

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan agar perusahaan dapat mengelolanya sehingga dapat mencapai tujuan. Kualitas kerja karyawan adalah suatu masalah dalam perusahaan. Untuk kualitas kerja karyawan yang memuaskan membutuhkan evaluasi secara berkelanjutan antara atasan dan karyawan. Kualitas kerja karyawan adalah hasil dari kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan aturan kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Hasil kerja karyawan yang baik akan berpengaruh pada pencapaian tujuan suatu organisasi.

Kualitas kerja karyawan erat kaitannya dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Penilaian kinerja dapat digunakan sebagai tujuan dari keputusan sumber daya manusia, evaluasi, dan umpan balik. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kualitas kerja secara individu dan dapat meningkatkan kualitas kerja organisasi secara keseluruhan. Adanya umpan balik yang positif maka akan karyawan akan merasa dihargai dari hasil kerjanya dan jika karyawan menganggap kompensasi sudah sesuai dengan yang diharapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Kualitas kerja adalah keberhasilan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan. Faktor yang

mempengaruhi kualitas kerja adalah seseorang tersebut memiliki kemampuan dalam mengerjakan tugas, minat kerja dan memiliki motivasi dalam bekerja. Dalam upaya peningkatan kualitas kerja karyawan, perusahaan harus memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar terciptanya suatu lingkungan kerja yang harmonis dalam perusahaan. Apabila kualitas kerja karyawan baik akan dapat berkembang dan memiliki sumber daya manusia yang baik.

Informasi dari kualitas kerja suatu organisasi sangat penting untuk mengevaluasi proses kerja yang dilakukan organisasi sudah sesuai dengan tujuan atau belum sesuai dengan yang diharapkan. Kualitas kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu dan disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan.

Penilaian kinerja adalah suatu proses menilai seberapa baik karyawan dalam melakukan pekerjaan dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan menyatakan bahwa penilaian kinerja sebagai perangkat yang digunakan untuk mengukur standar yang ditetapkan oleh manajer sumber daya manusia. Peraturan sangat diperlukan dalam penilaian kinerja untuk mengetahui dengan jelas apa yang seharusnya karyawan ketahui dan apa yang seharusnya dilakukan oleh karyawan dalam bekerja. Dalam penilaian kinerja karyawan, karyawan memahami apa peraturan yang digunakan pada kualitas kerja mereka, dan manajer harus memberikan karyawan umpan balik yang baik agar meningkatkan kualitas kerja yang kurang baik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara penilaian

kinerja terhadap kualitas kerja karyawan bagia produksi PT. Soka Cipta Niaga Kota Bandung penilaian kinerja berfungsi untuk mengukur kinerja karyawan dan membantu organisasi untuk memeriksa kemajuan tujuan dan sasaran yang diinginkan organisasi. Salah satu tujuan dari penilaian kinerja untuk mengetahui tingkat kualitas kerja karyawan.

Kualitas kerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dapat diukur dengan efektifitas suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kualitas kerja tidak selalu berarti mutlak, berarti kualitas kerja tidak selalu mengandung arti yang bagus dan baik. Kualitas kerja dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki suatu produk barang atau jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut.

Agar dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas maka diperlukannya pekerja yang handal dan juga perlu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan apa yang diharapkan. Penetapan jaminan kerja akan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga karyawan akan berusaha dan mempertahankannya kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

PT Soka Cipta Niaga adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi, distribusi, dan perdagangan Kaos Kaki, Sarung Tangan, Inner Fashion, seperti Manset, Pakaian Dalam, dan Legging, secara offline maupun online di pasar Nasional maupun Internasional. PT Soka Cipta Niaga didirikan di Bandung oleh 7 orang

dengan berbagai latar belakang seperti Pengusaha, Profesional, Dosen dan Investor pada tanggal 11 November 2011 (11-11-11) dengan semangat/tujuan saling menguntungkan. Menjadi perusahaan Kaos Kaki Halal pertama di dunia yang telah diaudit dan mendapatkan sertifikasi halal dari MUI dengan No. Reg 00170075071215 pada tahun 2015. Seiring berjalannya waktu, pada tahun 2019, PT Soka Cipta Niaga mengambil alih beberapa *brand* guna mewujudkan konsep “All About Socks”, dengan memiliki produk sebagai diantaranya Socks, Tightsock, Bodysock, Handsock, Fingersock, Headsock. Sampai saat ini PT Soka Cipta Niaga terus memberikan inovasi baru yang mengembangkan teknologi pada produksi All About Socks.

