

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini dilakukan untuk menjawab tantangan zaman yang selalu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kebutuhan akan sumber daya manusia berkualitas tinggi yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan semakin meningkat. Tanpa faktor tersebut, pencapaian tujuan perusahaan akan terhambat. Sumber daya manusia mengacu pada karyawan yang siap, mampu dan siaga untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan ditengah berkembangnya zaman yang begitu pesat.

Industri tekstil dan garmen pada saat ini mengalami perkembangan yang begitu pesat. Dalam sebuah artikel oleh *Grand View Research* menunjukkan bahwa, sebagai konsekuensi dari meningkatnya permintaan pakaian di negara-negara berkembang seperti Tiongkok, India, Meksiko, dan Bangladesh, pasar tekstil dan garmen global mencapai USD 961,5 miliar pada tahun 2019. Hal ini memang benar adanya, diproyeksikan menunjukkan *CAGR (compound Annual Growth Rate)* sebesar 4,3% dari tahun 2020 hingga 2027. Begitupun dengan industri tekstil dan garmen di Indonesia yang diperkirakan akan tumbuh pada *CAGR 5%* pada tahun 2027.

Jawa Barat merupakan salah satu daerah dengan pertumbuhan ekonomi berbasis industri dengan kontribusinya mendekati 40%. Kalau dikembangkan di

koridor timur, potensi pembangunannya bisa ditingkatkan. Selama ini Jawa Barat berkontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi daerah maupun nasional. Dalam hal ini, sumbangsih utamanya dari aktivitas industrialisasi, baik itu adanya peningkatan pada nilai investasi, penyerapan tenaga kerja, maupun capaian ekspor, sehingga pemerintah menciptakan iklim bisnis yang kondusif serta memberikan insentif dan kemudahan perizinan usaha.

Jawa Barat dinilai memiliki potensi besar pengembangan kawasan industri baru, terutama di bagian timur yang meliputi wilayah Majalengka, Cirebon, dan subang. Peluang tersebut muncul karena ketersediaan infrastruktur yang strategis, yaitu Bandara Internasional Jawa Barat (BIJB) di Kertajati Majalengka, Pelabuhan Cirebon, dan Pelabuhan Patimban di Subang. (Annisa, 2019).

Bandara Internasional Jawa Barat (BIJB) di Kertajati Majalengka menjadi peluang besar bagi pemilik perusahaan untuk melakukan kegiatan ekspor dan impor. Sejalan dengan hal tersebut wilayah Majalengka menjadi kawasan industri terbesar di Jawa Barat. Menurut Dinas Perindustrian Kabupaten Majalengka di kawasan tersebut terdapat banyak perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan atau manufaktur, baik pengolahan makanan, pengolahan minuman, tekstil, garmen, dan lainnya. Namun yang menjadi sasaran utama yaitu perusahaan industri garmen atau pakaian jadi karena yang mendominasi di wilayah tersebut serta yang menyerap banyak karyawan adalah perusahaan industri garmen. Daftar kawasan industri besar di Jawa Barat yang telah direkapitulasi menjadi 10 daerah yang terdapat pada tabel 1.1. (halaman berikutnya)

Tabel 1.1
Daftar Kawasan Industri Besar di Jawa Barat

No	Daerah	Jumlah
1	Kabupaten Bekasi	831
2	Kabupaten Karawang	332
3	Kabupaten Bogor	261
4	Kabupaten Bandung	159
5	Kota Bekasi	91
6	Kabupaten Purwakarta	81
7	Kabupaten Bandung Barat	72
8	Kota Cimahi	52
9	Kabupaten Cirebon	33
10	Kabupaten Majalengka	21

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Jawa Barat

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa beberapa kawasan industri besar di Jawa barat yang telah berkontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi daerah maupun nasional, sumbangsih utamanya dari aktivitas industrialisasi, baik itu adanya peingkatan pada nilai investasi, penyerapan tenaga kerja, maupun capaian ekspor. Salahnya satu daerah yang menjadi objek penelitian yaitu kabupaten majalengka dengan jumlah industrinya terkecil.

