

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri tekstil menjadi industri yang lejang waktu dan tidak pernah gagal total karena bagaimanapun tekstil merupakan kebutuhan primer manusia. Laporan dari *Grand View Research Inc* menyebutkan pasar tekstil global diperkirakan akan mencapai US\$ 1.420,3 miliar pada 2030. Berikut ini menunjukkan negara dengan eksportir tekstil terbesar di Asia berdasarkan nilai ekspor dan presentase pada tahun 2022:

Tabel 1. 1
Negara Eksportir Tekstil Terbesar di Asia Pada Tahun 2022

Negara	Nilai Ekspor (US\$ Miliar)	Presentase
China	303	32.2%
Bangladesh	57.7	6.13%
Vietnam	48.8	5.18%
India	41.1	4.36%
Turkey	36.7	3.89%
Pakistan	22.1	2.35%
Cambodia	16	1.7%
Indonesia	15.5	1.65%

Sumber: OEC World 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 China menjadi eksportir tekstil terbesar didunia mencapai lebih dari US\$303 miliar atau sekitar 32.2% pada tahun 2022. Indonesia menduduki peringkat kedelapan dengan nilai ekspor US\$15.5 miliar atau sekitar

1.65% pada tahun 2022 hal tersebut menunjukkan Indonesia masih memiliki hambatan-hambatan dalam kegiatan ekspor.

Pada era revolusi industri 4.0, banyak perubahan dan kemajuan telah terjadi di seluruh dunia, terutama di bidang bisnis, yang ditunjukkan dengan munculnya berbagai kemajuan di bidang teknologi yang dapat membantu orang secara efektif dan efisien menyelesaikan tugas mereka. Perkembangan teknologi yang semakin maju dan modern menimbulkan persaingan yang sangat ketat di industri, yang membuat banyak perusahaan menjadi sangat kompetitif. Sumber daya manusia harus selalu terlibat dan mendominasi setiap kegiatan perusahaan atau organisasi sebagai perencana, pelaku dan penentu di dalam organisasi (Pratama Angga, 2022).

Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan maka akan mencapai keberhasilan dalam menjalankan tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, fungsi sumber daya manusia tidak dapat tergantikan dan membuat perusahaan dapat bersaing dalam sebuah perusahaan dibandingkan dengan sumber daya lain seperti teknologi, modal, atau strategi. Peranan sumber daya manusia di perusahaan dimulai dari perencanaan perusahaan hingga implementasi dari perencanaanya dapat berjalan dengan baik, maka dari itu, setiap perusahaan harus semakin selektif memilih dan menentukan SDM yang akan bergabung di perusahaannya agar manajemen sumber daya manusia dapat berjalan sebagaimana mestinya (Naibaho Ivan Yosefwan, 2023).

Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) merupakan sektor manufaktur yang mempunyai peranan yang sangat penting karena memberikan kontribusi signifikan bagi perekonomian nasional. Menurut Kementerian Perindustrian berdasarkan peta making Indonesia 4.0, industri tekstil dan pakaian sebagai satu dari lima sektor manufaktur yang sedang diprioritaskan pengembangannya terutama dalam kesiapan memasuki era industri 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.

Pengusaha Tekstil dan pakaian jadi mengatakan pemanfaatan industri 4.0 hanya dapat dicapai melalui pengadaan teknologi untuk mesin produksi dan keterampilan sumber daya manusia. Industri tekstil di Indonesia terus berkembang karena keuntungan yang menjanjikan. Akibatnya, terjadi persaingan yang ketat. Ketika permintaan akan produk berkualitas meningkat, industri tekstil mulai menggunakan AI karena dapat digunakan untuk meningkatkan proses produksi dan memprediksi kebutuhan pasar (Ghozali Zein et al., 2024).

Pengertian mengenai produk tekstil diatur pula dalam peraturan Menteri perdagangan R.I 85/M-DAG/PER/10/2015. Dalam peraturan Menteri ini, yang dikatakan dengan tekstil dan produk tekstil yang selanjutnya disingkat TPT adalah serat, benang filamen, kain lembaran dan produk yang menggunakan kain lembaran sebagai bahan baku atau bahan penolong.

