

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Teknologi saat ini di Indonesia semakin berkembang dan juga mempengaruhi sektor industri tanpa terkecuali terhadap industri manufaktur. Industri manufaktur merupakan bidang industri yang mengolah bahan baku, komponen, atau bahan lainnya, menjadi suatu produk jadi yang memiliki nilai jual dan standar spesifikasi. Industri manufaktur biasanya bekerja dalam skala produksi besar dan masal dalam menghasilkan produk jadi. Banyaknya perusahaan dalam industri, serta kondisi perekonomian saat ini telah menciptakan suatu persaingan yang ketat antar perusahaan manufaktur.

Banyaknya industri manufaktur di Indonesia membuat laju pertumbuhan di setiap provinsi menjadi berbeda beda berikut laju pertumbuhan industri manufaktur di 38 provinsi di Indonesia:

Tabel 1.1
Laju Pertumbuhan Industri Manufaktur

No	38 Provinsi	Laju Pertumbuhan
1.	Maluku Utara	41,32
2.	Sulawesi Tengah	25,53
3.	Maluku	16,37
4.	Sulawesi Barat	14,46
5.	Sulawesi Tenggara	12,81
6.	Nusa Tenggara Timur	7,33
7.	Sulawesi Utara	7,01
8.	Kalimantan Tengah	5,87
9.	Banten	5,82
10.	Papua Barat Daya	5,46
11.	Jawa Barat	4,74

No	38 Provinsi	Laju Pertumbuhan
12.	Kalimantan Timur	4,71
13.	Jawa Tengah	4,31
14.	DI Yogyakarta	4,26
15.	Sulawesi Selatan	4,26
16.	Jambi	4,16
17.	Jawa Timur	4,08
18.	Riau	3,63
19.	Sumatera selatan	3,61
20.	Sumatera Utara	3,44
21.	Sumatera Barat	3,09
22.	Kalimantan Selatan	3,01
23.	Kalimantan Barat	2,57
24.	Nusa Tenggara Barat	2,51
25.	Kep. Riau	2,48
26.	Papua Pegunungan	2,3
27.	Bali	2,26
28.	Kep. Bangka Belitung	1,92
29.	DKI Jakarta	1,86
30.	Bengkulu	1,83
31.	Papua Tengah	1,81
32.	Kalimantan Utara	1,67
33.	Lampung	1,4
34.	Papua Selatan	0,81
35.	Gorontalo	0,3
36.	Aceh	-1,56
37.	Papua Barat	-16,47
38.	Papua	-50,35
	Indonesia	4,64

Sumber : Badan Pusat Statistik Indonesia (2023)

Tabel 1.1 diatas merupakan tabel yang menjelaskan laju pertumbuhan PDB industri manufaktur yang ada di seluruh provinsi di Indonesia, dapat dilihat dari tabel diatas provinsi Jawa Barat memiliki laju pertumbuhan diangka 4,74 yang dimana laju itu masih sangat jauh jika di bandingkan dengan laju pertumbuhan dari provinsi Maluku Utara yang memperoleh angka pertumbuhan sebesar 41,32. Laju pertumbuhan industri manufaktur yang lebih tinggi di Maluku Utara dibandingkan provinsi lain di Indonesia disebabkan oleh kombinasi faktor seperti kebijakan

pemerintah yang mendukung, ketersediaan sumber daya alam, perbaikan infrastruktur, peningkatan investasi, basis awal yang rendah, atau perkembangan pesat di industri spesifik di wilayah tersebut.

Industri manufaktur memiliki beberapa aspek industri lainnya salah satunya industri otomotif, industri otomotif termasuk dalam industri manufaktur karena proses produksinya melibatkan pengolahan bahan mentah menjadi produk jadi menggunakan mesin, tenaga kerja, dan proses produksi yang terstruktur. Proses ini meliputi rangkaian langkah dari perakitan hingga terbentuknya produk jadi, seperti mobil, motor, dan lain-lain. Dalam industri manufaktur, otomotif mengubah bahan mentah menjadi produk yang bernilai dengan tambahan nilai melalui tahapan perakitan, seperti penggunaan bahan baku, upah tenaga kerja, biaya perawatan mesin, dan lain-lain. Industri otomotif merupakan salah satu bisnis yang tersebar di berbagai belahan dunia, termasuk Indonesia (Tedi Dahniar 2022). Di dalam industri otomotif juga terdapat berbagai macam bisnis lainnya seperti industri pemegang merek, industri perakitan dan industri karoseri.

