

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 UndangUndang 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 terutamadibagian 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 Amerika Serikat produk China.

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 2019 mencapai 128.755.271 orang, dimana yang bekerja di sektor industri sebanyak 19.197.915 orang dengan kontribusi terbesar di Provinsi Jawa Barat sekitar 3.892.044 orang . Hal tersebut disebabkan oleh pusat perekonomian yang ada dikota. Dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Unit Usaha dan Tenaga Kerja Usaha Besar Di Jawa Barat Tahun 2020

No	Kota/Kabupaten	Unit Usaha	Tenaga Kerja
1	Kabupaten Sukabumi	16.166	338.687
2	Kabupaten Bogor	16.049	214.278
3	Kabupaten Bandung	14.233	189.850
4	Kabupaten Bekasi	12.653	117.395
5	Kabupaten Cirebon	11.144	121.120
6	Kabupaten Purwakarta	11.125	194.221
7	Kota Bandung	11.124	158.320
8	Kabupaten Karawang	10.553	165.573
9	Kota Depok	10.549	107.582
10	Kota Bekasi	10.433	118.064
11	Kota Tasikmalaya	10.005	168.188
12	Kabupaten Garut	10.000	130.131
13	Kota Banjar	9.821	158.320
14	Kota Sukabumi	9.571	215.580
15	Kota Cirebon	9.452	155.203
16	Kota Bogor	8.875	268.543
17	Kabupaten Majalengka	7.475	143.681
18	Kota Cimahi	6.181	187.215
19	Kabupaten Sumedang	5.254	159.477

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat tahun 2020

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 16.166 unit usaha, dan dilanjutkan dengan Kabupaten Bogor 16.049 unit usaha, dan yang ketiga Kabupaten Bandung dengan jumlah 14.233 unit usaha. Sedangkan yang berkontribusi sedikit pada sektor industri Jawa Barat yaitu Kabupaten Sumedang berkontribusi sedikit yaitu sebanyak 5.254 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. Karena 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 dibidang 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 jumlah industri tekstil wilayah Kabupaten Sumedang.

Tabel 1. 2
Jumlah Industri Tekstil Wilayah Kabupaten Sumedang

Wilayah	Jumlah Industri Tekstil
Sumedang Utara	43
Sumedang Selatan	52
Sumedang Barat	24
Sumedang Timur	31

Sumber: Disperindag Kabupaten Sumedang 2020

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 52, sedangkan diposisi terendah terdapat pada wilayah Sumedang Barat dengan hasil 24 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 2017-2018 dan 2019-2020

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. SandangMakmur	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 cangih 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 2017-2020 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 dibidang Industri textile. PT. Kewalram Indonesia didirikan berdasarkan UU No. 11 Tahun 1970 berdasarkan akta Notaris Soelaiman Arjasasmita, 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 didalam 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 dikawasan 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 Kinerja Karyawan. Tingkat perencanaan sumber daya manusia rendah dan *labour turn over* atau tingkat perpindahan yang karyawan yang tinggi menjadikan alasan dalam rendahnya Kinerja 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 September, Oktober, November 2020)

Divisi TFO	September	Oktober	November
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: Bagian personalia PT. Kewalram Indonesia

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

Bulan Oktober ketidakhadiran pegawai mengalami peningkatan sebanyak 0.6% dibandingkan bulan sebelumnya pada bulan September. Bulan Oktober

terdapat angka ketidakhadiran 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 November mengalami peningkatan ketidakhadiran sebesar 0.4% dengan bulan Oktober menjadi bulan November ketidakhadiran 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 kinerja dengan berdasarkan data yang mendukung yaitu naiknya ketidakhadiran pegawai dalam setiap bulannya.

