

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kementerian Perindustrian telah menyusun inisiatif “Making Indonesia 4.0” untuk mengimplementasikan strategi dan Peta Jalan 4IR di Indonesia. Peta Jalan Making Indonesia 4.0 memberikan arah dan strategi yang jelas bagi pergerakan industri Indonesia di masa yang akan datang termasuk di lima sektor yang menjadi fokus, yaitu; (i) makanan dan minuman, (ii) tekstil dan pakaian, (iii) otomotif, (iv) kimia, dan (v) elektronik. Dan 10 prioritas nasional dalam upaya memperkuat struktur perindustrian Indonesia, meliputi; perbaikan alur aliran material, mendesain ulang zona industri, peningkatan kualitas sumber daya manusia, pemberdayaan UMKM, menerapkan insentif investasi teknologi, pembentukan ekosistem inovasi, menarik investasi asing, harmonisasi aturan dan kebijakan, membangun infrastruktur dan akomodasi standar sustainability. (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia).

Berdasarkan 10 prioritas nasional, salah satu poinnya adalah adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan satu-satu sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, dorongan, daya dan karya yang menjadikannya sebagai aset berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan karena satu hal yang sangat penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun

prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, dan keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Sejalan dengan pernyataan menurut Larasati (2018: 1) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Perusahaan dalam kegiatan operasionalnya menginginkan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai tepat pada waktunya. Semakin baik kemampuan SDM yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas SDM maka akan semakin rendah hasil yang dicapai. Sumber daya manusia dapat di nilai melalui kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan oleh atasan atau pimpinan perusahaan dengan melakukan penilaian terhadap kinerja suatu kelompok maupun individu tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Dimas et al (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi sebuah kualitas organisasi adalah kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri.

Kinerja yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Dengan meningkatnya kinerja maka tingkat keberhasilan pengusaha maupun karyawan dalam mengelola perusahaan akan semakin tinggi dengan begitu kesuksesan perusahaan akan tercapai. Kesuksesan perusahaan merupakan hal yang sangat di perlukan untuk mendorong perekonomian nasional. Karena dengan begitu dunia usaha akan lebih banyak menyerap tenaga kerja dan mengurangi tingkat pengangguran serta meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) merupakan sektor yang mempunyai peranan yang sangat penting karena telah memberikan kontribusi signifikan bagi perekonomian nasional. Berdasarkan peta jalan Making Indonesia 4.0, industri tekstil dan pakaian termasuk ke dalam satu dari lima sektor manufaktur yang diprioritaskan dalam pengembangannya, terutama dalam era revolusi 4.0. Industri tekstil di Indonesia kian lama kian berkembang dikarenakan hasil atau profit yang diperoleh menjanjikan.

Pengertian mengenai produk tekstil diatur pula dalam Peraturan Menteri Perdagangan R.I. Nomor 52/M-DAG/PER/7/2015. Dalam Peraturan Menteri ini, yang dikatakan dengan Tekstil dan Produk Tekstil adalah serat, benang filamen, kain lembaran, dan produk yang menggunakan kain lembaran sebagai bahan baku atau bahan penolong. Berikut adalah pertumbuhan industri tekstil dan produksi tekstil di Indonesia:

Tabel 1. 1
Pertumbuhan Industri Tekstil Dan Produksi Tekstil di Indonesia Tahun 2020 - 2022

Tahun	Tingkat Pertumbuhan
2020	-8,88 %
2021	-4,08 %
2022	9,34 %

Sumber : Badan Pusat Statistika (BPS, 2023)