Industri manufaktur dan industri karoseri memiliki hubungan yang erat dalam rantai produksi otomotif. Manufaktur sebagai sektor yang lebih luas mencakup berbagai proses produksi, termasuk pembuatan komponen kendaraan, sementara industri karoseri berfokus pada desain dan konstruksi bodi kendaraan. Keduanya saling melengkapi, di mana hasil produksi manufaktur seperti rangka, mesin, dan sistem kelistrikan menjadi input penting bagi industri karoseri dalam menciptakan produk akhir berupa kendaraan yang siap pakai. Perkembangan teknologi dan inovasi di sektor manufaktur secara langsung mempengaruhi

kemajuan industri karoseri, mendorong efisiensi produksi dan peningkatan kualitas produk akhir. Kolaborasi yang erat antara kedua industri ini tidak hanya meningkatkan daya saing di pasar otomotif, tetapi juga mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan melalui penciptaan lapangan kerja dan peningkatan nilai tambah produk.

Karoseri merupakan bagian integral dari sektor manufaktur kendaraan yang memerlukan tingkat ketelitian dan keahlian tinggi dalam produksinya. Perusahaan karoseri telah menjadi bagian integral dalam industri otomotif, terutama dalam produksi kendaraan niaga, bus, truk, dan berbagai transportasi umum lainnya. Karoseri adalah rumah kendaraan yang dibangun di atas rangka mobil atau sasis khusus bus ataupun truk, menggunakan plat logam agar tetap kuat saat digunakan. Dalam beberapa tahun terakhir, industri karoseri telah berkembang cukup pesat, dengan bahan dan teknologi unggulan yang digunakan untuk menghasilkan badan kerangka kendaraan yang berkualitas.

Karoseri tidak hanya memproduksi badan mobil, tetapi juga interior kendaraan yang sesuai dengan kebutuhan tertentu di atas chasis atau kerangka dasar mobil. Dalam beberapa tahun terakhir, industri karoseri di Indonesia telah berkembang cukup besar. Banyak industri karoseri yang telah memproduksi kendaraan niaga serta bus di Indonesia yang menggunakan jasa karoseri dalam negeri. Persaingan yang semakin ketat menuntut industri karoseri untuk bersaing satu sama lain, baik dengan pesaing lama atau pesaing baru.

Di Indonesia provinsi Jawa barat menjadi salah satu provinsi yang memiliki jumlah industri karoseri terbesar. Berikut beberapa industri karoseri yang berada di wilayah Jawa Barat:

Tabel 1.2
Data Nama Industri Karoseri Di Wilayah Jawa Barat

No	Nama Industri	Jenis Produksi	Alamat
1	PT. Putra Fajar Jaya Mandiri	Karoseri konstruksi, dump body, tangki, steel box, Spanten, Bak Angkut	Jalan Perjuangan Raya No.108 Taman Wisma Asri Bekasi Utara Kota Bekasi Jawa Barat
2	PT. Mitra Sinergi Solusi Utama (MISITAMA)	Karoseri pertambangan, oil & gas, perkebunan, dan industrial lube service truck	Jl. Kota Harapan Indah Komplek Ruko Sentra Onderdil Blok EC No. 21 Medan Satria, Kota Bekasi 17124 Jawa Barat
3	PT. Rahayu Santosa	Jetliner, Millenium, Evolution Series, Ecoline, dan Skyliner.	Jl. Raya Jakarta-Bogor No.KM 48, Nanggewer, Kec. Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16912
4	Morodadi Prima	Big bus, medium bus, ambulance	Jalan Gunung Willis Blok C No. 54, Harapan Jaya, Kota Bekasi, Jawa Barat
5	Karoseri Sanggar Karya	Medium bus, elf, truk angkut, kendaraan taktis dan ambulan	Jl. Raya Banjaran Barat No. Km 16, Batukarut, Kec. Arjasari, Kabupaten Bandung, Jawa Barat
6	PT. Carlosindo Utama	Truk angkut, wing box	Blok C3 No.8, Komplek Taman Rahayu, RW.6, Cigondewah Hilir, Kec. Margaasih, Kabupaten Bandung, Jawa bara
7	Karoseri Adhikarya Perkasa	Truk angkut, Body pick up, Wing box truk	Jl. Raya Kopo Dalam No.17,