Berdasarkan hasil peninjauan yang dilakukan di PT Soka Cipta Niaga diketahui adanya masalah kualitas kerja karyawan yang kurang maksimal dalam pekerjaan. Hal yang meliputi indikator sebagai berikut:

#### 1. Optimalisasi Kerja

Optimalisasi atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan PT Soka Cipta Niaga setiap tahun belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena kurangnya produktivitas kerja dalam memproduksi produk.

Contoh: Data laporan hasil kerja pada tahun 2020 trimester pertama sampai trimester keempat belum maksimal sehingga dapat mempengaruhi jumlah produk yang dihasilkan belum terpenuhi.

**Tabel 1. 1**

#### **Hasil Kerja Karyawan PT Soka Cipta Niaga Tahun 2020**

<b>Trimester</b>	<b>Jumlah Target</b>	<b>Jumlah Output</b>	<b>%</b>
1	27.204 pasang kaos kaki	21.269 pasang kaos kaki	78,2%
2	33.120 pasang kaos kaki	22.707 pasang kaos kaki	68,6%
3	38.833 pasang kaos kaki	30.869 pasang kaos kaki	79,5%
4	42.464 pasang kaos kaki	36.697 pasang kaos kaki	86,24%

*Sumber: Wawancara PT Soka Cipta Niaga, 2021*

**Keterangan:**

1. Trimester : Periode tiga bulan dalam setahun
2. Jumlah Target : Total jumlah yang harus dikerjakan oleh karyawan
3. Jumlah *Output*: Total kinerja yang dipenuhi oleh karyawan
4. Presentase(%) : Selisih jumlah target dan jumlah output

Berdasarkan pada tabel 1.1 jumlah data hasil kerja PT Soka Cipta Niaga dengan tingkat hasil kerja karyawan pada tahun 2020 dari trimester pertama sampai trimester ke empat tidak 100% terpenuhi. Pada trimester pertama PT Soka Cipta Niaga menargetkan produksi sebanyak 27.204 produk, tetapi pada saat itu PT Soka Cipta Niaga hanya bisa menghasilkan 21.269 produk. Pada trimester kedua PT Soka Cipta Niaga menaikan target produksi sebanyak 33.120 produk tetapi pada saat itu PT Soka

Cipta Niaga hanya bisa menghasilkan 22.707 produk. Pada trimester ke tiga PT Soka Cipta Niaga menargetkan produksi menjadi 38.833 produk, tetapi PT Soka Cipta Niaga hanya bisa menghasilkan 30.869 produk. Sedangkan pada trimester keempat PT Soka Cipta Niaga menargetkan produksi sebanyak 42.464 produk, tetapi PT Soka Cipta Niaga hanya bisa menghasilkan 36.697 produk.

## 2. Antusiasme

Karyawan PT Soka Cipta Niaga dalam tiga tahun terakhir mengalami kegagalan produk, hal tersebut disebabkan kurangnya antusias atau kurangnya kepedulian terhadap pekerjaannya dan kurang memperhatikan komitmen kerja.

Contoh: Dalam laporan hasil kerja yang dihasilkan karyawan PT Soka Cipta Niaga karyawan kurang peduli dalam memproduksi produk sehingga terjadinya ketidaksesuaian produk.

**Tabel 1. 2**

**Jumlah kegagalan produk kaos kaki pada PT Soka Cipta Niaga Kota Bandung**

No	Tahun	Target	Kegagalan	%
1	2018	162.759 pasang kaos kaki	6.892 pasang kaos kaki	4,23%
2	2019	268.209 pasang kaos kaki	10.321 pasang kaos Kaki	3,85%
3	2020	141.621 pasang kaos kaki	6.457 pasang kaos kaki	4,56%

*Sumber: Wawancara PT Soka Cipta Niaga, 2021*

Berdasarkan tabel jumlah kegagalan produk pada tahun 2018 sampai dengan 2020 mengalami kenaikan dan penurunan. Pada tahun 2018 PT Soka Cipta Niaga menargetkan produksi sebanyak 162.759 produk, tetapi PT Soka Cipta Niaga mengalami kegagalan sebanyak 6.892 produk, pada tahun 2019 PT Soka Cipta Niaga menargetkan produksi sebanyak 268.209 produk, tetapi PT Soka Cipta Niaga mengalami kegagalan produksi sebanyak 10.321 produk, dan pada tahun 2020 PT Soka Cipta Niaga menargetkan produksi sebanyak 141.621 produk, tetapi PT Soka Cipta Niaga mengalami kegagalan sebanyak 6.457 produk.