Selain dari faktor ketidakhadiran faktor lain yang mendorong rendahnya kinerja 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 September, Oktober, November 2020)

Bulan dan Tahun	Jumlah seluruh karyawan PT. Kewalram	% <i>Of Turn Over</i>	Total karyawan yang keluar di PT. Kewalram dari berbagai divisi	Jumlah karyawan divisi TFO yang Keluar
September 2020	1686	0.028	48	22
Oktober 2020	1685	0.023	40	17

November 2020	1688	0.019	32	14
---------------	------	-------	----	----

Sumber : Bagian personalia PT. Kewalram Indonesia

Berdasarkan data *turn over* yang di miliki PT. Kewalram Indonesia dalam periode 3 bulan tersebut divisi TFO pada bulan September mengalami *turn over* yang tinggi sebesar 22 orang pegawai terdiri dari 17 yang *resign* dan 5 orang pensiun, pada bulan Oktober mengalami penurunan sebanyak 5 angka dari bulan sebelumnya September untuk bulan Oktober yaitu sebesar 17 orang pegawai terdiri dari 13 *resign*, 3 orang pesiun dan 1 meninggal, untuk bulan November mengalami penurunan sebesar 3 angka dari bulan sebelumnya Oktober, untuk bulan November 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 kinerja seorang karyawan adalah dari tingkat absensi yang tinggi dan tingkat *turn over* dari perusahaan menjadikan bahwahal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian pada kinerja karyawan karena kinerja karyawan karyawan PT. Kewalram Indonesia masih memiliki permasalahan dari kinerja karyawannya berdasarkan data yang sesuai dengan kenyataan.

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 Perencanaan Sumberdaya Manusia

Tabel 1. 6
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Kinerja Karyawan di PT. Kewalram Indonesia tahun 2021

No	Variabel (Kinerja)											Jumlah Skor	Rata- Rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Kualitas	2	10	5	20	11	33	8	16	4	4	83	2,76
2	Kuantitas	2	10	6	24	11	33	9	18	2	2	87	2,90
3	Inisiatif	2	10	6	24	10	30	9	18	3	3	85	2,83
4	Tanggung Jawab	3	15	7	28	11	33	6	12	3	3	91	3,03
5	Karjasama	4	20	5	20	10	30	7	14	4	4	88	2,93
TOTAL											434	14,45	
RATA- RATA											86,8	2,89	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei (2021)

Hasil pra survey pada Tabel 1.6 terkait kinerja karyawan di PT. Kewalram Indonesia memperlihatkan bahwa skor rata-rata pada kinerja karyawan sebesar 2,89, yang mana skor tersebut belum sesuai standar garis kontinu. Hal ini juga menunjukkan dimensi-dimensi pada kinerja karyawan cenderung memiliki kriteria yang kurang baik. Pada dimensi kualitas dan kuantitas menunjukkan adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai target perusahaan, tidak mampu memenuhi tanggung jawab dalam bekerja serta tidak memiliki kemampuan dalam bekerjasama.

Adanya kriteria yang cenderung kurang baik pada dimensi-dimensi kinerja karyawan tentu terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Hal ini diungkapkan oleh Gibson dalam Diky (2017:2) bahwa ada 3 faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja. Faktor pertama adalah faktor individu seperti kemampuan, ketrampilan, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Faktor kedua adalah faktor psikologis seperti persepsi, peran, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor ketiga adalah faktor organisasi, seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan.

Menurut Mangkunegara dalam Mila (2019:228) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Mengingat bahwa kemampuan adalah hal yang perlu diperhatikan terlebih dahulu dalam setiap individu-individu karyawan. Hal ini untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Tabel 1. 7
Varibel Bermasalah Dalam Kinerja Karyawan pada PT. Kewalram Indonesia

NO	Dimensi	SS (5)		S (4)		K S (3)		TS (2)		ST S (1)		Jml Skor	Rata-rata
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Motivasi	7	35	10	40	6	18	5	10	2	2	105	3,5
2	Disiplin Kerja	10	50	9	36	3	9	5	10	3	3	108	3,6
3	Perencanaan Sumber Daya Manusia	4	20	5	20	4	12	8	16	9	9	77	2,56
4	Kompensasi	9	45	13	52	3	9	3	6	2	2	114	3,8
5	Rekrutmen	2	10	4	16	8	24	10	20	6	6	76	2,53
6	Penempatan Kerja	3	15	3	12	10	30	9	18	6	6	81	2,7

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei (2021)

Berdasarkan Tabel 1.7 terkait hasil pra survey yang dilakukan memperlihatkan bahwa variable perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan kerja memiliki skor terkecil dibandingkan dengan variable lainnya dan belum sesuai standar garis kontinum. Variabel perencanaan Sumber daya manusia dengan skor sebesar 2,56, variable rekrutmen sebesar 2,53 dan variabel penempatan kerja sebesar 2,7. Hal ini mengindikasikan bahwa variable perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan penempatan kerja menjadi salah satu faktor permasalahan yang sangat penting untuk diperhatikan dan diperbaiki khususnya oleh pihak manajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kembali motivasi dan semangat kerja karyawan agar kinerja dapat optimal.