No	Nama Industri	Jenis Produksi	Alamat
			Cirangrang, Kec. Babakan Ciparay, Kota Bandung, Jawa Barat
8	PT. Lie Ling Indonesia	Truk angkut, elf, angkutan kota, medium bus	Jl. Katapang Andir No.30, Bojongmalaka, Kec. Baleendah, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40375

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Tabel diatas merupakan tabel nama-nama industri karoseri yang berada di jawa barat. Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa data nama industri karoseri di wilayah Jawa Barat terdiri dari lima perusahaan yang cukup besar, yaitu PT. Putra Fajar Jaya Mandiri, PT. Mitra Sinergi Solusi Utama (MISITAMA), PT. Rahayu Santosa, Morodadi Prima, PT. Lie Ling Indonesia, Karoseri Adhikarya Perkasa, PT. Carlosindo Utama dan Karoseri Sanggar Karya. Setiap perusahaan tersebut memproduksi produk-produk karoseri yang berbeda, seperti konstruksi dump body, tangki, steel box, karoseri pertambangan, oil & gas, dan perkebunan, serta industrial lube service truck, medium bus, big bus, elf, angkutan kota, ambulan, kendaraan taktis.

Dari banyaknya industri karoseri di wilayah jawa barat peneliti hanya meneliti industri karoseri di wilayah Bandung. Di wilayah Bandung industri karoseri tidak hanya satu atau dua saja namun ada beberapa industri karoseri besar di Bandung. Berikut beberapa industri karoseri di wilayah Bandung:

Tabel 1.3
Data Nama Industri Karoseri Di Wilayah Bandung

No	Nama Industri	Jenis Produksi	Pencapaian kinerja
1	Karoseri Sanggar Karya	Industri karoseri yang memproduksi 1. Medium bus 2. Elf 3. Truk angkut 4. Kendaraan taktis 5. ambulans	2021= 77,47% 2022= 95,82% 2023= 81,89%
2	PT. Carlosindo Utama	Industri karoseri yang memproduksi 1. Truk angkut 2. Wing box	2021= 82,82% 2022= 84,01% 2023= 85,9%
3	Karoseri Adhikarya Perkasa	Industri karoseri yang memproduksi 1. Truk angkut 2. Body pick up 3. Wing box truk	2021= 80,20% 2022= 81,42% 2023= 82,02%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Tabel diatas merupakan tabel nama nama perusahaan karoseri yang berada di wilayah Bandung, banyaknya karoseri di Bandung membuat peneliti memutuskan untuk mencantumkan 3 (tiga) perusahaan yang di jadikan bahan untuk penelitian. Pemilihan perusahaan yang akan menjadi tempat penelitian didasari oleh beberapa alasan salah satunya perusahaan memiliki permasalahan yang menjadi kendala pada perencanaan sumber daya manusia dan orientasi kerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

PT. SANGGAR KARYA merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bagian industri karoseri di wilayah Bandung, PT. SANGGAR KARYA sudah berdiri sejak tahun 1968 di industri karoseri, produk yang di ciptakannya pertama kali merupakan produk oplet (oplet adalah kendaraan angkutan umum roda tiga yang dimodifikasi dari sepeda motor dengan menambahkan bak/bodi di belakang

untuk mengangkut penumpang. Populer di beberapa daerah di Indonesia, terutama Jawa Barat, sebagai moda transportasi tradisional berkapasitas kecil dan murah) yang di gunakan untuk memenuhi kebutuhan angkutan perkotaan pada saat itu, seiring berkembangnya teknologi PT. SANGGAR KARYA melakukan banyak perubahan baru yaitu dengan cara memproduksi beberapa produk baru seperti medium bus, elf, ambulan, truk angkut.

Dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan mencapai target dan meningkatkan pendapatan. Selain itu, kinerja karyawan juga mempengaruhi kesadaran lingkungan di perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik cenderung lebih peduli terhadap lingkungan kerja dan memiliki kesadaran yang lebih tinggi tentang bagaimana mereka dapat membantu meningkatkan kesadaran lingkungan. Menurut Sri Hartati (2019) Mendefinisikan kinerja karyawan juga dapat dianggap sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Di Indonesia kinerja diatur oleh undang-undang dan peraturan yang relevan. Beberapa undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan kinerja di Indonesia sebagai berikut:

Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun

2022: Peraturan ini mengatur evaluasi kinerja pegawai yang berisi tentang pengertian, tujuan, dan manfaat evaluasi kinerja. Peraturan ini juga menjelaskan bahwa evaluasi kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2020 peraturan yang mengatur tentang Penilaian Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan: Peraturan ini mengatur tentang penilaian kinerja pegawai yang berisi tentang tujuan, prosedur, dan indikator kinerja. Peraturan ini juga menjelaskan bahwa penilaian kinerja harus dilakukan secara objektif dan transparan.

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh untuk kemajuan suatu perusahaan atau organisasi rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi didalam perusahaan. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan pada PT. SANGGAR KARYA dapat dilihat dari presentase Sistem Manajemen Kinerja (SMK) sebagaimana dapat dilihat dari tabel 1.4.

Tabel 1.4
Sistem Manajemen Kerja PT. SANGGAR KARYA

Rentang Nilai (%)	Klasifikkasi
100	A = Baik Sekali
>97,5 100	B+ = Baik+
>92,5 – 97,5	B = Baik
>85 – 92,5	B- = Baik-
>70 - 85	Cukup
>55 – 70	D = Kurang

Sumber: PT. SANGGAR KARYA

Dapat dilihat dari tabel 1.4 bahwasanya sistem manajemen kerja (SMK) memiliki rentang nilai dan klasifikasi tertentu seperti rentang nilai >55-70 diklasifikasikan ke golongan D atau bisa diartikan kurang, rentang nilai >70-85 diklasifikasikan ke golongan C atau bisa diartikan cukup, rentang nilai >85-92,5 diklasifikasikan ke golongan B- atau bisa diartikan baik-, rentang nilai >92,5-97,5 diklasifikasikan ke golongan B atau bisa diartikan baik, sedangkan rentang nilai >97,5-100 diklasifikasikan ke golongan B+ atau bisa diartikan baik+, dan rentang nilai 100 diklasifikasikan ke golongan A atau bisa diartikan baik sekali.

Berdasarkan pengamatan awal penelitian di PT. SANGGAR KARYA, diindikasikan ada masalah pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Permasalahannya yaitu adanya kecenderungan dimana kinerja karyawan tidak konsisten pada tiga tahun terakhir sehingga mengalami fluktuasi terhadap pencapaian kinerja karyawan tersebut dan tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja yang baik pada perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada hasil rekap kinerja karyawan periode tahun 2021 sampai dengan tahun 2023.

Tabel 1.5
Hasil Rekap Kinerja Karyawan PT. SANGGAR KARYA Tahun 2021-2023

No	Tahun	Pencapaian Kinerja (%)	Predikat	Keterangan
1	2021	77,47%	C	Cukup
2	2022	95,82%	B	Baik
3	2023	81,89%	C	Cukup

Sumber: PT. SANGGAR KARYA

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan PT. SANGGAR KARYA mengalami ketidak stabilan dan belum memenuhi pencapaian target atau belum optimalnya suatu kegiatan proses kinerja yang terjadi dimana pada tahun 2021 menunjukkan predikat C dengan nilai pencapaian 77,47% masuk

dalam kategori cukup, sedangkan pada tahun 2022 mengalami peningkatan pencapaian kinerja yang menunjukkan predikat B+ dengan nilai pencapaian 95,82% masuk dalam kategori baik+, kemudian pada tahun 2023 mengalami penurunan yang menunjukkan predikat C dengan nilai pencapaian 81,89% yang masuk dalam kategori cukup. Tentunya hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik yaitu 100%.

Kinerja sangat mempengaruhi kualitas suatu perusahaan sehingga berbagai usaha dilakukan oleh perusahaan untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan agar menciptakan karyawan yang lebih berkualitas dan menguntungkan bagi perusahaan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik, jika kemampuan dan keahlian yang di miliki terus berkembang dan memberikan ide-ide yang menarik sehingga membuat perusahaan semakin maju dan bisa meningkatkan profit perusahaan.

Dari semua data sekunder yang telah diuraikan sebelumnya, terkait dengan penilaian kinerja yang kurang memuaskan pada PT. SANGGAR KARYA, maka pada penelitian ini memfokuskan terhadap kinerja karyawan. Peneliti telah melakukan pra survey dan wawancara kepada HR PT. SANGGAR KARYA melalui penyebaran kuesioner yang melibatkan 30 responden yang diberikan secara acak, untuk mengisi kuesioner sesuai dengan kesediaan karyawan. Adapun data yang diperoleh peneliti dalam pra survey mengenai kinerja karyawan PT. SANGGAR KARYA.

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan PT.SANGGAR KARYA BANDUNG
Tahun 2024

No	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Kualitas	6	4	9	5	10	85	2,8
2	Kuantitas	11	1	4	7	7	92	3,07
3	Inisiatif	8	4	6	5	9	74	2,5
4	Tanggung Jawab	4	3	6	7	10	74	2,5
5	Kerjasama	10	3	2	7	8	90	3,00
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan								2,89

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Pra-Survey (2024)

Berdasarkan Tabel 1.6 Kinerja Karyawan pada PT. SANGGAR KARYA mempunyai skor rata-rata 2,89. Adapun dimensi kinerja yang masih dibawah rata-rata secara umumnya yaitu dimensi kualitas kerja mendapatkan rata-rata 2,8 dan dimensi tanggung jawab mendapatkan rata-rata 2,5. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara bersama dengan Bapak Yudi sebagai HR di PT. SANGGAR KARYA pada tanggal 5 Mei 2024, mengungkapkan “dimana masih banyak karyawan yang belum memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, juga masih banyak karyawan yang belum memiliki kualitas kerja yang diharapkan sehingga tidak tercapainya kerja sama dengan tim yang baik”.

Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan karyawan terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat kerja. Menurut Lussier dan Hendon (2022) mereka mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kontribusi produktif karyawan terhadap tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja diukur dengan standar seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan biaya.

Kinerja juga memiliki faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Budiasa (2021:15) mengungkapkan Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor individual, meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi
2. Faktor psikologis, terdiri atas persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi
3. Faktor organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan dan penghargaan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik berasal dari diri sendiri maupun yang berasal dari lingkungan perusahaan tempat karyawan bekerja. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada PT. SANGGAR KARYA. Peneliti terlebih dahulu melakukan pembagian kuesioner pendahuluan kepada 30 (tiga puluh) karyawan (responden) yang dibagikan secara acak di kantor PT. SANGGAR KARYA. Peneliti menyebarkan 30 kuesiner dengan variabel yang bisa di lihat pada tabel 1.6 sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Pra-Survey Faktor-faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. SANGGAR KARYA BANDUNG

Variabel	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kompetensi Kerja	Motif	9	9	2	7	5	104	3,47
	Watak	6	13	-	5	5	97	3,23
	Konsep Diri	10	5	1	10	4	97	3,23
	Pengetahuan	7	6	15	1	-	106	3,53
	Kemampuan	9	7	8	1	5	104	3,47
Skor Rata-rata Kompetensi Kerja								3,38
	Sosialisasi	6	5	6	10	3	81	3,0

Variabel	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Orientasi Kerja	Pengenalan perusahaan	4	3	19	3	1	96	3,2
	Solidaristik	3	2	20	5	-	93	3,1
	Program orientasi	2	3	11	13	1	82	2,7
	Hubungan dengan rekan kerja	2	8	10	7	3	89	2,9
Skor Rata-rata Orientasi								2,98
Disiplin Kerja	Taat aturan waktu	3	15	5	2	3	97	3,23
	Taat aturan perusahaan	15	6	4	2	3	118	3,93
	Taat aturan perilaku	6	4	5	2	13	102	3,4
	Taat aturan lain	9	8	7	1	5	104	3,47
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								3,5
Perencanaan Sumber Daya Manusia	Perencanaan Kuantitatif	8	5	5	8	-	99	3,3
	Perencanaan Kualitatif	5	-	8	6	9	70	2,3
Skor Rata-rata Perencanaan Sumber Daya Manusia								2,8

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Pra-Survey 2024

Berdasarkan Tabel 1.7 terkait hasil pra survey yang dilakukan memperlihatkan bahwa variabel perencanaan sumber daya manusia dan orientasi kerja memiliki skor terkecil dibandingkan dengan variable lainnya dan belum sesuai standar garis kontinum. Variabel perencanaan Sumber daya manusia dengan skor sebesar 2,8, variabel orientasi kerja dengan skor sebesar 2,98 Hal ini mengindikasikan bahwa variable perencanaan sumber daya manusia dan orientasi kerja menjadi salah satu faktor permasalahan yang sangat penting untuk diperhatikan dan diperbaiki khususnya oleh pihak manajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kembali motivasi dan semangat kerja karyawan agar kinerja dapat optimal.