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas dapat dilihat tingkat pertumbuhan industri tekstil dan produksi tekstil sempat mengalami penurunan yang signifikan pada tahun 2020 dengan angka -8,88 % hal ini diakibatkan adanya pandemi covid-19 yang mengakibatkan industri tekstil dan produksi tekstil di indonesia ikut terdampak, dan pada tahun 2021 mengalami sedikit peningkatan dengan angka -4,08 %. Selanjutnya untuk tahun 2022 pertumbuhan industri tekstil dan produksi tekstil mengalami peningkatan yang signifikan dengan perolehan angka 9,34 %, pertumbuhan industri tekstil dan pakaian pada tahun 2022 merupakan yang tertinggi kedua dalam dua dekade terakhir. Industri tekstil dan produksi tekstil memberikan kontribusi cukup besar terhadap pertumbuhan ekonomi, tercatat industri tekstil dan produksi tekstil sendiri berkontribusi sebesar 5,81 % terhadap PDB industri pengolahan pada 2022. (Badan Pusat Statistika, 2023).

Industri tekstil dan produksi tekstil (TPT) di Indonesia menjadi salah satu tulang punggung sektor manufaktur dan merupakan industri prioritas nasional yang masih prospektif untuk dikembangkan. Provinsi Jawa Barat menjadi salah satu penyumbang produk domestik bruto (PDB) untuk sektor manufaktur indonesia,

tercatat sektor manufaktur Jawa Barat berkontribusi sebesar 28,7 % terhadap PDB industri pengolahan nasional. (Kemenperin, 2023).

Bandung sebagai ibukota Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu kota besar di Indonesia yang memiliki lokasi strategis untuk tumbuh dan berkembangnya sektor industri. Aktivitas perekonomian yang tinggi, letaknya yang berdampingan dengan Jakarta sebagai pusat pemasaran, kondisi morfologi yang relatif datar, ketersediaan air yang berlimpah, dan jumlah penduduk yang banyak merupakan faktor-faktor lokasi yang diharapkan bagi keberadaan industri. Berikut ini adalah laju pertumbuhan industri tekstil dan produksi tekstil Jawa Barat di wilayah Bandung dan sekitarnya :

Tabel 1. 2

Laju Pertumbuhan Industri Tekstil dan Produksi Tekstil di Wilayah Bandung dan Sekitarnya Tahun 2022

No.	Kota / Kabupaten	Tingkat Pertumbuhan
1.	Kota Cimahi	5,92 %
2.	Kota Bandung	5,41 %
3.	Kabupaten Bandung Barat	5,35 %
4.	Kabupaten Bandung	5,34 %

Sumber : Badan Pusat Statistika (BPS, 2023)

Berdasarkan tabel 1.2 di wilayah Bandung dan sekitarnya Kota Cimahi berkontribusi terbesar pada sektor industri tekstil dan produksi tekstil dengan kontribusi pertumbuhan sebesar 5,92 %, dan dilanjutkan dengan Kota Bandung dengan kontribusi pertumbuhan sebesar 5,41 %, selanjutnya yang ketiga Kabupaten Bandung Barat dengan kontribusi pertumbuhan sebesar 5,35 %. Sedangkan yang

berkontribusi terendah pada sektor industri industri tekstil dan produksi tekstil di wilayah Bandung dan sekitarnya adalah Kabupaten Bandung dengan kontribusi pertumbuhan sebesar 5,34 %.

Kabupaten Bandung merupakan salah satu wilayah industri tekstil yang memiliki potensi, dengan rendahnya kontribusi Kabupaten Bandung terhadap industri tekstil, berbagai program pertumbuhan industri harus dilakukan, karena keberadaan industri-industri di Kabupaten Bandung berperan sangat besar terhadap peningkatan perekonomian. Salah satu zona prioritas industri di wilayah Kabupaten Bandung adalah Majalaya. Majalaya merupakan salah satu wilayah dengan sektor industri tekstil terbesar, dengan hal tersebut Majalaya memiliki potensi yang besar dalam meningkatkan pertumbuhan industri. Hal tersebut menarik peneliti untuk melakukan penelitian di Majalaya Kabupaten Bandung.