Berdasarkan masalah diatas disebabkan belum dilaksanakannya sistem penilaian kinerja secara optimal, yaitu:

1. Komunikasi antar karyawan

Komunikasi antar karyawan merupakan salah satu indikator dari sistem penilaian kinerja, kemampuan karyawan dalam berkomunikasi dalam pekerjaan baik sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan sangat berperan pada hasil kerja karyawan. Contoh: Karyawan PT Soka Cipta Niaga tidak dapat memenuhi target produksi yang ditetapkan karena karyawan kurang berkomunikasi dalam melaksanakan pekerjaannya atau kurang sungguh-sungguh saat bekerja.

2. Kerjasama Tim

Kerjasama Tim merupakan salahsatu indikator sistem penilaian kinerja, kerjasama tim sangat berperan dalam melaksanakan pekerjaan karena kerjasama tim dapat menentukan hasil kerja karyawan.

Contoh: PT Soka Cipta Niaga mengalami kegagalan produk karena karyawan PT Soka Cipta Niaga kurang kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT Soka Cipta Niaga Kota Bandung”**

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian agar terarahnya pembahasan maka peneliti membatasi masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Gambaran Umum PT Soka Cipta Niaga Kota Bandung?
- b. Bagaimana Penilaian Kinerja yang diberikan pada PT Soka Cipta Niaga Kota Bandung?
- c. Bagaimana kondisi kualitas kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga Kota Bandung?
- d. Seberapa besar pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kualitas Kerja karyawan PT Soka Cipta Niaga Kota Bandung?
- e. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam Penilaian Kinerja dan usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut pada PT Soka Cipta Niaga Kota Bandung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi di PT Soka Cipta Niaga Kota Bandung” adalah:

- a. Mengetahui Gambaran Umum PT Soka Cipta Niaga Kota Bandung.

- b. Mengetahui bagaimana Penilaian Kinerja yang diberikan pada PT Soka Cipta Niaga Kota Bandung.
- c. Mengetahui bagaimana Kondisi Kualitas Kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga Kota Bandung.
- d. Mengetahui seberapa besar pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kualitas Kerja karyawan PT Soka Cipta Niaga Kota Bandung.
- e. Mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam Penilaian Kinerja dan usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut pada PT Soka Cipta Niaga.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berharap hasil dari penelitian dapat bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain:

##### **1. Bagi peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan mengenai penilaian kinerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan serta penelitian dapat menerapkan pengetahuan di dunia kerja maupun dunia usaha.

##### **2. Bagi perusahaan**

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi perusahaan dalam penilaian kinerja serta penelitian ini dapat memberikan solusi untuk mengembangkan perusahaan.

##### **3. Bagi pihak lain**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahun dan wawasan untuk

pihak lain.

## **1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi penelitian**

Penelitian dilakukan di PT Soka Cipta Niaga yang berlokasi di Komplek Puteraco Gading Regency Blok B1 No. 11-12, Cisaranten Endah, Kec. Arcamanik, Kota Bandung, Jawa Barat 40293

### **1.5.2 Lamanya penelitian**

Lamanya penelitian yang dilakukan oleh penulis dari mulai observasi, pengumpulan data, pengolahan data hingga pelaporan terhitung dari bulan Oktober 2021 sampai dengan April 2022.

**Tabel 1. 3**  
**Jadwal Penelitian**

No	Keterangan	Tahun 2021-2022																				
		Okt			Nov			Des			Jan			Feb			Mar			April		
1	Tahap Persiapan																					
	a. Penjajagan																					
	b. Perumusan Masalah																					
	c. Pengajuan Judul																					
	d. Studi Keputusan																					
	e. Bimbingan																					
	f. Penyusunan Usulan																					
	g. Seminar Usulan																					
h. Perbaikan Hasil Seminar UP																						
2	Tahapan Penelitian																					
	a. Observasi																					
	b. Wawancara																					
	c. Penyebaran angket																					
	d. Penarikan angket																					
	e. Pengolahan Data																					
f. Analisis Data																						
3	Tahap Penyusunan																					
	a. Pembuatan Laporan																					
	b. Sidang Skripsi																					
	c. Revisi Skripsi																					

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2022