Menurut Badan Pusat Statistika Kabupaten Majalengka perusahaan pengolahan dibagi dalam 4 golongan yaitu, Industri besar (banyaknya tenaga kerja 100 orang atau lebih), Industri sedang (banyaknya tenaga kerja 20-99 orang), Industri kecil (banyaknya tenaga kerja 5-19 orang), dan Industri rumah tangga (tenaga kerja 1-4 orang). Industri besar yang ada di Majalengka salah satunya

adalah perusahaan garmen. Perusahaan garmen terbesar di Majalengka telah direkapitulasi menjadi 10 perusahaan yang teradapat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2
Perusahaan Garmen Terbesar di Majalengka

No	Nama Perusahaan	Jumlah Tenaga kerja	Bidang
1	PT. Gistex Garment Indonesia	4.275	Garmen
2	PT. Leetex Garment Indonesia	4.125	Garmen
3	PT. Lee Yin Gapura Garment	3.784	Garmen
4	PT. Harapan Global Apparel	3.593	Garmen
5	PT. Bintang Baru Sukses	3.432	Garmen
6	PT. Adia Dinamika Sentosa	3.214	Garmen
7	PT. Shin Woo Mulia	3.135	Garmen
8	PT. Visionland Global Apparel	2.973	Garmen
9	PT. Adia Dinamika Sentosa	2.684	Garmen
10	PT. Wintai Garmen	2.552	Garmen

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Majalengka tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa beberapa perusahaan Garmen berskala besar yang telah berkontribusi dalam penyerapan ribuan karyawan pada tiap perusahaannya, salah satu diantaranya akan dijadikan objek penelitian adalah PT. Gistex Garmen Indonesia yang telah berkontribusi mengangkat masyarakat sekitar lokasi perusahaan sebagai karyawan.

PT. Gistex Garmen Indonesia adalah perusahaan terkemuka yang bergerak sebagai produsen besar dalam pengolahan garmen jenis *Boxer Brief* Adidas. Memiliki total keseluruhan karyawan 4.275 karyawan pada tahun 2022 dan terus mengalami perubahan naik turunnya jumlah karyawan. Perusahaan ini diharapkan menjadi yang berinovatif dengan skala global khususnya di bidang garmen dan

diharapkan dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan terutama departemen produksi.

Pentingnya meneliti karyawan departemen produksi karena pada perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan barang jadi tentu sangat berpegang pada kualitas dan kuantitas dari hasil produksinya, perusahaan juga harus selalu memperhatikan karyawan pada departemen produksi karena sumber daya manusia yang berkualitas tentu berpengaruh terhadap hasil produksi dari perusahaan tersebut. Telah direkapitulasi hasil produksi pada tabel 1.3.

Tabel 1.3
Hasil Produksi *Boxer Brief* Adidas PT. GISTEX GARMEN INDONESIA MAJALENGKA 2022

No	Bulan	Target	Perhari	Tercapai
1	JAN	320.000 Pcs	15.750 Pcs	315.000 Pcs
2	FEB	320.000 Pcs	15.700 Pcs	314.000 Pcs
3	MAR	320.000 Pcs	15.900 Pcs	318.000 Pcs
4	APR	320.000 Pcs	14.950 Pcs	299.000 Pcs
5	MEI	320.000 Pcs	15.800 Pcs	316.000 Pcs
6	JUN	320.000 Pcs	15.950 Pcs	319.000 Pcs
7	JUL	320.000 Pcs	14.900 Pcs	298.000 Pcs
8	AGT	320.000 Pcs	15.600 Pcs	312.000 Pcs
9	SEP	320.000 Pcs	15.750 Pcs	315.000 Pcs
10	OKT	320.000 Pcs	15.955 Pcs	319.100 Pcs
11	NOV	320.000 Pcs	15.890 Pcs	317.800 Pcs
12	DES	320.000 Pcs	15.999 Pcs	319.980 Pcs
		3.840.000 Pcs		3.762.880 Pcs