Dalam hal ini peneliti melakukan prasurvey kembali terhadap 30 orang karyawan. Prasurvey ini dilakukan untuk menguatkan data wawancara dan mengetahui seperti apa yang terjadi pada faktor Perencanaan sumber daya manusia terkait dimensi dan indikator yang mewakili. Adapun hasil prasurvey.

Tabel 1.8
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Perencanaan Sumber Daya Manusia di PT. Kewalram Indonesia

Variabel (Perencanaan Sumber Daya Manusia)												Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Perencanaan Kuantitatif	6	30	7	28	5	15	3	6	9	9	88	2,93
2	Perencanaan Kualitatif	4	20	7	28	8	24	9	18	2	2	92	3,06
TOTAL												180	5,99
RATA- RATA												90,0	2,99

Sumber: hasil olah data kuisisioner pra-survei (2021)

Berdasarkan tabel 1.8 di atas, dapat dilihat jumlah skor rata-rata pada variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia yaitu menunjukkan angka 2,99. Hal ini menunjukkan bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia pada PT. Kewalram Indonesia kurang baik, hal yang harus mendapat perhatian utama yaitu berdasarkan indikator yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu dimensi perencanaan kuantitatif dengan pencapaian sebesar 2,93, dimana masih adanya pegawai baru yang kurang sesuai dengan pengalaman pada bagian yang ada. Sedangkan dimensi perencanaan kualitatif dengan pencapaian sebesar 3,06, dimana adanya karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya tidak sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Keberhasilan dalam mencapai visi dan misi perusahaan pada umumnya harus dimulai dari suatu perencanaan, terutama perencanaan sumber daya manusia yang optimal. Ketidak-tepatan dalam perencanaan pada suatu organisasi akan memberikan dampak negatif bagi organisasi tersebut, yang mana akan membuat sumber daya milik perusahaan, khususnya modal, akan dipergunakan secara tidak maksimal atau bahkan berlebihan dan menurunkan produktifitas para karyawan ketika bekerja. Perencanaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi terlaksananya tujuan perusahaan. Salah satu perencanaan tersebut adalah mempersiapkan sumber daya manusia, menggali potensi diri dengan merekrut dan menempatkan karyawan yang akan diterima dalam suatu perusahaan dan kemudian melakukan pelatihan terhadap karyawan yang baru ataupun karyawan yang lama.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti menemukan masalah pada perencanaan sumber daya manusia di antaranya: kurangnya jumlah karyawan yang dibutuhkan, berkaitan dengan pegawai kurang sesuai dengan pengalaman pada bagian yang ada. Belum tercapainya standar kerja yang baik, kebanyakan pegawai kurang aktif dalam menjalankan pekerjaannya ini menyebabkan pegawai yang berkerja pada PT. Kewalram Indonesia terkesan kurang menunjukkan kualitas kinerjanya. Sehingga perencanaan sumber daya manusia belum terealisasi dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain perencanaan sumberdaya manusia yaitu rekrutmen, apabila rekrutmen dilakukan dengan tetap disetiap dimensi atau indikatornya maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Karena apabila perusahaan kurang memerhatikan dalam program rekrutmen karyawan maka hal ini akan berdampak pada kinerja setiap karyawan dan tentunya hal tersebut dapat mengakibatkan dampak buruk terhadap perusahaan tersebut.