Era sekarang ini persaingan perusahaan untuk bertahan dalam suatu lingkungan bisnis cukup tinggi. Untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain, maka perusahaan dituntut untuk memiliki kualitas yang baik dalam berbagai aspek yang mampu menunjang kinerja perusahaan. Salah satunya kinerja sumber daya manusia yang merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karenanya kualitas kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Perusahaan yang memiliki kualitas kinerja sumber daya manusia yang baik akan mampu menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Berikut adalah rata-rata besaran kinerja selama 1 tahun pada beberapa perusahaan industri tekstil dan produksi tekstil (TPT) yang berada di wilayah Kabupaten Bandung Majalaya :

Tabel 1.3
Laju Kinerja Perusahaan Tekstil di Wilayah Kab. Bandung Majalaya
Tahun 2022

No.	Nama Perusahaan	Kinerja selama 1 tahun
1.	CV. Padaringan	87%
2.	CV. Bintang Terang	68%
3.	CV. Jaya Mukti	66%
4.	CV. SAMTEX	58%

Sumber : CV. Sutera Alam Majalaya Textile (CV. SAMTEX) (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa laju kinerja dari beberapa perusahaan industri tekstil dan produksi tekstil (TPT) pada tahun 2022 yang berada di wilayah Kabupaten Bandung Majalaya, CV. SAMTEX (Sutera Alam Majalaya Textile) berada pada peringkat paling rendah di bandingkan beberapa perusahaan sejenisnya.

CV Sutera Alam Majalaya Textile (CV. SAMTEX) merupakan perusahaan yang membuat kain tenun adat batak dengan berbagai macam motif yang masih menggunakan mesin tradisional yaitu alat tenun bukan mesin (ATBM) atau dengan cara teknik sulam tangan manusia pada pembuatan motif kainnya. Perusahaan ini berada di Kp. Pasir Angin RT 02 RW 05 Desa Talun Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung. Perusahaan ini memang khusus untuk membuat kain tenun dengan cara tradisional, tidak menggunakan mesin yang sudah canggih, kain tenun ini dibuat dengan cara di anyam menggunakan tangan manusia sehingga hasil kain tenun yang dibuat secara tradisional mempunyai nilai seni yang tinggi daripada hasil yang dibuat oleh mesin yang sudah tidak memakai alat bantu manusia untuk membuat sebuah motif kainnya.

Peningkatan kinerja merupakan suatu hal yang harus dilakukan suatu perusahaan, karena kinerja sendiri merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan suatu perusahaan, hal ini sejalan dengan pendapat Dimas et al (2018) menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi sebuah kualitas dari sebuah organisasi atau perusahaan adalah kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur yang paling penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini merupakan data yang diperoleh penulis mengenai skala penilaian kinerja karyawan di CV. Sutera Alam Majalaya Textile (CV. SAMTEX):

Tabel 1. 4

Skala Penilaian Kinerja Karyawan di CV. Sutera Alam Majalaya Textile (CV. SAMTEX)

Kategori	Nilai (%)	Keterangan
A	91-100	Sangat Baik
B	81-90	Baik
C	65-80	Cukup
D	51-60	Kurang
E	<50	Kurang sekali

Sumber : CV. Sutera Alam Majalaya Textile (CV. SAMTEX) (2023)

Tabel 1.4 diatas menjelaskan sistem penilaian kinerja karyawan di CV. Sutera Alam Majalaya Textile. Dapat dilihat nilai tertinggi adalah 91-100% dikategorikan (Sangat Baik), yang kedua nilai 81-90% dikategorikan (Baik), yang ketiga nilai 65-80% dikategorikan (Sedang), yang keempat nilai 51-60% dikategorikan (Kurang), yang kelima nilai <50 dikategorikan (Kurang Sekali).

