjadi di PT Ghim Li Indonesia, sebuah perusahaan manufaktur pakaian yang terletak di Batam Center, Batam, Indonesia. Perusahaan ini merupakan bagian dari Ghim Li Group, sebuah perusahaan manufaktur garmen dan rantai pasokan global yang berbasis di Singapura, yang memproduksi sekitar

23 juta potong pakaian per tahun berkat jaringan manufaktur dan pemasaran globalnya. PT Ghim Li Indonesia memproduksi berbagai jenis pakaian, seperti legging, hoodie, pullover, gaun rajut, dan celana rajut, yang didistribusikan kepada berbagai pelanggan internasional, termasuk Foot Locker Retail Inc.

Table 2 Jumlah Produksi Tahunan PT Ghim Li Indonesia tahun 2021-2024

Tahun	2022	2023	2024
Hasil Produksi (pieces)	22.425.228	38.539.700	8.244.301

Sumber : *Human Resouces Department* PT Ghim Li Indonesia Tahun 2025

Sebagai perusahaan garmen, PT Ghim Li Indonesia memiliki lingkungan kerja yang dinamis dengan target produksi yang tinggi, sehingga semangat karyawan menjadi komponen krusial dalam meningkatkan produktivitas dan stabilitas di tempat kerja. "Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja (*workplace happiness*) memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa bahagia cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi dan menunjukkan produktivitas yang lebih baik dalam pekerjaan mereka.(Çalık, Anggara, Abu-Dabbour, & Yıldiran, 2023). Sebaliknya, tingkat *burnout* yang tinggi akibat beban kerja yang berlebihan dapat berdampak buruk pada produktivitas karyawan, meningkatkan tingkat absensi, serta menurunkan motivasi dan *keterlibatan* mereka di tempat kerja (Maslach & Leiter, 2016).

Selain itu, *work-life balance* juga membantu karyawan untuk menjaga kesehatan fisik dan mental mereka, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas mereka di tempat kerja. Menurut penelitian, keseimbangan kerja-hidup yang baik

dapat mengurangi stres, meningkatkan produktivitas, dan memperbaiki kualitas pekerjaan karyawan secara keseluruhan (Greenhaus & Allen, 2011).

Berdasarkan fenomena yang telah dibahas, terdapat beberapa masalah utama yang perlu diselidiki lebih lanjut. *Fluktuasi kinerja karyawan* adalah salah satu masalah yang ada. Data menunjukkan bahwa telah terjadi ketidakkonsistenan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT Ghim Li Indonesia selama tiga tahun terakhir. Fluktuasi ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti tingkat kepuasan kerja (*workplace happiness*), *burnout*, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Menurut penelitian oleh Bataineh (2019), *work-life balance* dan kepuasan kerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

Table 3 Perbandingan Realisasi dan Target Produksi Per Departemen di PT Ghim Li Indonesia (2022-2024)

Tahun	No	Departemen	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Produksi (Pieces)	Target Produksi (Pieces)	Selisih Produksi (Pieces)	Persentase (%)	Keterangan
2022	1	<i>Cutting</i>	142	23.156.419	30.049.790	-6.893.301	75	Tidak Tercapai
	2	<i>Sewing A</i>	754	7.022.318	43.232.000	-36.209.682	16	Tidak Tercapai
	3	<i>Sewing B</i>	684	15.037.231	28.798.400	-13.761.169	52	Tidak Tercapai
	4	<i>Packing A</i>	110	7.041.947	8.349.900	-1.307.953	84	Tercapai
	5	<i>Packing B</i>	106	15.383.281	9.368.000	+6.015.281	164	Tercapai
2023	1	<i>Cutting</i>	142	23.156.419	29.520.280	-6.363.861	78	Tidak Tercapai
	2	<i>Sewing A</i>	754	15.037.231	42.880.000	-35.857.682	16	Tidak Tercapai
	3	<i>Sewing B</i>	684	15.383.281	28.561.600	-13.524.369	52	Tidak Tercapai
	4	<i>Packing A</i>	110	23.156.419	29.520.280	-6.363.861	78	Tidak Tercapai
	5	<i>Packing B</i>	106	15.383.281	9.233.600	6.149.681	195	Tercapai

Tahun	No	Departemen	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Produksi (Pieces)	Target Produksi (Pieces)	Selisih Produksi (Pieces)	Persentase (%)	Keterangan
2024	1	<i>Cutting</i>	142	8.381.927	21.597.800	-13.215.873	48	Tidak Tercapai
	2	<i>Sewing A</i>	754	5.770.463	6.020.608	-250.145	96	Tercapai
	3	<i>Sewing B</i>	684	3033489	6.178.300	-3144811	55	Tidak Tercapai
	4	<i>Packing A</i>	110	4.801.824	6.049.450	-1.247.626	80	Tercapai
	5	<i>Packing B</i>	106	3.442.477	6.307.008	-2.864.531	58	Tidak Tercapai