Berikut adalah data yang diperoleh penulis mengenai rekrutmen adalah sebagai berikut:

Tabel 1.9
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Rekrutmen di PT. Kewalram
Indonesia

No	Unsur Yang Dinilai	Variabel (Rekrutmen)										Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Proses Rekrutmen	3	15	7	28	11	33	6	12	3	3	91	3,03
2	Metode Rekrutem	5	25	7	28	6	18	5	10	7	7	88	2,93
3	Persyaratan Rekrutmen	4	20	6	24	8	24	6	12	6	6	86	2,86

4	Tujuan Rekrutmen	6	30	5	20	8	24	6	12	5	5	91	3,03
TOTAL												356	11,85
RATA- RATA												89	2,96

Sumber: hasil olah data kuisisioner pra-survei (2021)

Berdasarkan Tabel 1.9 di atas dapat dilihat bahwa kondisi Rekrutmen di PT. Kewalram Indonesia yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum maksimal. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai jumlah skor rata-rata dari variabel rekrutmen yaitu menunjukkan angka 2,96 hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen pada PT. Kewalram Indonesia kurang baik. Hasil wawancara dan hasil perhitungan dari pengisian kuisisioner pra-survei peneliti dengan karyawan PT. Kewalram Indonesia mengenai rekrutmen adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan metode rekrutmen, karyawan merasa perusahaan tidak mengumumkan secara luas jika ada lowongan pekerjaan, Sedangkan seharusnya pihak perusahaan perlu sekali memperluas jaringan penyebaran informasi agar setidaknya banyak yang melamar kepada perusahaan ketika sedang membuka lowongan pekerjaan dan pihak perusahaan mempunyai beragam pilihan para karyawan mana yang nantinya akan menjadi calon karyawan dan akan menghasilkan kinerja yang baik.
2. Berdasarkan persyaratan rekrutmen, ternyata masih ada masalah mengenai kualifikasi calon karyawannya yaitu kurangnya pengalaman dalam melakukan pekerjaan berdampak pada kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain perencanaan sumberdaya manusia dan rekrutmen yaitu, apabila penempatan dilakukan dengan tepat sesuai dengan dimensi atau indikatornya maka akan berdampak

positif terhadap kinerja karyawan. Karena apabila perusahaan kurang memerhatikan dalam penempatan karyawan maka hal ini akan berdampak pada kinerja setiap karyawan dan tentunya hal tersebut dapat mengakibatkan dampak buruk terhadap perusahaan tersebut.

Tabel 1. 10
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Penempatan kerja di PT. Kewalram Indonesia

		Variabel (Penempatan Kerja)										Jumlah Skor	Rata-rata
No	Unsur Yang Dinilai	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Kemampuan	6	30	8	32	5	15	5	10	6	6	93	3,10
2	kecakapan	7	35	5	20	8	24	4	8	6	6	93	3,10
3	keahlian	4	20	7	28	6	18	8	16	5	5	87	2,90
TOTAL												273	9,10
RATA- RATA												91	3,03

Sumber : hasil olah data kuisisioner pra-survei (2021)

Berdasarkan Tabel 1.10 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey variabel penempatan kerja memiliki skor rata-rata sebesar 3,03. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja karyawan pada PT. Kewalram Indonesia kurang baik, hal yang harus mendapat perhatian utama yaitu berdasarkan indikator yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu indikator keahlian dengan pencapaian sebesar 2,9, dimana keahlian dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab rendah dikarenakan ketidak-tepatan dalam melakukan penempatan sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal yang sama terjadi pada indikator kemampuan dan kecakapan yaitu masih rendahnya kemampuan dan kecakapan pada karyawan PT. Kewalram indonesia dilihat dari jumlah rata-

rata ini berdampak pada kinerja karyawan dimana tugas dan tanggung jawab pekerjaan menurun.

Penempatan karyawan harus dilakukan sesuai dengan dimensi dan indikator sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman, tenang dan kondusif, sehingga suasana tersebut akan bisa membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Alasan peneliti mengambil judul mengenai perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan adalah karena perencanaan sumber daya manusia merupakan faktor yang paling utama dalam mencapai tujuan perusahaan, dan sangat menentukan keberhasilan didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Apabila perencanaan sumber daya manusia sudah tersusun sesuai dengan tujuan maka langkah selanjutnya adalah melakukan rekrutmen, hal yang sama pentingnya dengan perencanaan sumber daya manusia. Pada variabel rekrutmen menentukan para calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dari perencanaan yang dibuat, jika salah melakukan proses rekrutmen maka akan berdampak pada kinerja karyawan, maka dari itu variabel rekrutmen diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan. Variabel penempatan juga memberikan dampak yang hampir sama juga, dimana penempatan karyawan memiliki peran paling penting menyangkut kinerja karyawan dalam perusahaan. Apabila perusahaan tidak memperhatikan penempatan karyawan, maka akan berdampak pada kualitas kerja setiap karyawan dan kualitas kerja setiap karyawan tersebut akan bisa berdampak pada kinerja setiap karyawan didalam perusahaan, untuk itu wajib bagi