Sumber : PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka

Berdasarkan tabel 1.3 menggambarkan perbandingan hasil produksi dan standar pencapaian produksi yang tidak tercapai atau dengan kata lain bahwa jumlah produksi pada tahun 2022 tidak mencapai target yang diindikasikan adanya permasalahan yang berkaitan dengan karyawan pada departemen produksi. Bahwa bagian produksi sangat diperhatikan dalam penurunan perusahaan yang selalu tidak mencapai target perusahaan, ada beberapa faktor yang menjadi acuan target perusahaan tersebut tidak tercapai antara lain kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari standar penilaian kinerja PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka yang telah direkapitulasi pada tabel 1.4.

Tabel 1.4
Hasil Penilaian Kinerja PT. GISTEX GARMEN INDONESIA
MAJALENGKA 2021 – 2022

No	Tahun	Hasil Penilaian	Kategori
1	2021	69,25%	Cukup
2	2022	41,92%	Kurang

Sumber : PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka

Keterangan : A = Sangat Baik (86% - 100%)
 B = Baik (70% - 86%)
 C = Cukup (56% - 70%)
 D = Kurang (26% - 56%)
 E = Nihil $\leq 27\%$

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan selama 2 periode terakhir terhitung mulai tahun 2021 – 2022. Kinerja karyawan PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka mengalami penurunan pada tahun 2021 dari 69,35% menjadi 41,92% pada tahun 2022. Penurunan kinerja tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja karyawan pada periode tersebut.

Hal ini juga disertai dengan hasil pra survei pada PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka. Adanya faktor yang paling mempengaruhi pada kondisi ini adalah tingkat ketepatan, efektifitas dan efisiensi pada bagian produksi yang mengakibatkan para karyawan tidak memaksimalkan produktivitasnya dengan waktu yang ditetapkan hingga adanya penurunan hasil produksi dan penilaian kinerja semakin menurun, telah di rekapitulasi pada tabel 1.5

Tabel 1.5
Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan Departemen Produksi
PT. GISTEX GARMEN INDONESIA MAJALENGKA

No	Dimensi	Tingkat Kesesuaian						
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata - rata
1	Kualitas pekerjaan	8	9	6	3	4	104	3,4
2	Kuantitas Pekerjaan	4	3	4	10	9	73	2,4
3	Tanggung Jawab	9	11	3	4	3	109	3,6
4	Kerjasama	9	7	5	4	5	101	3,3
5	Inisiatif	3	4	9	8	6	80	2,6
Skor Rata – Rata								3,06
Jumlah Responden = 30								
Jumlah Dimensi = 5								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2023)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan belum sesuai yang diharapkan. Kinerja karyawan secara keseluruhan belum mencapai target dengan nilai rata – rata sebesar 3,06. Dimensi yang dibawah nilai rata-rata yaitu Kuantitas Pekerjaan dengan jumlah skor 73 dan Inisiatif dengan jumlah skor 80 dimana para karyawan ketika diberikan tugas oleh perusahaan, dalam menyelesaikan tugasnya masih banyak yang tidak tepat waktu yang sudah

ditetapkan oleh perusahaan dan inisiatif dari karyawan masih rendah terlihat masih banyak karyawan yang bekerja selalu menunggu perintah atasan untuk melaksanakan tugas.

Serta hasil wawancara dengan kepala bagian personalia/HR menyatakan bahwa kurangnya ketepatan waktu saat produksi disebabkan karyawan departemen produksi masih ada yang kurang peka dalam menjalankan pekerjaannya sehingga hasil produksi tidak mencapai target. Berdasarkan fenomena tersebut, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka belum optimal yang disebabkan Kuantitas Pekerjaan dan Inisiatif. Oleh karena itu perlu diketahui faktor – faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi atau memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja karyawan.