Sistem penilaian kinerja ini sendiri digunakan untuk mengetahui seberapa baik seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Adapun hasil evaluasi kinerja karyawan CV. Sutera Alam Majalaya Textile pada tahun 2020-2022, sebagai berikut :

Tabel 1. 5

Kinerja Karyawan di CV. Sutera Alam Majalaya Textile Pada Tahun 2020-2022

Tahun	Nilai (%)	Keterangan
2020	79%	Cukup
2021	65%	Cukup
2022	58%	Kurang

Sumber : CV. Sutera Alam Majalaya Textile (CV. SAMTEX) (2023)

Berdasarkan table 1.5 diatas dapat dilihat mengenai rata-rata kinerja kerja karyawan dari tahun 2020 sampai dengan 2022 mengalami ketidakstabilan. Penurunan dapat dilihat pada tahun 2020 dengan nilai rata-rata 79% dengan bobot cukup, pada tahun selanjutnya yaitu pada tahun 2021 kinerja karyawan mengalami penurunan menjadi 65% dengan bobot cukup, pada tahun 2022 kinerja karyawan kembali mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 58% dengan bobot kurang.

Kinerja karyawan/pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Kinerja yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Terdapat 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja karyawan yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif menurut John Miner, (2019:28) yang dialih bahasakan oleh

Anwar Prabu Mangkunegara. Maka dari itu untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai kinerja karyawan pada karyawan CV. Sutera Alam Majalaya Textile (CV. SAMTEX), peneliti melakukan pra survei dengan menyebarkan kuisioner kepada 30 orang responden yang ada di perusahaan tersebut. Data yang didapatkan peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 6

Rekapitulasi Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan CV. Sutera Alam Majalaya Textile (CV. SAMTEX)

No	Dimensi	Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1.	Kuantitas Kerja	Saya mampu bekerja untuk mencapai/melebihi target	5	2	6	12	5	80	2,60
2.	Kualitas Kerja	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	2	7	9	10	2	87	2,90
3.	Tanggung Jawab	Saya selalu siap bertanggung jawab terhadap hasil kerja saya.	2	12	9	5	2	97	3,23
4.	Kerjasama	Saya selalu sedia berpartisipasi dengan rekan kerja baik di dalam maupun di luar pekerjaan.	3	10	9	6	2	96	3,20
5.	Inisiatif	Saya selalu berusaha bergerak untuk mencari & melaksanakan	1	9	12	7	1	88	2,93

No	Dimensi	Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
		tugas yang ada tanpa harus menunggu perintah.							
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan								2,96	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei (2023)

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa dimensi kuantitas kerja memiliki skor rata-rata 2,60 yaitu skor terendah diantara yang lain dan kualitas kerja memiliki skor terendah kedua dengan skor rata-rata 2,90. Dimensi tanggung jawab memiliki skor rata-rata 3,23. Dimensi kerjasama memiliki skor rata-rata 3,20. Dimensi inisiatif memiliki skor terendah ketiga diantara dimensi yang lain dengan skor rata-rata 2,93. Kinerja karyawan pada CV. Sutera Alam Majalaya Textile (SAMTEX) secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,96 yang artinya kinerja karyawan mendapatkan nilai skor yang rendah. Mengacu pada kategori kurang baik dimana 2,96 termasuk ke dalam rentang 2,61 sampai 3,40 (Sugiyono, 2018:153). Hal ini dapat dilihat bahwa adanya tiga dimensi yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu dimensi kuantitas kerja dengan mendapatkan nilai sebesar 2,60 lalu dimensi kualitas kerja mendapatkan nilai sebesar 2,90 dan dimensi inisiatif mendapatkan nilai sebesar 2,93.

Seorang karyawan dalam bekerja dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan guna mendapatkan kinerja yang maksimal agar dapat menyelesaikan tugas dan dibebankan oleh perusahaan dengan baik (Miskiani & Bagia, 2020). Kemampuan dan ketarampilan yang dimiliki oleh karyawan secara langsung

ataupun tidak langsung akan mempengaruhi kualitas kerja mereka selama bekerja. Oleh sebab itu, suatu perusahaan harus mampu menjaga dan merawat kinerja karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat berdampak positif bagi perusahaan. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Robbins & Coulter dalam (Bukit et al., 2018) bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari sebuah aktivitas. Selain itu kinerja karyawan juga dapat diketahui dari bagaimana karyawan tersebut disiplin dalam bekerja, bertanggung jawab, mampu bekerja sama, dan menggunakan kreativitas dalam bekerja. Dan ketika kinerja mengalami peningkatan, maka harapannya produktivitas perusahaan juga meningkat.