perusahaan untuk melakukan penempatan karyawan sesuai dengan dimensi dan indikator dari penempatan karena hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman, tenang dan kondusif, sehingga suasana tersebut akan bisa membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang hasilnya penulis tuangkan kedalam bentuk karya ilmiah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kewalram Indonesia”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul pada PT. Kewalram Indonesia, di antaranya:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia
 - a. Pegawai kurang sesuai dengan pengalaman pada bagian yang ada
 - b. Belum tercapainya standar kerja yang baik
2. Rekrutmen

- a. latar belakang dan keahlian yang tidak menggunakan proses yang semestinya.
 - b. Kurangnya Karyawan di beberapa bagian divisi khususnya TFO.
3. Penempatan Kerja
- a. Banyak pegawai yang ditempatkan atau diposisikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan
 - b. Ketidaksesuaian jabatan yang diberikan kepada pegawai membuat sulit untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
4. Kinerja Pegawai
- a. Tidak disiplinnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dan kehadiran.
 - b. Jumlah karyawan yang keluar dalam perusahaan masih tinggi.

1.2.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Perencanaan Sumber Daya manusia di PT. Kewalram Indonesia
2. Bagaimana Rekrutmen di PT. Kewalram Indonesia
3. Bagaimana Penempatan Kerja di PT. Kewalram Indonesia
4. Bagaimana kinerja Karyawan di PT. Kewalram Indonesia
5. Seberapa besar pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kewalram Indonesia baik secara simultan maupun secara parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam melakukan penelitian pada PT.

Kewalram Indonesia, yaitu untuk mengetahui :

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia di PT. Kewalram Indonesia.
2. Rekrutmen di PT. Kewalram Indonesia.
3. Penempatan Kerja Karyawan di PT. Kewalram Indonesia.
4. Kinerja Karyawan di PT. Kewalram Indonesia.
5. Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kewalram Indonesia Secara Simultan maupun Parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti mengharapkan semoga penelitian ini dapat memberikan hasil yang manfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara akademis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Akademis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya pandangan ilmiah di bidang manajemen bagi penulis, serta menambah ilmu baik teori maupun praktik tentang Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan.
- b) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi studi dasar perbandingan dan referensi bagi peneliti lain yang sejenis dan menjadi masukan bagi pihak – pihak yang membutuhkan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

- a) Penelitian ini membantu saya dalam mengasah kemampuan saya, seperti cara mengambil data–data penelitian dan sekaligus menambah pengalaman mengenai dunia kerja.
- b) Penelitian ini membuat penulis bisa belajar bagaimana cara berkomunikasi yang baik dengan para karyawan dan Kepala Bagian Kekaryawan PT. Kewalram Indonesia.
- c) Penelitian ini membuat penulis belajar cara wawancara yang baik kepada Kepala Bagian PT. Kewalram Indonesia, sehingga penulis lebih memahami mengenai masalah Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Penempatan dan Kinerja Karyawan.pada dunia kerja.
- d) Penelitian ini membuat penulis memahami dan mengetahui permasalahan yang terjadi pada dunia kerja, mudah – mudahan penulis menjadi lebih siap menghadapi dunia kerja akan memiliki sedikit pengalaman apabila suatu saat penulis menjadi seorang pemimpin didalam suatu perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk PT. Kewalram Indonesia khususnya pada pengambilan keputusan yang mengenai Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan serta dapat menjadi sarana informasi untuk kepada para pembaca pada umumnya dan bagi peneliti selanjutnya sebagai referensi mengenai penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan.