Menurut Setiyadi dan Wartini (2019:316) bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, iklim organisasi, disiplin kerja, motivasi, kompensasi, stress kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan. Sedangkan menurut Handoyo (2019:2) *employee engagement* sangat penting bagi organisasi, dapat menciptakan kesuksesan bagi organisasi melalui hal – hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Dalam peningkatan kinerja karyawan faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain terdiri dari 9 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Alasan melakukan kuisioner yaitu untuk mengetahui masalah – masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi perusahaan dan observasi di perusahaan tersebut peneliti melakukan inisiatif mengumpulkan data terhadap faktor – faktor apa saja yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

dan berdasarkan lingkungan internal yang ada didalam perusahaan tersebut, masing – masing variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Data yang peneliti peroleh dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada tabel 1.6.

Tabel 1.6
Faktor – faktor yang diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan
PT. GISTEX GARMEN INDONESIA MAJALENGKA

Variabel	Dimensi	Frekuensi						
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata- rata
Budaya Organisasi	Kesadaran diri	6	9	11	2	2	105	3,5
	Keagresifan	7	11	7	1	4	106	3,53
	Kepribadian	8	7	9	4	2	105	3,5
	Performa	6	10	8	5	1	105	3,5
	Orientasi Tim	5	10	9	3	3	101	3,36
Skor Rata – Rata Budaya Organisasi								3,47
Iklim Organisasi	Tanggung Jawab	7	9	11	2	1	109	3,6
	Identitas Individu	8	11	7	1	3	110	3,6
	Kehangatan antar Karyawan	7	8	9	4	2	104	3,4
	Dukungan	10	8	6	5	1	111	3,7
	Konflik	5	10	10	3	2	103	3,4
Skor Rata – Rata Iklim Organisasi								3,54
Disiplin kerja	Taat terhadap aturan waktu	6	9	11	2	2	105	3,5
	Taat terhadap aturan organisasi	7	11	7	1	4	106	3,53
	Taat terhadap aturan perilaku	8	7	9	4	2	105	3,5

Variabel	Dimensi	Frekuensi						
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata- rata
	Taat terhadap peraturan lainnya	6	10	8	5	1	105	3,5
Skor Rata – Rata Disiplin Kerja								3,5
Motivasi	Kebutuhan Fisik	6	9	11	2	2	105	3,5
	Kebutuuhan keselamatan dan kesehatan	8	9	7	4	2	107	3,56
	Kebutuhan sosial	7	11	7	4	2	106	3,53
	Kebutuhan akan penghargaan	6	10	8	5	1	105	3,5
	Kebutuhan akan aktualisasi diri	6	9	11	2	2	105	3,5
Skor Rata – Rata Motivasi								3,51
Kompensasi	Kompensasi langsung	11	9	6	2	2	115	3,8
	Kompensasi tidak langsung	8	9	7	4	2	107	3,56
Skor Rata – Rata Kompensasi								3,68
Stress Kerja	Stress Lingkungan	6	9	11	2	2	105	3,5
	Stress Organisasi	8	9	7	4	2	107	3,56
	Stress Individu	7	11	7	1	4	106	3,53
Skor Rata – Rata Stress Kerja								3,53

Variabel	Dimensi	Frekuensi						
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata- rata
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	7	11	7	1	4	106	3,53
	Komitmen berkelanjutan	6	9	11	2	2	105	3,5
	Komitmen Normatif	8	7	9	4	2	105	3,5
Skor Rata – Rata Komitmen Organisasi								3,51
Kepemimpinan	Inovator	6	9	2	2	11	69	2,3
	Komunikator	3	7	9	2	6	86	2,8
	Motivator	7	3	8	5	1	94	3,1
	Kontroler	6	9	7	6	2	101	3,3
Skor Rata – Rata Kepemimpinan								2,87
<i>Employee Engagement</i>	<i>Vigor</i> (Semangat)	3	9	11	5	2	96	3,2
	<i>Dedication</i> (Dedikasi)	0	11	7	8	4	85	2,8
	<i>Absorption</i> (Menyatu)	2	9	7	4	8	83	2,7
Skor Rata – Rata <i>Employee Engagement</i>								2,92
<p style="text-align: center;">Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan</p> <p style="text-align: center;">Rata – Rata = Jumlah Skor : Responden</p> <p style="text-align: center;">Jumlah Rata – Rata Skor = Rata – Rata : Jumlah Pernyataan</p>								