Berikut ini menunjukkan jumlah industri tekstil dan upah minimum provinsi (UMP) di industri tekstil pada tahun 2023, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 2
Jumlah Industri Tekstil Tahun 2023 dan Upah Minimum Provinsi (UMP)
Industri Tekstil Berdasarkan Provinsi Tahun 2024

Provinsi	Jumlah Industri Tekstil Tahun 2023	UMP Industri Tekstil Tahun 2024
Jawa Barat	1040	Rp. 2.057.495
Jawa Timur	604	Rp. 2.165.244
Sumatera Utara	194	Rp. 2.809.915
DI Yogyakarta	90	Rp. 2.125.897
Sulawesi Selatan	25	Rp. 3.434.298
Kalimantan Timur	17	Rp. 3.360.858
Bali	14	Rp. 2.813.672

Sumber: <https://kemenperin.go.id> (2023), Gajimu.com/Tekstil (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat menurut kementerian Perindustrian Provinsi Jawa Barat merupakan provinsi yang memiliki kontribusi cukup besar di industri tekstil dan memiliki 1040 industri tekstil. Hal tersebut dapat menciptakan lapangan pekerjaan dan meningkatkan ekonomi di Jawa Barat.

Posisi upah minimum provinsi (UMP) di Jawa Barat pada tahun 2024 masih rendah dengan jumlah Rp. 2.057.495 dibandingkan dengan upah minimum (UMP) Jawa Timur, Sumatera Utara, DI Yogyakarta, Sulawesi Selatan, Kalimantan Timur dan Bali. Hal tersebut akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan sehingga kepuasan kerja pun ikut menurun, karena karyawan akan merasa tidak puas atas upah yang diterima tidak sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang dilakukannya.

Upah karyawan terkadang menjadi kendala bagi setiap Perusahaan, karyawan dapat mengukur seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka dengan melihat upah minimum, yang merupakan standar minimum yang digunakan oleh pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja mereka di empat kerja mereka. Karena pemenuhan kebutuhan berbeda-beda disetiap Kabupaten/Kota, tabel berikut menunjukkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Industri Tekstil di Jawa Barat pada tahun 2024:

Tabel 1. 3
Upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) di industri Tekstil di Jawa barat
pada tahun 2024

Kabupaten/Kota	UMK Tahun 2024
Kota Bekasi	Rp 5.343.430
Kabupaten Karawang	Rp 5.257.834
Kabupaten Bekasi	Rp 5.219.263
Kota Depok	Rp 4.878.612
Kota Bogor	Rp 4.813.988
Kabupaten Bogor	Rp 4.579.541
Kabupaten Purwakarta	Rp 4.499.768
Kota Bandung	Rp 4.209.309

Sumber: Gajimu.com/Tekstil (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kota bandung memiliki upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) paling rendah sebesar Rp. 4.209.309. pada umumnya, karyawan yang bekerja untuk suatu perusahaan bertujuan untuk mendapatkan upah yang memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka, sehingga mereka dapat lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Akibatnya, hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan dan belum optimalnya kinerja kerja mereka.

Kinerja mempunyai peran penting untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik ditentukan dari hasil penilaian kinerja karyawan, ditentukan dengan kategori penilaian yang dapat dibandingkan antara tolak ukur yang digunakan untuk menilai kinerja perusahaan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang meningkat menunjukkan bahwa perusahaan juga berkinerja dengan baik. Peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan yang baik mampu menghasilkan sumber daya yang baik, dan kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal dalam mendukung tujuan perusahaan. Maka dari itu penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia yang berdampak pada pengambilan keputusan strategi.

Perusahaan-perusahaan tekstil di Jawa Barat terutama di Kota Bandung sedang dihadapkan dengan persaingan yang begitu ketat. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan rencana. Memberikan dorongan kepada sumber daya manusia atau karyawan diharapkan dapat menciptakan kinerja yang baik bagi karyawan perusahaan.

