

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia perekonomian saat ini sangatlah pesat, hal ini berjalan seiring pesatnya pula perkembangan zaman yang semakin menuntut manusia untuk terus mengikuti perkembangan zaman sebagai salah satu hal yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini dialami pula oleh perusahaan-perusahaan yang saat ini tengah berkembang, untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang dimilikinya dan juga untuk keberlangsungan perusahaan itu sendiri, perusahaan harus mengikuti perkembangan yang ada.

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan, saat ini merupakan era perdagangan bebas yang membentuk suatu iklim berbeda yang penuh dengan kompetisi. Inilah yang menjadi dasar perusahaan harus berpikir keras agar perusahaan bekerja secara efektif dan efisien namun tetap produktif. Dengan tingkat kompetisi yang tinggi membuat perusahaan harus membuat strategi agar perusahaan tetap bertahan ditengah kondisi persaingan yang semakin berat dan hal ini berarti perusahaan harus menjaga aset yang dimiliki yaitu pada aspek sumber daya manusia, karena aspek sumber daya

manusia bisa dikatakan sebagai penentu karena dari aspek ini pula yang akan mewujudkan inovasi-inovasi yang menjadi tujuan perusahaan.

Penjelasan atas Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian secara umum adalah Pembangunan nasional dilaksanakan dengan memanfaatkan kekuatan dan kemampuan sumber daya yang tangguh dan didukung oleh nilai-nilai budaya luhur bangsa, guna mewujudkan kedaulatan, kemandirian dan ketahanan bangsa untuk kepentingan nasional. Pembangunan nasional di bidang ekonomi dilaksanakan untuk menciptakan struktur ekonomi yang mandiri, sehat dan kukuh dengan menempatkan pembangunan Industri sebagai penggerak utama.

Pembangunan sektor Industri telah memiliki landasan hukum Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian sebagai penjabaran operasional Undang-Undang Dasar 1945 khususnya Pasal 33. Namun, landasan hukum tersebut sudah tidak memadai sehingga perlu diganti dengan undang-undang yang baru guna mengantisipasi dinamika perubahan lingkungan strategis, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Penyempurnaan Undang-Undang tentang Perindustrian bertujuan untuk menjawab kebutuhan dan perkembangan akibat perubahan lingkungan strategis dan sekaligus mampu menjadi landasan hukum bagi tumbuh, berkembang, dan kemajuan Industri nasional.

Industri tekstil Indonesia kian lama kian berkembang dikarenakan hasil atau profit yang diperoleh menjanjikan, maka terjadi persaingan yang ketat didalam industri tekstil. Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) berperan penting bagi negara Indonesia dalam proses industrialisasi. Bagi Indonesia, TPT yang semula

hanya merupakan produksi substitusi impor saat ini telah berubah menjadi komoditi ekspor andalan. Maka dari itu pemerintah Indonesia harus terus memacu peningkatan investasi di industri tekstil dan produk tekstil (TPT) karena memberikan kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Dalam upaya menciptakan iklim usaha yang kondusif bagi keberlangsungan industri TPT, pemerintah telah berkontribusi dengan melakukan berbagai langkah strategis diantaranya, melaksanakan program restrukturisasi mesin dan peralatan Industri, dan peningkatan kemampuan SDM namun belum secara merata masih ada kekurangan lainnya.

Selama ini kawasan industri Jawa Barat hanya dikembangkan di wilayah utara bagian barat, seperti Bekasi dan Karawang. Saat ini, kawasan tersebut sudah mulai jenuh sehingga pengembangan selanjutnya mengarah ke timur yang memiliki potensi besar dalam pengembangan kawasan industri baru terutama dibagian timur meliputi wilayah Majalengka, Sumedang.

Pengembangan kawasan industri baru di Jawa Barat utara bagian timur akan tercapai pada 2022 dengan catatan kondisi ekonomi global mendukung. Seperti sekarang ada perang dagang, ini bisa menjadi peluang bagi Indonesia karena yang dibatasi masuk ke Amerika Serikat produk China. Industri tekstil menjadi persaingan yang sangat sengit.