Sumber : Hasil olah data peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 1.6 dapat diketahui tanggapan karyawan mengenai 9 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka yang mendapatkan nilai rata – rata terendah yaitu variabel kepemimpinan dengan rata – rata sebesar 2,87 dan *employee engagement*

mendapatkan hasil sebesar 2,92 keduanya mendapatkan hasil dibawah rata – rata dari 9 variabel yang mempengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan belum sesuai harapan yang diakibatkan kemampuan kepemimpinan yang belum sesuai dengan hakikatnya baik itu sebagai inovator, komunikator, motivator, dan kontroler. Serta *employee engagement* yang di dalam dimensinya ada yang belum terpenuhi yaitu mengenai *absorption* yang belum dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survei dengan menggunakan kuisisioner kepada 30 karyawan produksi yang dijadikan responden pada Perusahaan PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka. Adapun hasil yang di peroleh sebagai berikut pada tabel 1.7

Tabel 1.7
Hasil Pra-survei Mengenai Kepemimpinan pada PT. GISTEX GARMEN
INDONESIA MAJALENGKA

Variabel	Dimensi	Frekuensi						
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata- rata
Kepemimpinan	Inovator	6	9	2	2	11	69	2,3
	Komunikator	3	7	9	5	6	86	2,8
	Motivator	7	3	8	11	1	94	3,1
	Kontroler	6	9	7	6	2	101	3,3
Skor Rata – Rata Budaya Organisasi								2,87

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2023)

Berdasarkan tabel 1.7 kepemimpinan pada perusahaan PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka mempunyai skor rata – rata 2,87 yang artinya skor tersebut kurang baik. Dimensi inovator menjadi dimensi yang memiliki rata – rata skor yang paling rendah yaitu 2,3 yang menunjukkan bahwa pimpinan belum maksimal dan masih kurang baik dalam memberikan inovasi untuk pengembangan perusahaan.

Hal tersebut akan membuat karyawan produksi merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga menurunkan kinerjanya.

Kemudian dimensi komunikator menunjukkan bahwa pemimpin dalam proses komunikasi dengan karyawan produksi kurang baik dalam memberikan arahan, bimbingan, dan nasehan kepada karyawan. Pimpinan dan karyawan harus melakukan komunikasi yang baik untuk menghindari kesalahpahaman. Beberapa karyawan kurang memahami maksud dan tujuan yang di berikan oleh pimpinan, oleh karena itu komunikasi sangat diperlukan untuk menjaga kelangsungan bersama agar tujuan dapat segera tercapai.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan produksi menyatakan bahwa pemimpin perusahaan belum maksimal dan masih kurang baik dalam memberikan inovasi untuk pengembangan perusahaan dan kurang mampu dipahami oleh karyawan terkait arahan, bimbingan maupun informasi lengkap tentang pelaksanaan produksi, sehingga bisa berpengaruh pada semangat kerja.

Peran pemimpin dalam perusahaan sangatlah penting, karena pemimpin akan memimpin dan mengarahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, oleh karena itu pemimpin harus memahami setiap karyawan yang berbeda. Tugas utama seorang pemimpin haruslah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengelola karyawan dan memberdayakan karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan benar dan meningkatkan prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin sangat penting untuk menanamkan semangat kerja karyawan. Faktor kedua yang mempengaruhi yaitu *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survei dengan menggunakan kuisioner kepada 30 karyawan produksi yang dijadikan responden pada perusahaan PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka. Adapun hasil yang diperoleh sebagai berikut pada tabel 1.8.