Kinerja pada suatu perusahaan dapat ditingkatkan dengan menempuh beberapa cara, misalnya dengan pemberian motivasi, disiplin kerja, pemberian kompensasi, promosi jabatan, kepemimpinan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Sedarmayanti, 2019: 299). Selanjutnya menurut Zami (dalam Busro, 2018) rendahnya kinerja karyawan dapat beberapa faktor yaitu kompensasi, penempatan kerja yang tepat, pelatihan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan.

Observasi dan wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa staf karyawan yang ada diperusahaan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja antara lain belum tercapainya target kerja dari perusahaan, karyawan belum memperlihatkan kompetensinya, lalu beberapa karyawan masih kurang termotivasi dalam bekerja yang ditunjukkan dengan kurangnya semangat dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal, lalu masih ada beberapa karyawan yang masih kurang mahir dan menguasai teknik pembuatan

kain jenis yang lain (biasanya kain jenis baru), sehingga proses produksi menjadi kurang maksimal, dan kurang tepat waktu dalam proses pengerjaannya, hal ini menandakan selain dari kurangnya kompetensi dan rendahnya tingkat motivasi kerja karyawannya, juga kurang maksimalnya pelatihan yang diberikan perusahaan, sebagai salah satu metodenya adalah *on the job training* yang ditujukan untuk pegawai guna untuk meningkatkan kinerjanya. Untuk melihat lebih jelas mengenai masalah yang terjadi di CV. Sutera Alam Majalaya Textile (CV. SAMTEX) melalui variabel-variabel dibawah, maka peneliti menyebarkan kuesioner pra survei yang berisi pernyataan mengenai permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Sutera Alam Majalaya Textile (CV. SAMTEX).

Berikut tabel 1.7 adalah yang merupakan hasil pra survei kepada 30 responden mengenai penyebab dari menurunnya kinerja karyawan di CV. Sutera Alam Majalaya Textile (CV. SAMTEX).

Tabel 1. 7

Hasil Kuesioner Pra-Survei Terkait Faktor – Faktor yang diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawana Pada CV. Sutera Alam Majalaya Textile (CV. SAMTEX)

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Disiplin Kerja	Tugas dan Kewajiban	5	10	11	4	0	106	3,53
	Ketepatan Waktu	5	12	5	6	0	100	3,33
	Ketaatan Terhadap Aturan	5	17	4	4	0	113	3,76
	Tanggung Jawab Kerja	6	10	9	5	0	107	3,56

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Skor Rata-rata Kepemimpinan								3,50
On The Job Training	Job Rotation	1	11	6	10	2	88	2,93
	Latihan Instruksi Pekerjaan	0	8	10	9	3	83	2,76
	Magang	0	15	7	5	3	94	3,13
	Penugasan Sementara	1	8	12	7	3	90	3,00
	Counseling	2	13	8	5	2	98	3,26
	Couching	1	10	9	5	5	87	2,90
Skor Rata-rata On The Job Training								2,96
Lingkungan Kerja	Fisik	0	15	12	2	0	100	3,30
	Non Fisik	3	13	9	5	0	104	3,46
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								3,35
Kompetensi	Pengetahuan	4	14	7	5	0	107	3,56
	Keterampilan	2	10	8	9	1	93	3,10
	Sikap	5	14	9	2	0	112	3,76
Skor Rata-rata Kompetensi								3,43
Motivasi Kerja	Kebutuhan Fisik	0	12	8	5	5	87	2,90
	Kebutuhan Rasa Aman	1	11	10	3	5	90	3,00
	Kebutuhan Sosial	0	11	12	6	1	93	3,10
	Kebutuhan Akan Penghargaan	0	10	11	7	2	89	2,96
	Kebutuhan Dorongan	0	7	13	7	3	84	2,80
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								2,94
Kompensasi	Gaji	5	14	7	4	0	110	3,66
	Insentif	1	9	13	7	0	94	3,13
	Tunjangan	9	12	6	3	0	117	3,90
	Fasilitas	2	10	11	4	3	94	3,13