Sektor Industri di Jawa Barat berkontribusi cukup besar terhadap perekonomian nasional, karena 82 kawasan industri yang terbesar di seluruh wilayah Indonesia separuhnya berlokasi di Jawa Barat. Sementara itu Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat mencatat jumlah tenaga kerja berdasarkan lapangan pekerjaan utama pada tahun 2018 mencapai 120.647.697 orang, dimana yang

bekerja di sektor industri sebanyak 15.975.086 orang dengan kontribusi terbesar di Provinsi Jawa Barat sekitar 3.892.044 orang . Hal tersebut disebabkan oleh pusat perekonomian yang ada di kota. Dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Unit Usaha dan Tenaga Kerja Usaha Besar Di Jawa Barat Tahun 2018

No	Kota/Kabupaten	Unit Usaha	Tenaga Kerja
1	Kab. Sukabumi	15.329	214.278
2	Kab. Bogor	14.333	338.687
3	Kab. Bandung	13.483	189.850
4	Kab. Purwakarta	10.704	117.395
5	Kota Bandung	10.701	121.120
6	Kab. Bekasi	10.580	194.221
7	Kab. Cirebon	10.427	158.320
8	Kota Depok	9.949	165.573
9	Kota Bekasi	9.775	107.582
10	Kota Tasikmalaya	9.591	118.064
11	Kab. Garut	9.763	168.188
12	Kota sukabumi	9.363	130.131
13	Kota Cirebon	9.379	158.320
14	Kab. Karawang	9.341	215.580
15	Kota Banjar	9.248	155.203
16	Kota Bogor	8.227	268.543
17	Kab. Majalengka	7.396	143.681
18	Kota Cimahi	6.112	187.215
19	Kab. Sumedang	5.130	159.477

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat tahun 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 di Provinsi Jawa Barat Kabupaten Sukabumi berkontribusi terbesar pada sektor industri dengan jumlah unit usaha terbanyak pertama di Jawa Barat dengan jumlah 15.329 unit usaha, dan dilanjutkan dengan Kabupaten Bogor 14.333 unit usaha, dan yang ketiga Kabupaten Bandung dengan jumlah 13.483 unit usaha. Sedangkan yang berkontribusi sedikit pada sektor industri Jawa Barat yaitu Kabupaten Sumedang berkontribusi sedikit yaitu sebanyak 5.130 unit usaha terhadap sektor industri di Jawa Barat.

Berdasarkan data tersebut dengan kontribusi unit usaha yang masih relatif kurang ini saatnya untuk dilakukan berbagai program pengembangan industri di Kabupaten

Sumedang. Karna pada umumnya sektor industri adalah sektor yang menyerap tenaga kerja banyak, maka diharapkan bisa mengurangi pengangguran di Kabupaten Sumedang dan sekitarnya. Hal tersebut menarik peneliti untuk melakukan penelitian di wilayah Kabupaten Sumedang.

Persaingan bisnis yang semakin kuat membuat perusahaan melakukan perkembangan semakin meluas dan mengevaluasi guna menciptakan performa yang maksimal secara *continue* untuk perusahaannya menjadi lebih baik dari segi produk yang dihasilkannya ataupun tenaga kerjanya, khususnya perusahaan di bidang industri tekstil. Dengan cakupan wilayah Kabupaten Sumedang yang luas hal ini bermaksud untuk memfokuskan peneliti dalam pemilihan wilayah Kabupaten Sumedang yang masih memiliki kekurangan atau masalah. Berikut penulis sajikan tabel 1.2 data rekapitulasi industri tekstil wilayah Kabupaten Sumedang.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Industri Tekstil Wilayah Kabupaten Sumedang

Wilayah	Jumlah Industri Tekstil
Sumedang Utara	42
Sumedang Selatan	51
Sumedang Barat	23
Sumedang Timur	30

Sumber : Disperindag Kabupaten Sumedang 2018

Hasil data tabel 1.2 menjelaskan jumlah industri tekstil di wilayah Kabupaten Sumedang terdapat 4 wilayah yaitu Sumedang Utara, Sumedang Selatan, Sumedang Barat, Sumedang Timur. Dengan wilayah industri tekstil tertinggi berada pada wilayah Sumedang Selatan dengan hasil 51, sedangkan

diposisi terendah terdapat pada wilayah Sumedang Barat dengan hasil 23 industri tekstil. Maka peneliti berfokus mengambil penelitian pada industri tekstil wilayah Sumedang Barat karena dilihat dari data tersebut wilayah Sumedang Barat yang masih rendah dalam pengembangan industri tekstil.

PROPER adalah Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan Dalam Pengelolaan Lingkungan yang dikembangkan oleh Kementerian Lingkungan Hidup (KLH) sejak tahun 1995, untuk mendorong perusahaan meningkatkan pengelolaan lingkungannya. Dari penilaian proper, perusahaan akan memperoleh citra/reputasi sesuai bagaimana pengelolaan lingkungannya. Citra tersebut dinilai dengan warna emas, hijau, biru, merah dan hitam. Proper emas merupakan proper yg terbaik, artinya perusahaan tersebut sudah menerapkan pengelolaan lingkungan secara menyeluruh dan kontinu. Jika sebuah perusahaan mendapat 2x warna hitam secara berturut-turut, perusahaan tersebut bisa dituntut dan usaha akan dihentikan.