Sumber : *Human Resouces Production* PT Ghim Li Indonesia (2025)

Dari Tabel 3, dapat diamati bahwa kinerja produksi karyawan PT Ghim Li Indonesia per departemen belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jumlah produksi dan target produksi yang tercantum pada tabel tersebut dihitung dalam satuan *pieces* dan disajikan dengan proporsi persen. Target yang ditetapkan untuk setiap departemen adalah 80%, dimana departemen yang menghasilkan produksi di bawah 80% dikategorikan tidak mencapai target, sedangkan departemen yang menghasilkan produksi lebih dari 80% dianggap telah melebihi target. Jumlah produksi dihitung berdasarkan periode enam bulan, yaitu dari Januari hingga Juni dan Juli hingga Desember, untuk setiap tahun yang tercatat. Jumlah produksi yang berada di bawah target Perusahaan menjadi masalah serius bagi perusahaan karena penurunan Produksi tersebut dapat mempengaruhi kepercayaan investor serta perusahaan pemasok dan pengecer yang merupakan pelanggan tetap PT Ghim Li Indonesia.

Table 4 Hasil Wawancara dengan HR Production PT Ghim Li Indonesia

NO	INDIKATOR	PERTANYAAN	JAWABAN		
			HR PRODUCTION (Hadi Rusandi)	SUPERVISOR (Ranap)	HR PRODUCTION (Satjanri Malik)
1	Kualitas Kerja	Bagaimana HRD menilai kualitas pekerjaan karyawan dalam memenuhi target produksi, terutama dalam hal kesempurnaan hasil jahitan dan potongan kain?	Kualitas jahitan dan pemotongan kain cukup baik, tetapi sering terjadi cacat produk karena kelelahan dan tekanan kerja yang tinggi.	Hasil produksi bervariasi. Ada yang rapi, ada yang asal cepat selesai karena dikejar target.	Kami selalu melakukan quality check, tapi tetap ada produk yang tidak sesuai standar akibat kelelahan karyawan.
2	Kuantitas Kerja	Bagaimana efektivitas karyawan dalam mencapai jumlah produksi yang ditargetkan oleh perusahaan, mengingat tingginya beban kerja di industri garmen?	Karyawan bekerja dengan kecepatan tinggi, tetapi banyak yang mengeluh kelelahan dan hasil produksi sering tidak sesuai target.	Sebagian besar karyawan bisa mencapai target, tetapi kewalahan saat workload meningkat.	Produktivitas cukup baik, tetapi menurun setelah peak season karena kelelahan.
3	Ketepatan Waktu	Seberapa sering keterlambatan terjadi dalam proses produksi, dan apa penyebab utama keterlambatan tersebut?	Keterlambatan sering terjadi saat bahan baku datang terlambat atau mesin gangguan.	Terlambatnya proses produksi sering karena Production adaption dan kelelahan, terutama di shift malam.	Ketepatan waktu jadi tantangan karena keterlambatan dari supplier dan absensi yang tidak stabil.
4	Efektifitas Penggunaan Sumber Daya	Bagaimana HRD memastikan bahwa setiap karyawan dapat menggunakan waktu dan sumber daya perusahaan secara optimal dalam menyelesaikan tugasnya?	Berusaha memberi pelatihan agar lebih efisien, tetapi sering hanya fokus pada target tanpa efisiensi.	Kami sudah memberikan pelatihan manajemen waktu dan efisiensi kerja, tetapi ada beberapa karyawan yang kurang maksimal dalam memanfaatkan waktu	Sudah ada sistem monitoring, tetapi tidak semua karyawan bisa mengelola waktu dengan baik.
5	Kemandirian	Seberapa besar tingkat kemandirian karyawan dalam menyelesaikan tugas tanpa banyak bergantung pada supervisi langsung?	Sebagian besar karyawan mandiri, tetapi masih perlu arahan jika ada model baru atau pekerjaan sulit.	Karyawan Permanen lebih mandiri, yang baru sering membutuhkan pendampingan.	Beberapa karyawan mandiri, tetapi ada yang sering bertanya hal-hal kecil.
6	Komitmen Kerja	Bagaimana HRD melihat tingkat komitmen karyawan dalam menjalankan pekerjaannya di tengah tekanan produksi yang tinggi?	Banyak yang setia bertahun-tahun, tetapi turnover tetap tinggi karena tekanan kerja.	Komitmen cukup tinggi, tetapi banyak yang resign karena tekanan kerja besar.	Komitmen tinggi untuk beberapa divisi, tetapi turnover tetap menjadi masalah besar.