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Skor Rata-rata Kompensasi							3,42	
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei (2023)

Berdasarkan Tabel 1.7 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Sutera Alam Majalaya Textile (CV. SAMTEX) menghasilkan 2 variabel dengan nilai rata-rata terendah dari sebagian jumlah variabel yang mempengaruhi yaitu *On The Job Training* dengan skor rata-rata 2,96 dan variabel Motivasi Kerja dengan skor rata-rata 2,94. Hal ini menunjukkan bahwa dua variabel tersebut bermasalah yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan CV. Sutera Alam Majalaya Textile (CV. SAMTEX).

Terdapat berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan training atau pelatihan. Menurut pendapat Rahmat Hidayat dan Jaka dalam penelitiannya (2018: 2) *training is to improve job performance or achievement for employees in an organization or company*. Pelatihan SDM menjadi suatu strategi agar terjadi kesesuaian antara pekerjaan dan tugas dengan keterampilan, kemampuan, dan juga keahlian dari masing-masing karyawan atau pegawai. Pemberian pelatihan kepada karyawan juga bertujuan agar terwujudnya peningkatan terhadap kemampuan teknis, konseptual, teoritis, dan moral karyawan (Nadiyah Ratnadhita et al., 2021). Hal ini dapat mendukung tercapainya kinerja yang optimal pada karyawan, ketepatan dalam pelaksanaan pelatihan juga menjadi

tolak ukur dalam perbaikan efektivitas kerja karyawan dalam mewujudkan target yang ditetapkan.

Metode yang dapat digunakan untuk pelatihan salah satunya adalah metode *on the job training*. Dalam penerapannya, proses untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian itu dilakukan tepat di tempat mereka bekerja. *On the job training* (OJT) adalah suatu proses yang terorganisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja dan sikap karyawan. Menurut Swasto (dalam Dimas et al, 2018: 191) menyatakan *On the job training* merupakan pelatihan yang dilakukan di tempat kerja, dimana seorang mempelajari pekerjaan dengan melaksanakannya secara aktual dalam pekerjaan dan pada dasarnya setiap karyawan memperoleh pelatihan ditempat kerja pada waktu mereka memasuki perusahaan. Efektifitas suatu pelatihan akan terlihat jika karyawan dapat menerima dengan baik pelatihan yang diberikan. Perusahaan mengharapkan dengan adanya pelatihan dapat membantu karyawan meningkatkan produktivitas perusahaan, artinya kinerja karyawan harus meningkat setelah menerima pelatihan.

Berdasarkan penyampaian di atas bahwa *on the job training* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Sutera Alam Majalaya Textile (CV. SAMTEX). Untuk mengetahui kondisi *on the job training* pada CV. Sutera Alam Majalaya Textile (CV. SAMTEX), peneliti melakukan pra survei dengan menyebarkan kuisisioner kepada 30 orang karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Berikut adalah data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner mengenai variabel yang bermasalah di CV. Sutera Alam Majalaya Textile (CV. SAMTEX) yaitu *on the job training* dengan menyebarkan kepada 30 karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. 8

Hasil Kuesioner Pra Survei Variabel On The Job Training di CV. Sutera Alam Majalaya Textile (CV. SAMTEX)