Berikut adalah tabel peringkat PROPER industri tekstil di Kabupaten Sumedang Barat yang terdaftar.

Tabel 1.3
Peringkat Proper Industri Tekstil di Kabupaten Sumedang Barat Periode 2014-2015 dan 2016-2017

No	Nama Perusahaan	Peringkat PROPER 2014-2015	Peringkat PROPER 2016-2017
1	PT. Intex Mesin Indonesia	Biru	Biru
2	PT. Surya Prasetya Tekstil Ind	Biru	Biru
3	PT. Five Star Industries	Biru	Biru
4	PT. Sunsonindo Textil Industri	Biru	Biru
5	PT. Polyfin Canggih	Biru	Biru

6	PT. Sandang Makmur	Biru	Merah
7	PT. Aichi tex Indonesia	Merah	Biru
8	PT. Insansandang Internusa	Biru	Merah
9	PT. Kahatex	Merah	Biru
10	PT. Kewalram Indonesia	Merah	Merah

Sumber : www.proper.menlh.go.id

Keterangan : **Biru** adalah perusahaan telah melakukan upaya pengelolaan lingkungan yang dipersyaratkan sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang berlaku (telah memenuhi semua aspek yang dipersyaratkan oleh KLH) ini adalah nilai minimal yang harus dicapai oleh semua perusahaan dalam bidang tata kelola air, kerusakan lahan, pencemaran laut, udara, air dan limbah.

Merah adalah perusahaan sudah melakukan upaya pengelolaan lingkungan, akan tetapi baru sebagian mencapai hasil yang sesuai dengan persyaratan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dalam bidang tata kelola air, kerusakan lahan, pencemaran laut, udara, air dan limbah.

Dapat kita lihat pada tabel 1.3 perusahaan PT. Intex Mesin Indonesia hingga PT Polyfin cangkih memiliki penilaian biru artinya perusahaan telah berupaya melakukan pengelolaan lingkungan dengan syarat dan ketentuan yang sudah berlaku bahwasannya kategori biru adalah nilai minimal yang harus dicapai oleh perusahaan dalam melakukan pengelolaan lingkungan hidup.

PT. Kewalram Indonesia memiliki nilai merah dari 2014-2017 atau selama dua tahun artinya PT. Kewalram Indonesia dalam melakukan pengelolaan

lingkungan hidup masih kurang baik ada beberapa syarat yang belum terpenuhi. Oleh karena itu penulis memilih PT. Kewalram Indonesia sebagai lokasi penelitian karena memiliki peringkat yang kurang baik.

PT. Kewalram Indonesia, yakni sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Industri textile. PT. Kewalram Indonesia didirikan berdasarkan UU No. 11 Tahun 1970 berdasarkan akta Notaris Soelaiman Arjasmita, SH. No. 36, tanggal 25 Oktober 1971 di Jl. Raya Rancaekek KM 25 Kabupaten Sumedang dan diresmikan oleh Presiden Soeharto bersama dengan perusahaan lain yang ada di Jawa Barat.

PT.Kewalram Indonesia memasarkan hasil produksinya di dalam dan luar negeri. Hasil produksi yang 30% adalah pesanan dari dalam negeri antara lain Bandung dan Jakarta, dan sebanyak 70% untuk dipasarkan di luar negeri antara lain Inggris, Spanyol, Belanda, Austria, Norwegia, Denmark, India dan juga beberapa Negara di kawasan Amerika Latin. Dan untuk melaksanakan kegiatan pemasaran tersebut maka dituntut profesionalisme karyawan dalam bekerja agar tercapainya tujuan secara efektif, efisien serta produktif. Maka dengan tercapainya hal tersebut, tercapai pula tujuan perusahaan. Di PT. Kewalram Indonesia ini terdapat tiga departemen produksi yaitu departemen pemintalan, departemen pembordiran, dan departemen pencelupan. Ketiga departemen ini merupakan pusat utama kegiatan produksi di PT. Kewalram Indonesia. Dari hasil produksi ketiga departemen tersebut adalah pesanan dari dalam dan luar negeri. Departemen pemintalan mempunyai lima unit pemintalan dengan produksi rata- rata 78.000bal/tahun dan benang yang dihasilkan yaitu poliester 100% (PE), poliester-viskosa 65%-35% (PV), poliester-kapas 65%-35% (PK), sedangkan untuk Departemen pembordiran