Berikut ini terdapat tabel beberapa perusahaan yang bergerak dibidang tekstil di wilayah jawa barat khususnya di bandung beserta dengan ulasan yang berasal dari ulasan google.

Tabel 1. 4
Perusahaan Tekstil Yang Tersebar di Kota Bandung

No	Nama Perusahaan	Ulasan	Alamat
1.	PT. Glory Textile Indonesia	4,6	Jl. Cipamokolan No.179, Cipamokolan, Kec. Rancasari, Kota Bandung, 40292
2.	PT. Sawi Husana Textile	4,5	Jl. Bumi Kiara 1 No.3, Kb. Kangkung, Kec. Kiaracandong, Kota Bandung 40284
3.	PT. Oju Textile Indonesia	4,4	Jl. Soekarno-Hatta No.736 Cimincrang, Gedebage, Kota Bandung
4.	PT. Famatex	4,1	Jl. A.H Nasution No. 272, Cipadung Wetan, Kec. Panyileukan, Kota Bandung, 40614
5.	PT. Adhi Mitra Dinamika	4,0	Jl. A.H. Nasution No.73, Palasari, Kec. Ujung Berung, Kota Bandung, 40615

Sumber: Ulasan Google 2024

Dari Tabel 1.4 dapat terlihat bahwa PT. Glory Textile Indonesia menempati urutan pertama dengan ulasan google sebesar 4,6 disusul oleh PT Sawi Husana Textile dengan ulasan sebesar 4,5 kemudian urutan ketiga PT Oju Textile Indonesia dengan ulasan sebesar 4,4 selanjutnya urutan keempat PT. Famatex dengan ulasan sebesar 4,1 dan urutan terakhir ditempati oleh PT Adhi Mitra Dinamika dengan ulasan sebesar 4,0.

PT Adhi Mitra Dinamika adalah salah satu pabrik denim tertua di Bandung, Indonesia, yang didirikan sekitar tahun 1999, dengan fokus pada produk kain denim untuk pasar lokal dan internasional. PT Adhi Mitra Dinamika sebelumnya Bernama PT Aditya Cipta Dasa Manunggal, Bapak Ogam selaku investor

melakukan akuisisi semua saham PT Aditya Cipta Dasa Manunggal pada bulan juni 2012, dan berdirilah PT Adhi Mitra Dinamika. Kini PT Adhi Mitra Dinamika memiliki pekerja kurang lebih sekitar 246 karyawan, dimana Sebagian besar karyawannya dari orang-orang yang bertempat tinggal di daerah sekitarnya.

Baru-baru ini PT Adhi Mitra Dinamika sudah meluaskan varian produk serta menambah daya muat produksi untuk memenuhi Tingkat permintaan. Saat ini perusahaan dapat menghasilkan kain denim dari 5oz hingga 16oz dengan kapasitas/volume produksi 6.000.000yard pertahunnya dibawah merk Amdenim. PT Adhi Mitra Dinamika menggunakan mesin-mesin eropa mulai dari persiapan hingga proses finishing. Pada proses pewarnaan dan pengukuran, PT Adhi Mitra Dinamika menggunakan mesin dari Sucker-Muller, serta menggunakan Pichanol untuk mesin tenun dan Monfort untuk menghanguskan dan membersihkan.

PT Adhi Mitra Dinamika memiliki standar yang tinggi untuk etika, baik itu untuk karyawan dan juga Masyarakat, serta PT Adhi Mitra Dinamika mengusahakan untuk selalu dapat meningkatkan kualitas produk dan juga mengurangi dampak yang timbul pada lingkungan. Seluruh proses pengolahan di dalam PT Adhi Mitra Dinamika (baik asap dari ketel, kebisingan dari mesin tenun, limbah cair serta fasilitas pengolahan limbah dilengkapi dengan proses UF dan RO) sesuai dengan standar persyaratan yang di tetapkan oleh pemerintah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Adhi Mitra Dinamika ini kinerja perusahaan belum optimal, maka dilakukan evaluasi dan analisis kinerja karyawan untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian

sasaran strategi PT. Adhi Mitra Dinamika dan sebab-sebab tercapai dan tidaknya kinerja yang diharapkan untuk mempermudah interpretasi atas pencapaian kinerja sasaran serta indikator sasaran. Berikut data sistem penilaian kinerja pada PT. Adhi Mitra Dinamika Kota Bandung.