No	Dimensi	Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1.	<i>Job Rotation</i>	Saya mampu mempelajari dan menguasai serangkaian tugas yang berbeda di dalam perusahaan	1	11	6	10	2	88	2,93
2.	Latihan Instruksi Pekerjaan	Saya memahami petunjuk pelaksanaan pekerjaan yang sedang dikerjakan	0	8	10	9	3	83	2,76
3.	Magang	Saya sudah menunjukkan kompetensi saya meliputi arahan belajar dan mengikuti petunjuk semasa pelatihan	0	15	7	5	3	94	3,13
4.	Penugasan Sementara	Saya selalu yakin akan kesiapan saya dalam menerima tugas dan tanggung jawab pada posisi jabatan yang akan saya tempati	1	8	12	7	3	90	3,00
5.	<i>Counseling</i>	Saya dapat mengatasi dan menangani masalah pribadi	2	13	8	5	2	98	3,26

No	Dimensi	Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
6.	<i>Couching</i>	Saya mampu belajar serta meningkatkan motivasi diri dan memaksimalkan potensi guna meningkatkan produktivitas	1	10	9	5	5	87	2,90
Skor Rata-rata <i>On The Job Training</i>								2,96	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei (2023)

Berdasarkan tabel 1.8 dapat dilihat bahwa hasil kuesioner pra survei untuk variabel *on the job training* yang peneliti lakukan pada karyawan CV. Sutera Alam Majalaya Textile (CV. SAMTEX) memiliki skor rata-rata 2,96. Dimana terdapat enam dimensi yang ada pada *on the job training* yaitu *job rotation*, latihan instruksi pekerjaan, magang, penugasan sementara, *counseling*, dan *couching*. Pada hasil pra survei untuk variabel ini dimensi latihan instruksi pekerjaan memiliki skor terendah yaitu 2,76 lalu dimensi terendah kedua dimiliki oleh dimensi *couching* dengan skor 2,90 lalu yang ketiga dimensi *job rotation* dengan skor 2,93

Disamping itu selain *on the job training*, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, karena suatu perusahaan pasti mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal salah satunya dapat dicapai dengan pemberian motivasi kerja.

Pemberian motivasi kepada pegawai atau karyawan sangat diperlukan guna timbal balik secara positif untuk kemajuan dan tujuan keberhasilan perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan karyawan atau pegawai lebih giat

dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian juga sebaliknya apabila motivasinya rendah, tidak memiliki semangat kerja dan mudah menyerah maka hal tersebut akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan menghambat kinerja kerja yang diharapkan perusahaan.

Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak akan merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan, maka dari itu motivasi pegawai sangat penting karena ini akan menimbulkan semangat, gairah dan keihklasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatkan gairah dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2018: 154) menyatakan motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semngat kerja/pendorong semangat kerja. Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya.

Berdasarkan penyampain di atas bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Sutera Alam Majalaya Textile (CV. SAMTEX). Untuk mengetahui kondisi motivasi kerja pada CV. Sutera Alam Majalaya Textile (CV. SAMTEX), peneliti melakukan pra survei dengan menyebarkan kuisisioner kepada 30 orang karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Berikut adalah data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner mengenai variabel

yang bermasalah di CV. Sutera Alam Majalaya Textile (CV. SAMTEX) yaitu motivasi kerja dengan menyebarkan kepada 30 karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.9

Hasil Kuesioner Pra Survei Variabel Motivasi Kerja di CV. Sutera Alam Majalaya Textile (CV. SAMTEX)

No	Dimensi	Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1.	Kebutuhan Fisik	Saya menerima fasilitas penunjang yang cukup dari perusahaan untuk penyelesaian pekerjaan	0	12	8	5	5	87	2,90
2.	Kebutuhan Rasa Aman	Saya mendapatkan perlindungan, rasa aman fisik serta perlakuan adil dari perusahaan	1	11	10	3	5	90	3,00
3.	Kebutuhan Sosial	Saya mampu menjalin interaksi dengan sesama serta diterima dalam kelompok kerja tanpa dibeda-bedakan	0	11	12	6	1	93	3,10
4.	Kebutuhan Akan Penghargaan	Saya mendapatkan penghargaan dan apresiasi dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan	0	10	11	7	2	89	2,96
5.	Kebutuhan Dorongan	Saya menerima motivasi dan pujian dari	0	7	13	7	3	84	2,80