yaitu mengolah kain grey menjadi produk jadi yaitu kain bordir, jumlah produksi rata-rata departemen pembordiran adalah 3.773.024 yard/tahun. Departemen ketiga yaitu departemen pencelupan yang melakukan pencelupan untuk beberapa jenis kain yaitu kain poliester, kain poliester-kapas (65%-35%), kain poliester-viskosa (65%-35%), kain kapas, kain rayon, kain bordir nylon-poliester, kain bordir viskosa-polinisic, kain bordir kapas poliester, kain bordir polyester-rayon. Jumlah produksi rata-rata pencelupan adalah 11.000 ton/tahun.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan manajer personalia PT. Kewalram Indonesia, penulis mendapatkan informasi mengenai masalah yang dihadapi oleh PT. Kewalram Indonesia berkaitan dengan semangat kerja. Tingkat absensi yang tinggi dan *labour turn over* atau tingkat perpindahan yang karyawan yang tinggi menjadikan alasan dalam rendahnya semangat kerja karyawan di PT. Kewalram Indonesia khususnya di divisi TFO (*Twist For One*). Berikut data ketidakhadiran karyawan PT. Kewalram Indonesia divisi TFO dalam bentuk tabel.

Tabel 1.4
Presentase ketidakhadiran pegawai PT. Kewalram Indonesia departemen pemintalan divisi TFO (*Twist For One*) (periode Desember 2018, Januari, Februari 2019)

Divisi TFO	Desember	Januari	Februari
A	1.12%	1.39%	1.67%
B	0.62%	0.85%	0.75%
C	0.83%	0.90%	1.08%
Total	2.57%	3.15%	3.50%

Sumber data : Bagian personalia PT. Kewalram Indonesia

Menurut hasil data presentase ketidakhadiran pegawai tersebut dalam 3 bulan terakhir mengalami peningkatan yang cukup tinggi pada, bulan Desember angka ketidak hadiran mencapai 2.57 % yang terdiri dari 1.2% pegawai tidak hadir kerja karena sakit dan terkendala bencana alam seperti banjir, 0,6% pegawai memiliki acara kepentingan keluarga dan 0.6% sisanya tanpa ada kabar.

Bulan Januari ketidak hadiran pegawai mengalami peningkatan sebanyak 0.6% dibandingkan bulan sebelumnya pada bulan Desember. Bulan Januari terdapat angka ketidak hadiran mencapai 3.15% terdiri dari 1.6% pegawai mengalami cuti dan sakit dan 0.8% pegawai tanpa kabar dan 0.4% acara keluarga, 0.4% kecelakaan berkendara. Pada bulan Februari mengalami peningkatan ketidak hadiran sebesar 0.4% dengan bulan Januari menjadi bulan Februari ketidak hadiran pegawai sebesar 3.50% yang terdiri dari 0.9 % pegawai sakit, 0.9 % pegawai beralasan tidak masuk kerja karena acara keluarga, 0.9% pegawai terkendala dengan bencana alam banjir dan 0.7% pegawai tidak hadir tanpa kabar dan 0.2% pegawai beralasan tidak masuk kerja karena kecelakaan saat berangkat kerja.

Dapat disimpulkan bahwa dalam 3 bulan terakhir pegawai PT. Kewalram Indonesia divisi TFO mengalami penurunan semangat kerja dengan berdasarkan data yang mendukung yaitu naiknya ketidakhadiran pegawai dalam setiap bulannya.

Selain dari faktor ketidak hadiran faktor lain yang mendorong rendahnya semangat kerja karyawan adalah dari faktor *turn over* di perusahaan tersebut. Ini menjadi alasan rendahnya semangat kerja karyawan di PT. Kewalram Indonesia Berikut adalah tabel 1.5 menjelaskan data *turn over* karyawan PT. Kewalram Indonesia.

Tabel 1.5
Data *turn over* PT. Kewalram Indonesia (periode Desember 2018, Januari, Februari 2019)

Bulan dan Tahun	Jumlah seluruh karyawan PT. Kewalram	% <i>Of Turn Over</i>	Total karyawan yang keluar di PT. Kewalram dari begabagai divisi	Jumlah karyawan divisi TFO yang Keluar
Desember 2018	1686	0.028	48	22
Januari 2019	1685	0.023	40	17
Februari 2019	1688	0.019	32	14

Sumber data : Bagian personalia PT. Kewalram Indonesia

Berdasarkan data *turn over* yang di miliki PT. Kewalram Indonesia dalam periode 3 bulan tersebut divisi TFO pada bulan Desember mengalami *turn over* yang tinggi sebesar 22 orang pegawai terdiri dari 17 yang *resign* dan 5 orang pensiun, pada bulan Januari mengalami penurunan sebanyak 5 angka dari bulan sebelumnya Desember untuk bulan Januari yaitu sebesar 17 orang pegawai terdiri dari 13 *resign*, 3 orang pesiun dan 1 meninggal, untuk bulan Februari mengalami penurunan sebesar 3 angka dari bulan sebelumnya Januari untuk bulan Februari yaitu sebesar 14 orang pegawai yang *turn over* terdiri dari 12 *resign* dan 2 orang pensiun.