Tabel 1.8
Hasil Pra-Survei mengenai *employee engagement* pada PT. GISTEX GARMEN INDONESIA MAJALENGKA

Variabel	Dimensi	Frekuensi						
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata - rata
<i>Employee Engagement</i>	<i>Vigor</i> (Semangat)	3	9	11	5	2	96	3,2
	<i>Dedication</i> (Dedikasi)	0	11	7	8	4	85	2,8
	<i>Absorption</i> (Menyatu)	2	9	7	4	8	83	2,7
Skor Rata – Rata Budaya Organisasi								2,92

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2023)

Berdasarkan tabel 1.8 *employee engagement* pada PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka mempunyai skor rata – rata 2,92 yang artinya skor tersebut kurang baik. Dimensi *Dedication* menjadi dimensi yang memiliki rata – rata skor yang paling rendah yaitu 2,8 yang menunjukkan masih ada karyawan produksi belum sepenuhnya antusias dengan pekerjaannya dan belum sepenuhnya bangga bekerja di perusahaan. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja.

Dimensi terendah lainnya yaitu *absorption* atau perilaku karyawan yang dirasa belum memberikan perhatian penuh sesuai apa yang diharapkan sehingga tingkat *employee engagement* yang dialami oleh karyawan produksi dengan nilai rata -rata 2,7. Disinyalir akan berpengaruh kepada kinerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan agar perusahaan mampu

mencapai tujuan yang diharapkan. *Employee engagement* merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, bahwa karyawan yang secara kuat terlibat dengan perusahaan akan meningkatkan kinerja dan melakukan upaya terbaik untuk kepentingan perusahaan.

Sumber daya manusia di PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka khususnya departemen produksi masih belum optimal mengenai kinerjanya, sehingga pimpinan PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka perlu lebih memperhatikan karyawannya. Mengenai permasalahan yang terjadi dalam penelitian ini yaitu mengenai kepemimpinan, *employee engagement* dan kinerja karyawan, hal tersebut dapat membantu perusahaan menjadi lebih baik sehingga membuat kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GISTEX GARMEN INDONESIA MAJALENGKA”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan Rumusan Masalah penelitian ini untuk merumuskan serta menjelaskan mengenai permasalahan dalam penelitian ini yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Departemen Produksi PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka yaitu Kepemimpinan dan *Employee Engagement*.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya dan dilihat dari hasil observasi dan wawancara, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan
 - a. Inovasi yang diberikan pemimpin kurang maksimal.
 - b. Pimpinan kurang mampu memberikan atau merefleksikan maksud dan tujuan yang diberikan kepada karyawan.
2. *Employee Engagement*
 - a. Karyawan belum sepenuhnya antusias dan bangga di tempat kerjanya.
 - b. Karyawan kurang memiliki kecintaan terhadap pekerjaan.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.
 - b. Inisiatif karyawan di lingkungan kerja masih rendah.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan indentifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan masalah yang dapat dilakukan dalam penelitian, sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepemimpinan pada PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka.
2. Bagaimana *employee engangement* PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka.

4. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kepemimpinan pada PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka.
2. *Employee engagement* Pada PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka.
3. Kinerja Karyawan Pada PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka.
4. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan *employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya pengetahuan berfikir dan sebagai bahan tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penulis berharap agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan, serta sebagai bahan tambahan untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan manfaat untuk sebagian pihak. Pihak tersebut antara lain :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman tersendiri mengenai permasalahan pada organisasi dan perkembangan sumber daya manusia yang berada di organisasi seta dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek selama penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai saran dan masukan kepada perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta sebagai bahan evaluasi kinerja dan pertimbangan dalam membuat keputusan di masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan.