

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era revolusi industri 4.0 yang telah berkontribusi dalam hal perubahan dan kemajuan yang terjadi didunia, khususnya didunia bisnis yang ditandai dengan munculnya berbagai kemajuan pada bidang teknologi yang berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas perusahaan. Perusahaan atau organisasi merupakan sistem sosial yang terdiri dari berbagai elemen seperti orang, tugas, struktur, teknologi, dan lingkungan, yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan tersebut diperlukan adanya proses manajemen untuk mengatur jalannya sebuah perusahaan.

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu, dengan mempergunakan seluruh sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut, dan yang paling berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan seni mengatur peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10). Sumber daya manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak suatu organisasi. Sehingga berhasil tidaknya suatu instansi maupun organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dalam organisasi.

Sektor industri merupakan sektor strategis dalam pengembangan ekonomi nasional karena mampu membantu mengatasi masalah ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang Undang RI No. 3 Tahun 2014 Tentang Perindustrian, Industri adalah seluruh bentuk kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku dan/atau memanfaatkan sumber daya industri sehingga menghasilkan barang yang mempunyai nilai tambah atau manfaat lebih tinggi, termasuk jasa industri. Industri juga dapat diklasifikasikan menurut ukurannya. Skala usaha industri dapat dibagi menjadi empat kategori berdasarkan jumlah tenaga kerja: industri rumah tangga, industri kecil, industri menengah, dan industri besar. Pembatasan skala perusahaan didasarkan pada jumlah tenaga kerja, yaitu 1-4 orang untuk usaha rumahan, 5-19 orang untuk industri kecil, 20-99 orang untuk industri menengah, dan 100 orang atau lebih untuk industri besar (Badan Pusat Statistik Jawa Barat, 2024).

Berikut data jumlah industri besar berdasarkan Provinsi di Pulau Jawa dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Jumlah Industri Besar dan Jumlah Tenaga Kerja Industri Besar
Berdasarkan Provinsi di Pulau Jawa pada Tahun 2022

Provinsi	Jumlah Industri Besar (Unit)	Jumlah Tenaga Kerja Industri Besar (Jiwa)	Jumlah Penduduk (Jiwa)	Rasio %
Banten	3.399	708.488	12.251.985	5,78
Jawa Barat	8.724	2.104.462	49.935.858	4,21
Jawa Tengah	4.372	1.133.790	37.032.410	3,06
DKI Jakarta	1.654	268.615	10.679.951	2,52
Jawa Timur	5.878	954.085	41.149.974	2,32
DI Yogyakarta	522	77.567	4.021.816	1,93

Sumber: <https://www.bps.go.id/>, (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada industri pengolahan besar, Jawa Barat memiliki jumlah industri besar terbanyak dengan jumlah 8.724 industri, jumlah tenaga kerja terbanyak dengan jumlah 2.104.462 jiwa dengan jumlah penduduk 49.935.858 jiwa. Dengan demikian Jawa Barat menjadi salah satu provinsi terpadat penduduk, dengan rasio 4,21% pada urutan kedua, artinya Jawa Barat memberikan sektor yang cukup banyak menyerap angkatan kerja dan menjadi pendorong utama lapangan pekerjaan dalam perekonomian.

Sektor perekonomian di Jawa Barat terdiri dari berbagai subsektor industri, sektor industri merupakan suatu kegiatan ekonomi yang berkaitan dengan pengolahan/pembuatan bahan baku atau pembuatan barang jadi dengan menggunakan tenaga kerja. Berikut data jumlah industri besar menurut subsektor dan golongan industri di Jawa Barat dapat dilihat pada Tabel 1.2:

Tabel 1.2
Jumlah Industri Besar Menurut Subsektor Industri dan Golongan Industri
di Jawa Barat Tahun 2019-2021

No	Golongan	2019	2020	2021	Rata-Rata
1.	Industri Makanan	1,079	1,011	1,011	1034
2.	Industri Tekstil	887	947	1,062	965
3.	Industri Pakaian Jadi	724	711	744	726
4.	Industri Barang Galian Bukan Logam	731	718	728	726
5.	Industri Karet, Barang dari Karet dan Plastik	366	476	477	440
6.	Industri Barang Logam, Bukan Mesin dan Peralatannya	269	304	301	291
7.	Industri Kimia dan Barang dari Bahan Kimia	209	274	283	255
8.	Industri Furnitur	268	243	244	252
9.	Industri Kulit, Barang dari Kulit, dan Alas kaki	211	209	208	209
10.	Industri Kendaraan Bermotor, Trailer dan Semi Trailer	154	211	220	195
11.	Industri Komputer, Barang Elektronik dan Optik	149	191	187	176
12.	Industri Pengolahan lainnya	176	153	151	160
13.	Industri Mesin dan Peralatannya	124	164	168	152
14.	Industri Peralatan Listrik	118	137	133	129
15.	Industri Kayu, Barang dari Kayu (Tak Termasuk Furnitur), dan Barang Anyaman dari Rotan, Bambu dan Sejenisnya	129	130	124	128
16.	Industri Alat Angkutan Lainnya	83	111	119	104

Lanjutan Tabel 1.2

No	Golongan	2019	2020	2021	Rata-Rata
17.	Industri Pencetakan dan Reproduksi Media Rekaman	68	93	95	85
18.	Industri Kertas, Barang dari Kertas dan Sejenisnya	83	97	94	91
19.	Industri Minuman	79	95	93	89
20.	Industri Logam Dasar	54	82	84	73
21.	Industri Farmasi, Produk Obat Kimia dan Obat Tradisional	63	72	76	70
22.	Industri Produk dari Batu Bara dan Pengilangan Minyak Bumi	15	15	15	15
23.	Industri Pengolahan Tembakau	10	9	9	9
24.	Jasa Reparasi dan Pemasangan Mesin dan Peralatan	3	4	7	5

Sumber: <https://jabar.bps.go.id>, (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa industri tekstil menjadi industri kedua yang banyak berkontribusi pada sektor industri di Jawa Barat dengan nilai rata-rata 965 industri. Industri tekstil merupakan industri yang terus mengalami peningkatan nilai dari tahun ke tahun. Keberadaan industri tekstil yang kuat di Jawa Barat mencerminkan kontribusi signifikan terhadap ekonomi regional serta pertumbuhan lapangan kerja. Industri tekstil memainkan peran penting dalam menggerakkan roda perekonomian Jawa Barat dan memberikan kontribusi yang penting terhadap pengembangan industri.

Industri tekstil tentunya memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap pertumbuhan ekonomi di Jawa Barat dan menciptakan lowongan kerja cukup besar. "Jumlah industri tekstil yang semakin meningkat tentunya daya saing antar

perusahaan tekstil tinggi, perusahaan harus berlomba-lomba memberikan produk yang berkualitas agar mampu bersaing dan bertahan di pasaran”. (Disperindag, 2022).

Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) merupakan sektor manufaktur yang mempunyai peranan yang sangat penting karena telah memberikan kontribusi signifikan bagi perekonomian nasional, industri tekstil dan pakaian merupakan industri penyumbang devisa negara, menyerap tenaga kerja yang cukup besar dan merupakan industri yang mengandalkan pemenuhan kebutuhan nasional. Berdasarkan peta jalan Making Indonesia 4.0. Industri tekstil di Indonesia kian lama kian berkembang dikarenakan hasil atau profit yang diperoleh menjanjikan, maka terjadi persaingan yang ketat di dalam industri tekstil. Dengan adanya pemanfaatan teknologi 4.0 akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas sektor industri yang lebih efisien dan dapat meningkatkan daya saing dalam era perdagangan global.

Industri tekstil di Indonesia terus berkembang berdasarkan kebutuhan masyarakat dan jumlah penduduk yang cukup besar, sehingga keuntungan yang menjanjikan dan persaingan di industri tekstil semakin ketat. (Disperindag, 2022). Kegiatan pertekstilan secara sederhana sudah lama dikenal masyarakat Indonesia. Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) memegang peranan sumber devisa yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia. Selain perannya sebagai sumber devisa, industri ini juga merupakan industri padat karya yang mampu menyerap tenaga kerja, termasuk tenaga kerja yang tidak terdidik. (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia 2021).

Industri TPT merupakan salah satu penopang ekspor Indonesia ke berbagai negara di dunia, terutama Amerika Serikat dan Jepang, serta penopang pertumbuhan sektor manufaktur. Namun seiring berjalannya waktu, industri ini mengalami pasang surut dalam perkembangannya, tidak hanya dalam kaitannya dengan persaingan tetapi juga dalam kaitannya dengan banyak regulasi yang dihadapi, baik di dalam negeri maupun nasional. (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia 2021).

Pelaku usaha tekstil dan pakaian jadi menyebutkan pengadaan teknologi pada mesin produksi dan kompetensi sumber daya manusia dapat menjadi syarat terwujudnya pemanfaatan industri 4.0 di sektor unggulan ini. Industri tekstil di Indonesia kian lama kian berkembang di karenakan hasil atau profit yang diperoleh menjanjikan, maka terjadi persaingan yang ketat didalam industri tekstil. Industri tekstil dan pakaian jadi merupakan salah satu sektor prioritas untuk dikembangkan karena berperan strategis dalam perekonomian nasional, merupakan industri penyumbang devisa negara, menyerap tenaga kerja yang cukup besar dan merupakan industri yang mengandalkan pemenuhan kebutuhan nasional.

Berikut data jumlah unit industri dan tenaga kerja industri besar pada Kabupaten di Jawa Barat dapat dilihat pada Tabel 1.3:

Tabel 1.3
Jumlah Unit Industri dan Tenaga Kerja Industri Pada Kabupaten di Jawa Barat pada Tahun 2022

No.	Kabupaten	Unit Industri	Tenaga Kerja	Rasio %
1.	Kabupaten Bogor	261	123.870	2,11
2.	Kabupaten Karawang	332	263.360	1,26
3.	Kabupaten Bekasi	831	317.819	0,26

Lanjutan Tabel 1.3

No.	Kabupaten	Unit Industri	Tenaga Kerja	Rasio %
4.	Kabupaten Bandung Barat	72	29.988	0,24
5.	Kabupaten Purwakarta	81	44.408	0,18
6.	Kabupaten Bandung	159	124.015	0,13
7.	Kabupaten Cirebon	33	42.057	0,08
8.	Kabupaten Subang	39	68.786	0,06
9.	Kabupaten Sukabumi	42	75.162	0,06
10.	Kabupaten Sumedang	30	55.754	0,05

Sumber: [Open Data Jabar \(jabarprov.go.id\)](https://jabarprov.go.id), (2022)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa unit industri di Kabupaten Sumedang berkontribusi paling rendah dibandingkan dengan beberapa kabupaten lain di Jawa Barat pada sektor industri dengan 30 unit industri dan memiliki rasio sebesar 0,05 %. Hal tersebut menjadikan Kabupaten Sumedang menjadi salah satu Kabupaten yang belum menjadi pendorong utama penyerapan tenaga kerja. Meskipun demikian, data ini juga menunjukkan potensi untuk pengembangan lebih lanjut dalam sektor industri di Kabupaten Sumedang. Memperhatikan jumlah tenaga kerja yang cukup besar yaitu 55.754 tenaga kerja, artinya Kabupaten Sumedang memiliki potensi untuk mengembangkan sektor industri lebih lanjut dengan memperhatikan kebutuhan tenaga kerja dan mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Pada umumnya sektor industri adalah sektor yang menyerap tenaga kerja cukup banyak, maka diharapkan bisa meningkatkan tenaga kerja di Kabupaten Sumedang dan sekitarnya. Hal tersebut menarik peneliti untuk melakukan penelitian di wilayah Kabupaten Sumedang. Industri tekstil tentunya memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap pertumbuhan ekonomi di Jawa Barat dan

menciptakan lowongan kerja yang cukup besar. ”Industri tekstil terus berkembang berdasarkan kebutuhan masyarakat dan jumlah penduduk yang cukup besar, sehingga keuntungan yang menjanjikan dan persaingan di industri tekstil semakin ketat”. (Disperindag, 2022).

Berikut data daftar industri tekstil dan nilai skor industri tekstil di wilayah Kabupaten Sumedang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.4
Daftar Industri Tekstil dan Rating Pegawai Terhadap Industri Tekstil di Kabupaten Sumedang 2023

No	Industri Tekstil	Alamat	Rating (1-5)
1.	PT Sunsonindo Textil Industri	Jl. Raya Rancaekek Km 23, Sumedang, Jawa Barat	4,5
2.	PT Aichi Tex Indonesia	Jl. Raya Rancaekek Km 24,5, Sumedang, Jawa Barat	4,4
3.	PT Polyfin	Jl Raya Rancaekek Km 20, Sumedang, Jawa Barat	4,4
4.	PT Insan Sandang Inter Nusa	Jl. Raya Rancaekek Km 22,5 Kabupaten Sumedang, Jawa Barat	4,2
5.	PT Citra Mas Aditama	Jl Raya Rancaengkek Km. 24,5 Kawasan Dwipapuri Abadi, Sumedang, Jabar	4,1
6.	PT Gaha Green Garment	Kawasan Industri Rancaekek Kav N1-2, Sumedang, Jawa Barat	4,1
7.	PT Kewalram Indonesia	Jl Raya Rancaekek Km 25, kab. Sumedang, Provinsi Jawa Barat	3,9

Sumber : www.daftarperusahaan.com, (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 terdapat beberapa informasi perusahaan tekstil di Kabupaten Sumedang. Berdasarkan rating yang diberikan oleh pegawai terhadap perusahaan, PT Kewalram Indonesia memiliki rating yang relatif rendah dibandingkan dengan perusahaan tekstil lainnya di Kabupaten Sumedang, Jawa Barat. Nilai rating 3,9, berdasarkan rata-rata ulasan yang diberikan pegawai terhadap perusahaan dapat disimpulkan bahwa PT Kewalram Indonesia memiliki kinerja perusahaan yang masih rendah. Hal ini tentu dapat mempengaruhi penurunan kinerja.

PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat merupakan perusahaan yang berbentuk perseroan terbatas yang bergerak di bidang industri tekstil. Peran pegawai menjadi hal yang sangat karena pegawai berkaitan langsung dengan operasional perusahaan, maka dari itu sudah seharusnya perusahaan lebih memperhatikan cara yang tepat untuk mengembangkan sumber daya manusia. Kinerja pegawai yang baik akan mendorong kemajuan dan perekonomian serta dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Perusahaan juga seringkali mengalami kendala dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai yang dapat menghambat jalannya proses produksi, ketika pegawai mendapatkan motivasi dalam bekerja pastinya pegawai tersebut akan berupaya semaksimal mungkin dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya. Ada beberapa faktor yang menjadi kendala dalam meningkatkan motivasi kerja diantaranya karyawan merasa upah yang diterima tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya, tidak semangat dalam bekerja,

tidak bisa menikmati pekerjaan, pengaruh rekan kerja dan tidak nyaman dengan pekerjaannya.

Berikut daftar bagian dan jumlah pegawai divisi produksi PT. Kewalram Indonesia pada tahun 2024 dapat dilihat pada Tabel 1.5:

Tabel 1.5
Daftar Bagian dan Jumlah Pegawai Divisi Produksi PT. Kewalram
Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat Tahun 2024

Bagian	Jumlah Pegawai
<i>Open End</i>	144
<i>Back Process Open End</i>	129
<i>Packing</i>	100
<i>Mutu Vortex Spun</i>	71
<i>Quality Control</i>	40

Sumber: *Timekeeper* PT. Kewalram Indonesia, 2024

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat. Berdasarkan data divisi produksi bagian *open end* memiliki jumlah pegawai sebanyak 144 orang yang berada pada urutan pertama. Artinya hal ini menunjukkan bahwa divisi produksi bagian *open end* memenuhi syarat dilakukannya sebuah penelitian. Oleh karena itu, bagian *open end* dipilih sebagai objek penelitian.

Berdasarkan data yang telah didapatkan dari HRD PT, Kewalram Indonesia, peneliti mendapatkan beberapa fenomena masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada Divisi Produksi bagian *Open End* di PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat. Berikut data jumlah produksi pada Divisi Produksi bagian *Open End* PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa selama 5 tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.6:

Tabel 1.6
Data Produksi Pegawai pada Divisi Produksi bagian *Open End*
PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat
Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Produksi (M.T)	Benang yang Diproduksi (Ne)
2019	9.487	15,23
2020	9.004	16,70
2021	832	16,35
2022	710	16,05
2023	696	16,41

Sumber : HRD PT Kewalram Indonesia, (2024)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa jumlah produksi pada divisi produksi bagian *open end* PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat. Berdasarkan data penurunan produksi yang terjadi selama 5 tahun terakhir dari tahun 2019 hingga 2023, dapat disimpulkan bahwa adanya penurunan produksi yang berdampak menurunnya kinerja pada pegawai PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat, Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan menentukan seberapa banyak kontribusi yang diberikan untuk perusahaan dari pegawai.

Data yang diperoleh dari perusahaan dirasa belum cukup sebagai landasan penelitian, untuk itu peneliti melakukan pra survey kepada pegawai Divisi Produksi bagian *Open End* PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat. Peneliti melakukan pembagian kuesioner pra survey kepada 30 responden secara acak sebagai sampel.

Berikut hasil kuesioner pra survey variabel kinerja pegawai pada divisi produksi bagian *open end* PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.7:

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Kinerja Pegawai pada Divisi
Produksi bagian *Open End* PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang
Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Kinerja Pegawai	Kualitas Kerja	1	12	12	1	2	93	3,10
	Kuantitas Kerja	3	11	15	1	0	106	3,53
	Tanggung Jawab	2	10	15	3	0	101	3,37
	Kerjasama	2	10	11	8	1	100	3,33
	Inisiatif	0	2	17	11	0	81	2,70
Skor Rata-Rata Kinerja Pegawai								3,21
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, (2024)

Berdasarkan Tabel 1.7 di atas dapat dilihat rata-rata kinerja pegawai pada Divisi Produksi bagian *Open End* PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat memperoleh skor rata-rata 3,21 dengan kategori kurang baik. Dimensi yang memiliki skor rata-rata terendah yaitu dimensi kualitas kerja dengan nilai 3,10 dan inisiatif dengan nilai 2,70. Hal tersebut dapat dilihat bahwa dimensi kualitas kerja pegawai di PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat belum berjalan dengan maksimal. Kemudian dimensi inisiatif menunjukkan kurangnya inisiatif pegawai PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat dalam melakukan pekerjaan, kurangnya inisiatif dalam pekerjaan dapat mengakibatkan dampak yang merugikan bagi karyawan dan perusahaan secara keseluruhan. Tanpa inisiatif, kinerja dapat menurun, kualitas pekerjaan menjadi kurang baik, dan keterampilan tidak berkembang.

Keberhasilan suatu organisasi maupun instansi perusahaan salah satunya tidak luput dari kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, dengan adanya kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan maka suatu perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan karena hal ini lah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja para pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuannya bisa tercapai dengan optimal. Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja.

Memperhatikan motivasi kerja sangat penting bagi perusahaan, karena berkaitan dengan kinerja pegawai yakni jika seorang telah merasa bersemangat, termotivasi dan puas atas pencapaian dalam bekerja, maka kinerja yang dihasilkan pun akan ikut meningkat dan begitupun sebaliknya. Motivasi kerja pegawai dapat terbentuk dengan pemberian hak yang sesuai diantaranya: gaji atau upah yang layak, adanya penghargaan terhadap pegawai berprestasi serta peluang promosi pada pekerjaannya. Dalam mempertahankan kinerja pegawai agar tetap produktif itu perlu memperhatikan motivasi kerja pada pegawai, karena ketika seseorang mendapatkan motivasi dalam bekerja tentunya mereka akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan tugas pekerjaannya. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai kinerja yang optimal.

Terwujudnya hasil yang optimal sangat dipengaruhi oleh kinerja yang baik dari masing-masing pegawai. Setiap instansi perusahaan pasti akan selalu berusaha meningkatkan kinerja para pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuannya bisa tercapai. Mengetahui lebih jelas kondisi pegawai Divisi Produksi bagian *Open End* PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat, maka peneliti melakukan wawancara mengenai faktor apa saja yang diduga bermasalah terhadap kinerja pegawai dengan HRD PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat.

Adapun menurut penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho & Siregar, (2020) menyatakan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Al, (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Mardiani & Widiyanto, (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Arifin, (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Stefanny, Hikmah, (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti, (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel-variabel tersebut merupakan faktor-faktor yang diduga bermasalah pada kinerja pegawai, sehingga dilakukannya penyebaran kuesioner pra-survey kepada 30 responden mengenai faktor apa saja yang diduga bermasalah terhadap kinerja pegawai pada Divisi Produksi bagian *Open End* PT.

Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat yang dapat dilihat pada

Tabel 1.8:

Tabel 1.8
Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Divisi
Produksi bagian *Open End* PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang
Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata- Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Lingkungan Kerja	Fasilitas	4	18	4	1	2	108	3,60
	Penerangan	8	17	4	1	0	122	4,07
	Ruang gerak	6	17	5	1	1	116	3,87
	Suasana kerja	5	16	7	1	1	113	3,77
	Perlakuan	10	18	1	1	0	127	4,23
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								3,91
Kepemimpinan	Pengarahan	19	9	1	1	0	136	4,53
	Komunikasi	14	14	1	1	0	131	4,37
	Pengambilan keputusan	14	13	1	2	0	129	4,30
	Memotivasi	16	12	1	1	0	133	4,43
Skor Rata-Rata Kepemimpinan								4,41
Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	4	11	6	7	2	98	3,27
	Kebutuhan akan afiliasi	7	2	9	11	1	93	3,10
	Kebutuhan akan kekuasaan	3	4	15	3	5	87	2,90
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								3,09
<i>Work-Life Balance</i>	<i>Work interference with personal life</i>	0	4	10	11	6	74	2,47

Lanjutan Tabel 1.8

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
	<i>Personal life interference with work</i>	0	7	7	10	6	75	2,50
	<i>Personal life enchancement of work</i>	8	12	6	4	0	114	3,80
	<i>Work enchancement of personal life</i>	10	9	8	3	0	116	3,87
Skor Rata-Rata Keseimbangan Kehidupan Kerja								3,16
Beban Kerja	Kondisi perkerjaan	3	5	10	12	0	89	2,97
	Penggunaan waktu kerja	1	9	8	11	1	88	2,93
	Target yang harus dicapai	2	6	17	5	0	95	3,17
Skor Rata-Rata Beban Kerja								3,02
Kompensasi	Gaji	4	11	8	3	4	98	3,27
	Insentif	4	11	7	4	4	97	3,23
	Tunjangan	4	10	6	5	5	93	3,10
	Fasilitas	8	12	7	1	2	113	3,77
Skor Rata-Rata Kompensasi								3,34
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, (2024)

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat bahwa variabel *work-life balance*, beban kerja dan motivasi kerja diduga bermasalah terhadap kinerja pegawai pada Divisi Produksi bagian *Open End* PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang

Jawa Barat, hal ini karena variabel-variabel tersebut memiliki nilai terendah di bandingkan dengan variabel lainnya. *Work-life balance*, beban kerja dan motivasi kerja pada Divisi Produksi bagian *Open End* PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat memiliki kategori kurang baik, di mana *work-life balance* memperoleh nilai skor rata-rata 3,16, beban kerja memperoleh nilai skor rata-rata 3,02, dan motivasi kerja memperoleh nilai skor rata-rata 3.09.

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat bahwa variabel bebas pertama yang diduga bermasalah dengan kinerja pegawai yaitu variabel *work-life balance* memperoleh nilai skor rata-rata 3,16. Adapun dimensi yang terendah yaitu *work Interference with personal life* atau sejauh mana pekerjaan yang dilakukan individu dapat mempengaruhi dan mengganggu kehidupan pribadinya dengan skor rata-rata 2,47 dan *Personal life interference with work* yaitu sejauh mana kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan individu dengan skor rata-rata 2,50, yang menunjukkan bahwa *work-life balance* masih belum dilakukan oleh pegawai secara maksimal, sehingga keseimbangan kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan masih belum seimbang, dikarenakan kurangnya inisiatif dari diri sendiri. Hal ini bisa menyebabkan menurunnya fokus pegawai saat bekerja sehingga pegawai bekerja tidak produktif. Jika ini dibiarkan begitu saja maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan membawa dampak kepada perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat bahwa variabel bebas kedua yang diduga bermasalah dengan kinerja pegawai yaitu beban kerja dengan memperoleh nilai skor rata-rata 3,02. Adapun dimensi yang terendah yaitu kondisi pekerjaan

dengan memperoleh nilai rata-rata 2,97 dan penggunaan waktu kerja dengan memperoleh nilai rata-rata 2,93, yang menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan dan penggunaan waktu bekerja yang diberikan kepada pegawai dirasa melebihi kemampuan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri, jika kemampuan pegawai lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Maka dari itu beban kerja sangat berpengaruh dari berbagai aspek. Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat bahwa terdapat variabel yang diduga bermasalah dengan kinerja pegawai yaitu motivasi kerja sebagai variabel intervening yang menjadi variabel penyalur atau antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel motivasi kerja memperoleh skor rata-rata 3,09. Adapun dimensi yang terendah yaitu kebutuhan akan kekuasaan dengan memperoleh skor rata-rata 2,90, yang menunjukkan bahwa untuk menguasai sesuatu pekerjaan pegawai masih kurang. Hasil tersebut menjadi salah satu yang diyakini oleh perusahaan bahwa motivasi kerja didalam suatu perusahaan merupakan faktor yang harus diperhatikan sepenuhnya oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan berdasarkan data hasil pra survey yang disajikan di atas, dapat disimpulkan bahwa PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat memiliki permasalahan pada pegawai Divisi Produksi bagian