Tabel 1. 5
Skala penilaian Kinerja Karyawan PT. Adhi Mitra Dinamika Kota Bandung

Grade	Nilai	Keterangan
A	91-100	Sangat Baik
B	81-90	Baik
C	71-80	Cukup
D	<70	Kurang

Sumber: HRD PT. Adhi Mitra Dinamika (2023)

Berdasarkan Tabel 1.5 menjelaskan hasil skala sistem penilaian kinerja karyawan PT. Adhi Mitra Dinamika dibagi menjadi empat interpretasi. Berikut tabel mengenai rekapitulasi indikator sasaran kinerja karyawan PT. Adhi Mitra Dinamika pada tahun 2023

Tabel 1. 6
Evaluasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Adhi Mitra Dinamika Kota Bandung

No	Departemen	Grade	Keterangan
1	Departemen Admin dan General	C	Cukup
2	Departemen Umum	B	Baik
3	Departemen Gudang	C	Cukup
4	Departemen Persiapan	B	Baik
5	Departemen Weaving	B	Baik
6	Departemen Inspecting	B	Baik

No	Departemen	Grade	Keterangan
7	Departemen Finishing	B	Baik
8	Departemen Utility	C	Cukup

Sumber: HRD PT Adhi Mitra Dinamika (2023)

Berdasarkan Tabel 1.6 Mengenai target dan realisasi indikator kinerja PT. Adhi Mitra Dinamika tahun 2023 terdapat 3 departemen yang mencapai grade C, yaitu departemen Admin dan General, departemen Gudang dan departemen Utility. Sehingga menurut rekapitulasi indikator sasaran tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Adhi Mira Dinamika pada tahun 2023 masih belum optimal dan perlu dilakukan evaluasi, karena masih terdapat beberapa indikator sasaran yang tidak terealisasi sesuai target.

Penulis melakukan wawancara mengenai penilaian kinerja karyawan dengan HRD PT Adhi Mitra Dinamika yang menilai kinerja karyawan dan dilakukannya penyebaran kuisioner pra-survey kepada 30 responden mengenai kinerja karyawan pada PT Adhi Mitra Dinamika dapat dilihat pada tabel:

Tabel 1. 7
Hasil Kuesioner Pra Survei Variabel Kinerja Karyawan pada PT. Adhi Mitra Dinamika Kota Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Kualitas	1	6	5	14	4	104	3,47
2	Kuantitas	1	5	12	10	2	97	3,23
3	Tanggung Jawab	1	5	8	15	1	100	3,33
4	Kerja sama	1	5	7	16	1	101	3,37
5	Inisiatif	5	4	6	13	2	93	3,10
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan								3,30
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								

Rata- Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)
Skor Rata- Rata = Total Rata - Rata :Jumlah Pernyataan

Sumber: Hasil data presurvey diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan Tabel 1.7 diatas menunjukkan rata-rata kinerja karyawan di PT Adhi Mitra Dinamika memperoleh skor rata-rata 3,30 yang artinya kinerja karyawan dapat dikatakan kurang baik. Dimensi yang memiliki nilai di bawah rata-rata yaitu dimensi inisiatif dengan nilai 3,10, dimensi kuantitas dengan nilai 3,23, dimensi tanggung jawab memperoleh nilai rata-rata 3,33 dan dimensi Kerjasama memperoleh dengan nilai rata-rata 3,37 hal tersebut dikarenakan masih terdapat karyawan yang kurang mampu menyelesaikan tugas dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, masih terdapat karyawan yang kurang inisiatif dalam menyelesaikan tugasnya tanpa diperintah, masih terdapat karyawan yang tidak memenuhi target dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja sehingga menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal, kurang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan serta karyawan kurang teliti dalam pekerjaannya sehingga hasil pekerjaannya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga kinerja kurang optimal

Permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh perusahaan maupun organisasi, karena itu manajemen perusahaan terutama HR perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat HR perusahaan dapat mengambil kebijakan serta Tindakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat sesuai dengan harapan perusahaan ataupun organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja baik berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja seperti Kompensasi, Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Disiplin Kerja, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan lainnya. faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat optimal dan dapat memperoleh predikat sangat baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fernos & Wipi, 2023) yang membahas tentang pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Padang yang menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Padang. Karena kompensasi merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan diluar gaji kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja juga memiliki fungsi yang penting, yaitu untuk dapat memberikan pelatihan dan bimbingan untuk menjalankan setiap kinerja karyawan dengan baik agar bisa tercapai kesuksesan yang diharapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rudi Azhar, 2022) yang membahas tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Kemampuan pimpinan dan pemahaman pegawai dalam menciptakan

lingkungan kerja yang nyaman, sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Pegawai harus memiliki disiplin tinggi supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Pradana Lutfiyanto et al., 2020) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Gaya kepemimpinan disini harus sangat berperan aktif untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mengoptimalkan kemampuan yang ada agar dapat menghasilkan output yang dapat bersaing dijenjang yang sama. Penelitian tersebut juga menyimpulkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja secara signifikan. Hal ini merupakan hal yang sangat penting untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Misna Sari & Finthariasari, 2022) mengenai pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi perusahaan untuk terus memberi dukungan serta semangat yang lebih guna meningkatkan kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 8
Research Gap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

No	Variabel yang Mempengaruhi Kinerja	Peneliti	Hasil Penelitian		
			+	-	Signifikan
1	Kompensasi (X1)	(Fernos & Wipi, 2023)	✓		✓
		(Hardina & Vikaliana, 2020)	✓		✓
		(Siregar & Linda, 2022)	✓		✓
2	Motivasi kerja (X2)	(Fernos & Wipi, 2023)	✓		✓
		(Saputra Dio & Fernos Jhon, 2023)	✓		✓
		(Khaerunisa et al., 2023)	✓		✓
3	Lingkungan Kerja (X3)	(Rudi Azhar, 2022)	✓		✓
		(Alamsyah & Panday, 2021)	✓		x
		(Safitri Anissa Nur, 2022)	✓		✓
4	Gaya Kepemimpinan (X4)	(Pradana Lutfiyanto et al., 2020)	✓		✓
		(Turambi Kevyn Gilbert Yohanes et al., 2022)	✓		✓
		(Melia Santosa, 2021)	✓		✓
5	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X5)	(Pradana Lutfiyanto et al., 2020)	✓		✓
		(Lukito Ricky, 2020)		✓	x
6	Disiplin Kerja (X6)	(Rudi Azhar, 2022)	✓		✓
		(Aulia Fitri Tsuraya & Jhon Fernos, 2023)	✓		✓
		(M. S. Hidayat et al., 2024)	✓		✓
7	Kecerdasan Intelektual (X7)	(Misna Sari & Finthariasari, 2022)	✓		✓
		(Batubara et al., 2021)	✓		✓
		(Alamsyah & Panday, 2021)	✓		x
8	Kecerdasan Emosional (X8)	(Misna Sari & Finthariasari, 2022)	✓		✓

No	Variabel yang Mempengaruhi Kinerja	Peneliti	Hasil Penelitian		
			+	-	Signifikan
		(H. Setiawan et al., 2022)	✓		✓
		(Anwar et al., 2020)	✓		✓

Sumber: Hasil olah data penelitian dari berbagai sumber (2024)