Jika kita lihat dari data tersebut total seluruh karyawan PT. Kewalram Indonesia dari berbagai departemen dan divisi dapat kita simpulkan bahwa keluarnya karyawan di divisi TFO paling banyak diantara divisi lainnya, berdasarkan teori bahwa indikator dari semangat kerja seorang pegawai adalah dari tingkat absensi yang tinggi dan tingkat *turn over* dari perusahaan menjadikan bahwa hal tersebut mempengaruhi semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian pada semangat kerja karyawan karena semangat kerja

karyawan PT. Kewalram Indonesia masih memiliki permasalahan dari semangat kerja karyawannya berdasarkan data yang sesuai dengan kenyataan.

Peneliti melakukan wawancara dengan bagian personalia menyebutkan bahwa dengan tingginya tingkat absensi dan *turn over* karyawan di PT. Kewalram Indonesia divisi TFO sehingga ini membuat terhambat atau tidak tercapainya tujuan dari organisasi, produktivitas menurun, kegiatan operasional perusahaan menjadi terganggu oleh hal tersebut, dan juga berpengaruh terhadap moral kerja karyawan lainnya selain itu ada kondisi lain yang membuat semangat kerja menjadi fluktuasi.

Untuk memperkuat masalah yang ada pada PT. Kewalram Indonesia mengenai semangat kerja karyawan yang di peroleh penulis dari hasil pembagian kuesioner pada 30 karyawan departemen pemintalan divisi TFO di PT. Kewalram Indonesia. Berikut adalah tabel 1.6 yaitu data hasil pra survey mengenai semangat kerja karyawan:

Tabel 1.6
Hasil kuesioner pra-survey variabel Semangat Kerja Karyawan di PT.
Kewalram Indonesia

No.	Dimensi/ Indikator	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Presensi absen yang tinggi	0	3	9	13	5	70	2.33
2.	Produktivitas Kerja	0	8	17	5	0	93	3.1
3.	Tanggung Jawab	0	0	9	18	3	66	2.2
4.	<i>Labour Turn Over</i>	0	5	6	16	3	73	2.43
Skor Rata-Rata Semangat Kerja							2.51	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2019)

Hasil pra-survey yang telah dilakukan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kewalram Indonesia mendapatkan skor rata rata semangat kerja yaitu sebesar 2.51% dimana terdapat 4 dimensi dalam variabel semangat kerja, dimensi

yang memiliki nilai rata rata rendah yaitu dimensi presensi absen yang tinggi, tanggung jawab dan *labour turn over* berkaitan dengan presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya, pada umumnya instansi selalu mengharapkan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu sehingga pekerjaan tidak tertunda, dan tanggung jawab merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan segala sesuatu yang telah diwajibkan kepadanya. Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau tidaknyamanan dalam bekerja sehingga karyawan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai.

Selain hasil pra-survey diatas peneliti melakukan wawancara dengan bagian personalia PT. Kewalram Indonesia bahwa memang fenomena yang terjadi divisi TFO memiliki permasalahan terhadap semangat kerja yaitu seperti data yang sudah ditampilkan tingginya angka ketidakhadiran karyawan divisi TFO dan keluar masuk karyawan yang selalu bertambah kemudian dari segi tanggung jawab kewajibannya selaku karyawan yang masih tidak disiplin terhadap kehadiran. Semangat kerja yang tinggi adalah sebuah kondisi yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi atau rendah maka dapat dilihat dari ciri-ciri yang terlibat dalam sikap sehari-hari.

Nawawi (2015:123) mengatakan bahwa yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah minat atau perhatian terhadap pekerjaan, motivasi kerja, upah atau kompensasi, rekan kerja yang baik dan suasana lingkungan kerja.

Selain itu untuk lebih meyakinkan dalam menentukan variabel yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, penulis melakukan pra survey kepada 30 karyawan yang ada di PT. Kewalram Indonesia divisi TFO. Berikut adalah hasil pra

survey dari aspek variabel yang mempengaruhi semangat kerja karyawan di PT.