Sumber: Hasil Wawancara dengan HR Production PT Ghim Li Indonesia

Penurunan produksi di PT Ghim Li Indonesia dipengaruhi oleh tiga faktor utama: burnout akibat beban kerja tinggi, turnover karyawan yang tinggi, dan keterlambatan bahan baku serta gangguan teknis. Work-life balance yang buruk dan rendahnya workplace happiness juga berkontribusi terhadap kurangnya motivasi kerja dan efektivitas karyawan. Oleh karena itu, strategi peningkatan kesejahteraan karyawan dan sistem kerja yang lebih fleksibel perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja produksi perusahaan.

Dengan mempertimbangkan berbagai permasalahan tersebut, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Ghim Li Indonesia serta upaya strategis yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh workplace happiness, burnout, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan di PT Ghim Li Indonesia. Unit analisis pada penelitian ini adalah Individu yang merupakan karyawan PT Ghim Li Indonesia, yang menjadi fokus utama untuk menganalisis bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja mereka. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan serta efektivitas organisasi.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan serta masih adanya beberapa kekurangan dalam penelitian terdahulu, penelitian ini dilakukan dengan judul "Pengaruh *Workplace happiness*, *Burnout*, dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan," dengan PT Ghim Li Indonesia sebagai objek penelitian.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *workplace happiness* terhadap kinerja karyawan di PT Ghim Li Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan di PT Ghim Li Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di PT Ghim Li Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Untuk menganalisis Pengaruh *workplace happiness* terhadap *kinerja karyawan* di PT Ghim Li Indonesia.
2. Untuk menganalisis Pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan di PT Ghim Li Indonesia.
3. Untuk menganalisis Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di PT Ghim Li Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin didapat oleh penulis melalui penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Akademis

- a) Dapat memperkaya konsep dan teori yang mendukung ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya pengetahuan mengenai

variabel *Workplace happiness*, *Burnout*, *Work-life balance* dan Kinerja karyawan.

- b) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis dalam rangka mengembangkan pengetahuan untuk kemajuan dunia pendidikan.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya terkait *workplace happiness*, *burnout*, dan *work-life balance*.

Dengan demikian, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan sehat.

- b) Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam mengkaji pengaruh *workplace happiness*, *burnout*, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat memperkaya wawasan akademisi mengenai faktor psikologis dan keseimbangan kehidupan kerja yang berkontribusi terhadap produktivitas karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah ilmu *Manajemen Sumber Daya Manusia*, khususnya yang berkaitan dengan *workplace happiness*, *burnout*, *work-life balance*, dan kinerja karyawan. Variabel (X) dalam penelitian ini mencakup *workplace happiness*, *burnout*, dan *work-life balance*, sedangkan variabel (Y) adalah *kinerja karyawan*.

Sampel penelitian ini adalah karyawan PT Ghim Li Indonesia, yang berlokasi di Tunas Industrial Estate, Blok 3A-3D, Batam Centre, Batam, Indonesia, 29432. Penulis akan melakukan survei kuesioner kepada karyawan tetap di PT Ghim Li Indonesia untuk mengumpulkan data yang relevan dengan penelitian ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah rincian proposal yang memberikan gambaran secara umum mengenai tahapan-tahapan yang dilakukan oleh penulis dalam penulisan proposal. Sehingga dapat mempermudah pembaca melihat bagaimana pembahasan masalah dalam penelitian ini. Adapun sistematika penulisan dalam penulisan proposal ini sebagai berikut :

a) BAB 1 : Pendahuluan

Pada bagian ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah yang ingin dikaji, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup, dan sistematika penulisan proposal.

b) BAB II : Landasan Teori

Pada bagian ini menjelaskan tentang teori-teori yang dipergunakan untuk menunjang penelitian.

c) BAB III : Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam proses penelitian untuk mencapai hasil dan tujuan penelitian sumber dan metode pengumpulan data, serta lokasi dan objek penelitian.

d) BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang merupakan ringkasan dari pembahasan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Selain itu juga terdapat saran yang diberikan oleh penulis kepada pihak tertentu.

e) BAB V : Penutup

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang merupakan ringkasan dari pembahasan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Selain itu juga terdapat saran yang diberikan oleh penulis kepada pihak tertentu.