Untuk melihat lebih jelas kondisi kinerja karyawan PT Adhi Mitra Dinamika maka peneliti menyebarkan kuisioner pendahuluan mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuisioner pendahuluan yang dibagikan kepada 30 orang karyawan mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1. 9
Faktor-Faktor yang Diduga Bermasalah Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adhi Mitra Dinamika Kota Bandung

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
			STS	TS	KS	S	SS		
			1	2	3	4	5		
1	Kompensasi	Kompensasi Langsung	2	3	11	13	1	98	3,27
		Kompensasi Tidak Langsung	3	3	10	12	2	97	3,23
Skor Rata-Rata Kompensasi								3,25	
2	Motivasi kerja	Kebutuhan Untuk Prestasi	2	6	8	13	1	95	3,17
		Kebutuhan Untuk Afiliasi	2	4	4	17	3	105	3,50
		Kebutuhan Untuk Kekuasaan	1	4	8	17	0	101	3,37
Skor Rata-Rata Motivasi kerja								3,34	
3	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	0	1	6	21	2	114	3,80
		Lingkungan Kerja Non Fisik	1	2	7	19	1	107	3,57
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								3,68	

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
			STS	TS	KS	S	SS		
			1	2	3	4	5		
4	Gaya Kepemimpinan	Gaya Mengarahkan (Telling)	1	3	8	15	3	106	3,53
		Gaya Menjajakan (Selling)	0	4	13	9	4	103	3,43
		Gaya Partisipatif (Participating)	1	3	2	20	4	113	3,77
		Gaya Memberikan Wewenang (Delegating)	2	4	6	15	3	103	3,43
Skor Rata-Rata Gaya Kepemimpinan								3,54	
5	Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Altruism (Perilaku Membantu Rekan Kerja)	1	0	3	23	3	117	3,90
		Courtesy (Menghargai Orang Lain)	1	0	1	24	4	120	4,00
		Sportsmanship (Mentolerir Keadaan yang Kurang Ideal)	1	2	2	22	3	114	3,80
		Civic Virtue (Partisipasi Sukarela untuk Kemajuan Organisasi)	1	2	6	19	2	109	3,63
		Conscientiousness (Bekerja Melebihi Standart)	0	2	6	20	2	112	3,73
Skor Rata-Rata OCB								3,81	
6	Disiplin Kerja	Ketepatan Waktu dalam Bekerja	0	0	5	16	9	124	4,13
		Ketaatan Terhadap Peraturan	0	2	2	21	5	119	3,97
		Tanggung Jawab dalam Melaksanakan Tugas	1	0	2	19	8	123	4,10
		Arah Perilaku	0	2	3	22	3	116	3,87
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja								4,02	

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
			STS	TS	KS	S	SS		
			1	2	3	4	5		
7	Kecerdasan Intelektual	Kecerdasan Numeric	4	5	17	4	0	81	2,70
		Pemahaman Verbal	0	12	11	7	0	85	2,83
		Kecepatan Persepsi	2	11	11	6	0	81	2,70
		Penalaran Induktif	3	12	11	4	0	76	2,53
		Penalaran Deduktif	2	13	8	7	0	80	2,67
Skor Rata-Rata Kecerdasan Intelektual								2,69	
8	Kecerdasan Emosional	Mengenali Emosi Diri	1	0	8	19	2	111	3,70
		Mengelola Emosi	0	0	7	22	1	114	3,80
		Memotivasi kerja Diri Sendiri	1	2	2	22	3	114	3,80
		Mengenali Emosi Orang Lain	0	1	5	20	4	117	3,90
		Membina Hubungan	0	2	4	21	3	115	3,83
Skor Rata-Rata Kecerdasan Emosional								3,81	

Sumber: Hasil data pra survey diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan Tabel 1.8 Dapat dilihat bahwa variabel kompensasi, motivasi kerja dan kecerdasan intelektual diduga bermasalah terhadap kinerja karyawan pada PT Adhi Mitra Dinamika, hal ini karena variabel-variabel tersebut memiliki nilai terendah dibanding variabel yang lainnya. Kompensasi, motivasi kerja dan kecerdasan intelektual pada PT Adhi Mitra Dinamika memiliki kategori kurang baik, dimana kompensasi memperoleh skor rata-rata 3,25, motivasi kerja memperoleh skor 3,34 dan kecerdasan intelektual memperoleh skor rata-rata 2,69.