Kewalram Indonesia. Berikut hasil pra survey :

Tabel 1.7
Variabel Yang Mempengaruhi Semangat Kerja karyawan di PT. Kewalram Indonesia

No.	Variabel	Dimensi/ Indikator	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Profesionalisme	Kompetensi	0	9	12	7	2	88	2.93
		Efektivitas	1	6	19	4	0	94	3.13
		Efesiensi	0	6	5	13	6	71	2.36
		Tanggung jawab	0	1	18	10	1	79	2.43
Skor Rata-Rata Profesionalisme								2.71	
No.	Variabel	Dimensi/ Indikator	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
2	Motivasi Kerja	Kebutuhan untuk Berprestasi	1	21	7	1	0	112	3.73
		Kebutuhan memperluas pergaulan	7	17	6	0	0	121	4.03
		Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan	8	14	7	1	0	119	3.96
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								3.91	
3	Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	0	2	8	13	7	65	2.16
		Komitmen Berkelanjutan	0	2	10	16	2	72	2.4
		Komitmen Normatif	0	2	9	15	4	69	2.3
Skor Rata-Rata Komitmen Organisasi								2.3	
4	Minat terhadap Pekerjaan	Ekonomi	2	21	5	2	0	113	3.76
		Pendidikan	4	24	2	0	0	122	4.06
		Tempat atau lokasi	6	6	10	8	0	100	3.33
Skor Rata-Rata Minat terhadap Pekerjaan								3.72	
5	Kompensasi	Gaji	3	18	8	1	0	113	3.76
		Insentif	4	19	7	0	0	117	3.9
		Asuransi	4	23	3	0	0	121	4.36

		Penghargaan	4	20	5	1	0	117	3.9
		Tunjangan	7	18	5	0	0	122	4.06
Skor Rata-Rata Kompensasi									3.99
6	Lingkungan Kerja	Suasana kerja	4	14	12	0	0	112	3.73
		Perlakuan yang baik	3	17	8	2	0	111	3.7
		Perlakuan yang adil	2	18	10	0	0	112	3.73
		Rasa aman	6	15	9	0	0	117	3.9
		Hubungan yang Harmonis	5	20	5	1	0	122	4.06
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja									3.82
7	Penilaian Kinerja	Efektif	1	4	14	9	2	83	2.76
		Efisien	0	3	13	13	1	78	2.6
		Kualitas	0	1	10	13	6	66	2.2
		Ketepatan waktu	0	2	11	16	1	74	2.46
		Produktivitas	1	2	11	12	4	74	2.46
Skor Rata-Rata Penilaian Kinerja									2.49
No.	Variabel	Dimensi/ Indikator	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
8	Rekan Kerja	Kompetisi	3	6	10	8	3	88	2.93
		Saling menghormati	0	16	12	2	0	104	3.46
		Bekerjasama	2	17	10	1	0	110	3.66
		Suasana Kekeluargaan	4	16	8	2	0	112	3.73
Skor Rata-Rata Rekan Kerja									3.44
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Mean = Jumlah Skor : Jumlah Responden Skor Rata-rata = Mean: Jumlah Pernyataan									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2019)

Berdasarkan data pra-survei diatas pada tabel 1.7. Kepada 30 responden atau karyawan bahwa terdapat tiga variabel yang bermasalah dan yang mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. Kewalram Indonesia. Kondisi semangat kerja karyawan berdasarkan hasil pra-survei kepada 30 responden yaitu pertama adalah hasil pra-survey tentang profesionalisme dengan capaian skor 2.71% , yang kedua adalah komitmen organisasi dengan hasil capaian 2.3%, dan kondisi yang

mempengaruhi semangat kerja yang terakhir adalah penilaian kinerja dengan capaian skor dengan capaian 2.49%,

Oleh karena itu ketiga kondisi tersebut memiliki nilai dibawah rata-rata dibandingkan dengan kondisi lainnya sehingga menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki masalah terhadap semangat kerja.

Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner mengenai variabel bebas yang bermasalah di PT. Kewalram Indonesia yaitu profesionalisme dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.8
Hasil kuesioner pra-survey variabel Profesionalisme di PT. Kewalram Indonesia

No.	Dimensi/ Indikator	Tingkat Kesetujuan						
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Mean
1.	Kompetensi	0	9	12	7	2	88	2.93
2.	Efektivitas	1	6	19	4	0	94	3.13
3.	Efisiensi	0	6	5	13	6	71	2.36
4.	Tanggung jawab	0	1	18	10	1	79	2.43
Skor Rata-Rata Profesionalisme								2.71

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2019)

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey variabel profesionalisme memiliki skor rata-rata sebesar 2,71. Dimana terdapat empat dimensi dalam variabel profesionalisme, dimensi yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu dimensi efisiensi dan tanggung jawab dimensi tersebut berkaitan dengan perbandingan antara *input* dan *output* dapat ditinjau dari segi biaya dan waktu sedangkan tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya seperti tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan ketepatan waktu.