No	Dimensi	Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
		pimpinan dengan baik							
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								2,94	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei (2023)

Berdasarkan table 1.9 dapat dilihat bahwa hasil kuesioner pra survei untuk variabel motivasi kerja yang peneliti lakukan pada karyawan CV. Sutera Alam Majalaya Textile (CV. SAMTEX) memiliki skor rata-rata 2,94. Dimana terdapat lima dimensi yang ada pada motivasi kerja yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan dorongan. Pada hasil pra survei untuk variabel ini dimensi kebutuhan dorongan memiliki skor terendah yaitu 2,80 lalu dimensi terendah kedua dimiliki oleh dimensi kebutuhan fisik dengan skor 2,90.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas merupakan penyebab menurunnya kinerja karyawan pada CV. Sutera Alam Majalaya Textile (CV. SAMTEX) dan mengingat betapa pentingnya pemberian *on the job training* dan motivasi kerja bagi perusahaan, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh *On The Job Taining* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sutera Alam Majalaya Textile (CV SAMTEX)”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan

dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai CV Sutera Alam Majalaya Textile (CV SAMTEX) yaitu *on the job training* dan motivasi kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi masalah penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. *On The Job Training*

- a. Karyawan kurang mampu belajar serta kurang mampu meningkatkan motivasi diri dan memaksimalkan potensi guna meningkatkan produktivitas.
- b. Karyawan kurang memahami petunjuk pelaksanaan pekerjaan yang sedang dikerjakan dengan baik.
- c. Karyawan kurang mampu mempelajari dan menguasai tugas berbeda yang ada di dalam perusahaan.

2. Motivasi Kerja

- a. Pemberian motivasi dan pujian dari pimpinan kepada karyawan masih kurang.
- b. Fasilitas penunjang yang perusahaan berikan belum cukup untuk penyelesaian pekerjaan.
- c. Pemberian penghargaan dan apresiasi dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan kepada karyawan masih kurang.

3. Kinerja Karyawan

- a. Karyawan kurang berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.

- b. Karyawan kurang mampu bekerja untuk mencapai/melebihi target.
- c. Karyawan kurang berusaha bergerak untuk mencari & melaksanakan tugas yang ada tanpa harus menunggu perintah.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *on the job training* pada CV Sutera Alam Majalaya Textile (CV SAMTEX).
2. Bagaimana motivasi kerja pada CV Sutera Alam Majalaya Textile (CV SAMTEX).
3. Bagaimana kinerja karyawan pada CV Sutera Alam Majalaya Textile (CV SAMTEX).
4. Seberapa besar pengaruh *on the job training* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sutera Alam Majalaya Textile (CV SAMTEX) baik simultan dan parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan, adapun tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *On the job training* pada CV Sutera Alam Majalaya Textile (CV SAMTEX).
2. Motivasi kerja pada CV Sutera Alam Majalaya Textile (CV SAMTEX).
3. Kinerja karyawan pada CV Sutera Alam Majalaya Textile (CV SAMTEX).

4. Besarnya pengaruh *on the job training* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sutera Alam Majalaya Textile (CV SAMTEX) baik simultan dan parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia, selain itu kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan penulis baik menggunakan kegunaan teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan juga pengetahuan bagi penulis serta ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai studi perbandingan ataupun referensi bagi penelitian lain yang sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Hasil ini diharapkan menambah pengetahuan, pengalaman dan dapat dijadikan sebagai bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek yang ada selama penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi perusahaan terkait dijadikannya sebagai bahan masukan dan