Berdasarkan tabel 1.8 dapat dilihat bahwa variabel bebas pertama yang diduga bermasalah dengan kinerja karyawan yaitu variabel kompensasi

memperoleh skor rata-rata 3,25. Adapun dimensi yang terendah yaitu kompensasi langsung memperoleh skor rata-rata 3,27. dan dimensi kompensasi tidak langsung dengan memperoleh rata-rata 3,23 yang menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawabnya, karyawan merasa kurang puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dan merasa kurang puas terhadap insentif yang diberikan oleh perusahaan sehingga mengakibatkan kinerja perusahaan kurang optimal.

Di dukung oleh penelitian (Hardina & Vikaliana, 2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana bila kompensasi yang diberikan sepadan dengan kerja karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dan berupaya mencapai kinerja yang lebih baik, yang tentunya akan memajukan jalannya usaha perusahaan.

Berdasarkan tabel 1.8 dapat dilihat bahwa variabel bebas kedua yang diduga bermasalah dengan kinerja karyawan yaitu motivasi kerja memperoleh skor rata-rata 3,34. Adapun dimensi yang terendah yaitu kebutuhan untuk prestasi dengan memperoleh skor rata-rata 3,17 dan kebutuhan untuk kekuasaan dengan skor rata-rata 3,37 yang menunjukkan bahwa perusahaan kurang memberikan penghargaan atas pencapaian yang dicapai oleh karyawan dan karyawan kurang memiliki otoritas sehingga mengakibatkan karyawan tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal.

Berdasarkan penelitian (Saputra Dio & Fernos Jhon, 2023) yang di lakukan oleh menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini bermakna dengan adanya motivasi kerja, kemauan pegawai untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi.

Berdasarkan tabel 1.8 dapat dilihat bahwa variabel bebas ketiga yang diduga bermasalah dengan kinerja karyawan yaitu kecerdasan intelektual memperoleh skor rata-rata 2,69 hal yang menunjukkan adanya masalah dari dimensi penalaran induktif dengan skor rata-rata 2,53, penalaran deduktif dengan skor 2,67, kecerdasan numeric dengan skor rata-rata 2,70, kecepatan persepsi dengan skor rata-rata 2,70 dan pemahaman verbal dengan skor rata-rata 2,83. Hal tersebut menunjukkan adanya karyawan yang merasa kesulitan dalam memahami tugas-tugas yang melibatkan perhitungan numerik, kesulitan dalam menyampaikan ide secara jelas, mengidentifikasi hubungan sebab akibat dan kesulitan dalam menyelesaikan masalah konkret.

Di dukung oleh penelitian (Batubara et al., 2021) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingginya kecerdasan intelektual yang dimiliki seseorang karyawan maka kinerja dapat meningkat. Setiap karyawan akan lebih mudah dalam bekerja karena dapat dilihat dari tingkat pekerjaan seseorang karyawan yang membutuhkan pengetahuan dan wawasan yang tinggi dalam mencapai keberhasilan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang dan hasil pra survey dari tiap variabelnya dapat disimpulkan bahwa PT Adhi Mitra Dinamika memiliki permasalahan pada kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja dan kecerdasan intelektual. Oleh karena itu penting untuk dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Textile PT Adhi Mitra Dinamika Kota Bandung”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang terdapat di dalam penelitian, permasalahan tersebut meliputi kompensasi, motivasi kerja, kecerdasan intelektual dan kinerja karyawan. Identifikasi masalah ini di peroleh dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan dapat diidentifikasi terdapat masalah dalam kinerja karyawan di PT Adhi Mitra Dinamika yang terjadi diduga akibat adanya indikator kompensasi, motivasi kerja dan kecerdasan intelektual. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Kompensasi