Peneliti melakukan wawancara dengan bagian personalia bahwa profesionalisme disini adalah efisiensi yaitu waktu yang dikelola oleh karyawan dalam bekerja dan istirahat sering digunakan secara tidak maksimal dan tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya masih kurang seperti ada karyawan belum siap untuk berkompetisi untuk mengejar tekanan target perusahaan textil begitu sangat berat dan saingan antar karyawan sangat banyak sehingga karyawan tersebut memilih untuk *resign* dan tanggung jawab terhadap waktu yang masih kurang, kondisi profesionalisme sangat berpengaruh terhadap semangat kerja .

Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner mengenai variabel bebas yang bermasalah di PT. Kewalram Indonesia yaitu komitmen organisasi dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.9
Hasil kuesioner pra-survey variabel Komitmen Organisasi di PT. Kewalram Indonesia

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Komitmen Afektif	0	2	8	13	7	65	2.16
2.	Komitmen berkelanjutan	0	2	10	16	2	72	2.4
3.	Komitmen Normatif	0	2	9	15	4	69	2.3
Skor Rata-Rata Komitmen Organisasi								2.3

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2019)

Berdasarkan Tabel 1.9 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey variabel komitmen organisasi memiliki skor rata-rata sebesar 2,3. Dimana terdapat tiga dimensi dalam variabel komitmen organisasi, dimensi yang memiliki nilai dibawah

rata-rata yaitu mengenai komitmen afektif yang dimana berkaitan dengan karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau keinginan berkarir di organisasi dan rasa percaya terhadap organisasi.

Peneliti tidak hanya melakukan pra survey namun melakukan wawancara kembali dengan bagian personalia perihal permasalahan yang dihadapi oleh PT. Kewalram Indonesia dengan variabel komitmen organisasi adalah karyawan masih kurangnya menunjukkan komitmen yang tinggi dan loyalitas terhadap perusahaan apa yang diharapkan perusahaan adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada komitmen dan proses berkelanjutan dimana karyawan komitmen mengepreksikan perhatiannya terhadap komitmen dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan perusahaan.

Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner mengenai variabel bebas yang bermasalah di PT. Kewalram Indonesia yaitu penilaian kinerja dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.10
Hasil kuesioner pra-survey variabel Penilaian Kinerja di PT. Kewalram Indonesia

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Efektif	1	4	14	9	2	83	2.76
2.	Efisien	0	3	13	13	1	78	2.6
3.	Kualitas	0	1	10	13	6	66	2.2
4.	Ketepatan waktu	0	2	11	16	1	74	2.46
5.	Produktivitas	1	2	11	12	4	74	2.46
Skor Rata-Rata Penilaian Kinerja							2.49	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2019)

Dari hasil kuesioner pra survey, berdasarkan tabel 1.10 diatas yang dilakukan oleh peneliti pada 30 karyawan atau responden di PT. Kewalram Indonesia, dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai variabel yang mempengaruhi semangat kerja di PT. Kewalram Indonesia bahwa yang berpengaruh terhadap semangat kerja adalah penilaian kinerja dengan skor rata-rata yaitu 2.49%. Skor ini menunjukkan bahwa variable penilaian kinerja paling rendah diantara variable lainnya.

Berdasarkan Tabel 1.10 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey variabel penilaian kinerja memiliki skor rata-rata sebesar 2,49. Dimana terdapat lima dimensi dalam variable penilaian kinerja, dimensi yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu mengenai kualitas, ketepatan waktu, produktivitas yang dimana berkaitan dengan kualitas ini derajat kesesuai antara kualitas jasa atau dalam melaksanakan tugas, ketepatan waktu mengukur pekerjaan yang telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu dan produktivitas bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.

Peneliti melakukan wawancara kembali dengan bagian personalia bahwa di PT. Kewalram Indonesia memiliki masalah dalam penilaian kerja karyawan yaitu dalam segi kualitas kerja karyawan yang masih rendah atau kurang inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan seperti tidak tercapainya target dari perusahaan dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas pekerjaanya terkadang melebihi waktu yang disepakati oleh perusahaan dan dalam melakukan penilaian kerjanya sudah lama sekitar 8 tahun yang lalu PT. Kewalram Indonesia tidak melakukan penilaian kinerja karyawannya sehingga ini membuat tersendatnya target pencapaian dari sebuah perusahaan tetapi baru pada tahun ini PT. Kewalram