Open End yang dipengaruhi oleh *work-life balance*, beban kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai. Oleh karena itu penting untuk dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *WORK LIFE-BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN TEKSTIL DIVISI PRODUKSI BAGIAN *OPEN END* PT. KEWALRAM INDONESIA DI KABUPATEN SUMEDANG JAWA BARAT”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah untuk melakukan penelitian mengenai *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai. Identifikasi masalah tersebut diperoleh dari latar belakang penelitian, dan rumusan masalah menggambarkan adanya permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini, di mana nantinya akan dijawab dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan penulis, maka dapat diidentifikasi masalah yang muncul di PT. Kewalram Indonesia adalah sebagai berikut:

1. *Work-Life Balance*

- a. Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan dapat mengganggu kehidupan pribadinya.

- b. Masalah yang dimiliki pegawai dapat mengganggu fokus kinerja pegawai di tempat kerja.
2. Beban Kerja
 - a. Pegawai merasa kondisi pekerjaan memiliki tuntutan yang cukup tinggi serta banyaknya pekerjaan yang diberikan.
 - b. Pegawai merasa tertekan saat ada pekerjaan yang diberikan harus diselesaikan dalam waktu singkat.
3. Motivasi Kerja
 - a. Pegawai kurang termotivasi untuk mendapatkan posisi yang lebih baik diperusahaan.
4. Kinerja Pegawai
 - a. Kualitas kinerja pegawai belum maksimal.
 - b. Belum ada inisiatif dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan pegawai mengenai *work-life balance* pada Divisi Produksi bagian *Open End* PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat.
2. Bagaimana tanggapan pegawai mengenai beban kerja pada Divisi Produksi bagian *Open End* PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat.
3. Bagaimana tanggapan pegawai mengenai motivasi kerja pada Divisi Produksi bagian *Open End* PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat.

4. Bagaimana tanggapan pegawai mengenai kinerja pegawai pada Divisi Produksi bagian *Open End* PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat.
5. Seberapa besar pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Divisi Produksi bagian *Open End* PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat baik secara langsung maupun tidak langsung.
6. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Divisi Produksi bagian *Open End* PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tanggapan pegawai mengenai *work-life balance* pada Divisi Produksi bagian *Open End* PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat.
2. Tanggapan pegawai beban kerja pada Divisi Produksi bagian *Open End* PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat.
3. Tanggapan pegawai motivasi kerja pada Divisi Produksi bagian *Open End* PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat.
4. Tanggapan pegawai kinerja pegawai pada Divisi Produksi bagian *Open End* PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat.
5. Besarnya pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Divisi Produksi bagian *Open End* PT. Kewalram Indonesia Kabupaten Sumedang Jawa Barat baik secara langsung maupun tidak langsung.

6. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Divisi Produksi bagian *Open End* PT. Kewalram Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka kegunaan penelitian dapat dilihat dari dua sisi yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Pembahasan mengenai kegunaan teoritis dan praktis dapat dilihat lebih rinci di bawah ini:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam pengembangan ilmu bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman khususnya mengenai *work-life balance*, beban kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Penulis
 - a. Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam memahami manajemen sumber daya manusia khususnya *work-life balance*, beban kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.
 - b. Sebagai syarat dalam menyelesaikan Pendidikan Sarjana (S1) Ekonomi Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.

- c. Menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan dan kemampuan penulis dalam dunia kerja di masa yang akan datang.

2. Bagi Perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam menangani masalah yang berkaitan dengan *work-life balance* dan beban kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran yang dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada perusahaan terhadap permasalahan yang terjadi, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan, wawasan bagi para pembaca mengenai pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai, serta sebagai sumber referensi yang bermanfaat bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian selanjutnya.