- a. Karyawan merasa gaji yang terima tidak sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawabnya di tempat kerja
- b. Kurangnya fasilitas kerja, seperti teknologi dan peralatan yang diberikan, yang membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan efisien dan efektif
- c. Karyawan merasa Insentif yang terima tidak memberikan motivasi kerja tambahan untuk meningkatkan kinerja karyawan

2. Motivasi kerja

- a. Karyawan tidak termotivasi kerja untuk mengejar tujuan yang ambisius karena kurangnya penghargaan atau pengakuan atas pencapaian karyawan di dalam perusahaan
- b. Karyawan tidak termotivasi kerja untuk berkontribusi dalam tim karena ketidakmampuan rekan kerja untuk bekerja sama atau saling mendukung
- c. Karyawan tidak termotivasi kerja untuk meningkatkan kinerjanya karena kurangnya otoritas kekuasaan yang karyawan miliki

3. Kecerdasan intelektual

- a. Karyawan merasa kesulitan dalam memahami atau menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan perhitungan numerik sederhana
- b. Karyawan merasa kesulitan dalam menyampaikan ide atau gagasan secara jelas melalui komunikasi lisan atau tulisan

- c. Karyawan merasa kesulitan dalam memahami informasi yang disajikan dan tidak dapat menerapkan aturan dalam menyelesaikan masalah konkret
4. Kinerja karyawan
- a. Masih adanya karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan tengat waktu yang telah ditetapkan
 - b. Karyawan kurang mampu mengelola waktu dalam bekerja
 - c. Karyawan kurang mampu dalam menghadapi tantangan atau masalah yang muncul

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di PT Adhi Mitra Dinamika Kota Bandung, sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi pada karyawan PT Adhi Mitra Dinamika Kota Bandung
2. Bagaimana motivasi kerja pada karyawan PT Adhi Mitra Dinamika Kota Bandung
3. Bagaimana kecerdasan intelektual pada karyawan PT Adhi Mitra Dinamika Kota Bandung

4. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Adhi Mitra Dinamika Kota Bandung
5. Bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan baik secara simultan dan parsial pada perusahaan PT Adhi Mitra Dinamika Kota Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah diatas, Adapun tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui:

1. Kompensasi pada PT Adhi Mitra Dinamika Kota Bandung
2. Motivasi kerja pada PT Adhi Mitra Dinamika Kota Bandung
3. Kecerdasan intelektual pada PT Adhi Mitra Dinamika Kota Bandung
4. Kinerja Karyawan pada PT Adhi Mitra Dinamika Kota Bandung
5. Besarnya pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kecerdasan intelektual pada PT Adhi Mitra Dinamika Kota Bandung secara parsial maupun simultan

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yang akan menggunakan penelitian ini. Semua hasil yang

dipeloreh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis, seperti yang akan dipaparkan berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan penelitian teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perkembangan kajian (kegunaan teoritis). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian pendalaman bagi mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan di PT Adhi Mitra Dinamika Kota Bandung.
2. Sebagai ilmu pengetahuan dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait kinerja pada karyawan, dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
3. Dapat memperkaya konsep/teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis/Empiris

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penelitian yang dilakukan, diharapkan akan memberikan kegunaan kepada berbagai pihak. Pihak tersebut antara lain:

1. Bagi peneliti

Dari penelitian ini peneliti mendapatkan pengalaman langsung yaitu penelitian bidang manajemen sumber daya manusia dan lebih mengetahui tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi instansi terkait dijadikan sebagai bahan masukan dan menambah referensi mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penulisan ini diharapkan dapat memberikan sesuatu yang positif.

3. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Sebagian besar karyawan, yaitu sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai suatu referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang ingin mengetahui tentang pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.

5. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil yang penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk studi-studi lanjutan para peneliti dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama secara lebih mendalam.

6. Bagi Regulator

Hasil yang penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau wawasan bagi badan regulator terutama bagi Kementerian Perindustrian yang bertanggung jawab atas pengembangan kebijakan industri dan regulasi yang mempengaruhi industri tekstil.