Indonesia baru saja menerapkan penilaian kinerjanya terhadap divisi TFO dengan penilaian mengukur kinerja karyawan menggunakan absensi karyawan dan hasil kerja karyawan, namun tetap belum efektif dengan harapan adanya penilaian kinerja pada tahun ini dapat memacu semangat kerja karyawan dan pada semangat kerja karyawan yang rendah biasanya menghasilkan produktivitas yang lebih rendah yang dapat dan sebaliknya semangat kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi dan produktivitas dalam penilaian kinerja ini harus dilakukan dengan objektif.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Erlinda (2014). Penilaian kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Hal ini dikarenakan, tanpa adanya penilaian kinerja yang dilaksanakan secara rutin maka tidak ada hal yang dapat memacu semangat mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Pernyataan tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan Nawawi (2015:144) yaitu salah satu tujuan penilaian kinerja adalah sebagai *feedback* bagi karyawan itu sendiri. Hasil dari penilaian kinerja dapat dikembalikan kepada masing-masing karyawan sehingga karyawan dapat sadar apa yang dilakukan telah dicatat dan dinilai oleh yang berwenang sehingga karyawan tidak merasa kecewa apabila nilainya kurang dan merasa bangga apabila nilainya tinggi hingga semakin bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan uraian fenomena diatas dapat dilihat beberapa masalah yang timbul adalah semangat kerja yang belum optimal dari karyawan PT. Kewalram Indonesia yang disebabkan oleh profesionalisme, komitmen organisasi dan penilaian kinerja yang masih rendah. Maka dari latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada

sebagai topik dan objek penelitian dengan mengambil judul penelitian “**Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Kewalram Indonesia**”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada yang memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya memudahkan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup ke dalam penelitian meliputi kondisi yang diindikasikan mempengaruhi semangat kerja PT. Kewalram Indonesia yaitu pada profesionalisme, komitmen organisasi dan penilaian kinerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan serta hasil wawancara di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di PT. Kewalram Indonesia berkaitan dengan semangat kerja karyawan yang menurun secara signifikan dan indikasi penyebab turunnya semangat kerja PT. Kewalram Indonesia yaitu:

1. Semangat kerja
 - a. Presensi absen yang masih tinggi atau ketidakhadiran karyawan yang masih tinggi.
 - b. Tidak disiplinnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dan kehadiran.
 - c. Jumlah karyawan yang keluar dalam perusahaan masih tinggi.

2. Profesionalisme

- a. Efisiensi waktu dalam bekerja belum optimal
- b. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan masih kurang.

3. Komitmen organisasi

- a. Masih adanya karyawan yang tidak mengutamakan kepentingan organisasi dan kurangnya loyalitas terhadap perusahaan.

4. Penilaian kinerja

- a. Kualitas kerja karyawan masih belum maksimal atau kurang inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.
- b. Karyawan lamban dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas.
- c. Produktivitas karyawan dalam bekerja masih rendah.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah di uraikan diatas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di PT. Kewalram Indonesia yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana profesionalisme karyawan pada PT. Kewalram Indonesia.
2. Bagaimana komitmen organisasi pada PT. Kewalram Indonesia.
3. Bagaimana penilaian kinerja karyawan pada PT. Kewalram Indonesia.
4. Bagaimana semangat kerja karyawan pada PT. Kewalram Indonesia
5. Seberapa besar pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan penilain kinerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kewalram Indonesia baik secara simultan maupun secara parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut:

1. Profesionalisme karyawan pada PT. Kewalram Indonesia.
2. Komitmen organisasi pada PT. Kewalram Indonesia.
3. Penilaian kinerja pada PT. Kewalram Indonesia.
4. Semangat kerja karyawan pada PT. Kewalram Indonesia
5. Seberapa besar pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan penilain kinerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kewalram Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini pada dasarnya mengandung dua kegunaan, dua kegunaan tersebut yaitu sebagai kegunaan teoritis dan juga kegunaan praktis. Di bawah ini adalah kegunaan dalam penelitian ini yaitu:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengembangkan teori yang sudah ada, dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya serta memberikan tambahan informasi untuk perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai profesionalisme, komitmen organisasi, penilaian kinerja dan semangat kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan penilaian kinerja terhadap semangat kerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan oleh perusahaan.

1. Bagi Penulis

- a. Penelitian ini dapat menerapkan ilmu ekonomi tepatnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama perkuliahan.
- b. Penelitian dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan
- c. Peneliti dapat memahami profesionalisme yang diterapkan dalam suatu perusahaan.
- d. Peneliti dapat lebih memahami komitmen organisasi yang di terapkan pada setiap karyawan dalam suatu perusahaan.
- e. Peneliti dapat mengetahui mengenai penilaian kinerja dalam suatu perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan kesimpulan dan saran-saran atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Kewalram Indonesia.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini bisa menjadi bahan referensi dalam ilmu pendidikan sehingga dapat menambah serta memperkaya wawasan bagi pembacanya khususnya peneliti yang melakukan penelitian dengan bidang kajian yang sama.