Perencanaan merupakan proses awal ketika seseorang ingin memulai sesuatu, dengan perencanaan segala hal dan resiko dalam organisais dapat diminimalkan. Semakin baik perencanaan yang dilakukan suatu perusahaan dalam hal ini perencanaan di bidang sumber daya manusia maka kinerja karyawan akan meningkat. Untuk mengetahui perencanaan sumber daya manusia pada karyawan PT. SANGGAR KARYA, peneliti memperlihatkan hasil kuesioner pendahuluan pada tabel 1.8 mengenai dimensi perencanaan sumber daya manusia.

Tabel 1.8
Hasil Pra-Survey Perencanaan Sumber Daya Manusia
di PT. SANGGAR KARYA BANDUNG

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Perencanaan Sumber Daya Manusia	Perencanaan Kuantitatif	8	5	5	8	-	99	3,3
	Perencanaan Kualitatif	5	-	8	6	9	70	2,3
Skor Rata-rata Perencanaan Sumber Daya Manusia								2,8
Jumlah Skor = Jumlah Frekuensi x Nilai Tiap Skor								
Rata-rata = Jumlah Skor x Jumlah Karyawan								
Skor Rata-rata = Jumlah Ratarata : Jumlah Kuesioner								

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Pra-Survey (2024)

Berdasarkan tabel 1.8 di atas, dapat dilihat jumlah skor rata-rata pada variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia yaitu menunjukkan angka 2,8. Hal ini menunjukkan bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia pada PT. SANGGAR KARYA kurang baik, hal yang harus mendapat perhatian utama yaitu berdasarkan indikator yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu dimensi perencanaan kualitatif dengan pencapaian sebesar 2,8, dimana adanya karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya tidak sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Yudi sebagai HR di PT. SANGGAR KARYA terdapat masalah pada perencanaan sumber daya manusia di antaranya: kurangnya jumlah karyawan yang dibutuhkan, berkaitan dengan pegawai kurang sesuai dengan pengalaman pada bagian yang ada. Belum tercapainya standar kerja yang baik, kebanyakan pegawai kurang aktif dalam menjalankan pekerjaannya ini menyebabkan pegawai yang bekerja di PT. SANGGAR KARYA terkesan kurang menunjukkan kualitas kinerjanya. Sehingga perencanaan sumber daya manusia belum terealisasi dengan baik.

Selain perencanaan sumber daya manusia faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni orientasi kerja. Orientasi kerja merupakan hal yang penting dilakukan. Sebab, dengan adanya orientasi kerja maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan kemampuan dasar ilmu pengetahuan yang dimilikinya. Semakin baik karyawan menguasai ilmu yang dia miliki maka semakin baik pula pekerjaannya.

Orientasi kerja juga sangat berpengaruh untuk kinerja karyawan jika perusahaan memiliki program orientasi yang memadai untuk karyawan baru maka akan lebih memudahkan karyawan dalam memahami pekerjaan yang akan mereka kerjakan hal ini didukung oleh teori Menurut John M. Ivancevich et al. (2023) mengungkapkan bahwa program orientasi yang komprehensif memberikan pemahaman yang dibutuhkan karyawan baru tentang pekerjaan dan organisasi, sehingga mereka dapat berkontribusi secara produktif lebih cepat.

Untuk mengetahui orientasi kerja pada karyawan PT. SANGGAR KARYA dapat dilihat dari tabel 1.9 adalah tabel hasil pendahuluan mengenai dimensi orientasi kerja sebagai berikut:

Tabel 1.9
Hasil Pra-Survey Orientasi Kerja di PT. SANGGAR KARYA BANDUNG

Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
	SS	S	KS	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Sosialisasi	6	5	6	10	3	91	3,0
Pengenalan perusahaan	4	3	19	3	1	96	3,2
Solidaristik	3	2	20	5	0	93	3,1
Program orientasi	2	3	11	13	1	82	2,7
Hubungan dengan rekan kerja	2	8	10	7	3	89	2,9
Skor Rata-Rata Orientasi Kerja							2,98
Jumlah Skor = Jumlah Frekuensi x Nilai Tiap Skor							
Rata-rata = Jumlah Skor x Jumlah Karyawan							
Skor Rata-rata = Jumlah Ratarata : Jumlah Kuesioner							

Sumber: Hasil olah data kuisisioner Pra-Survey (2024)

Berdasarkan Tabel 1.9 diatas, menunjukkan bahwa orientasi kerja di PT. SANGGAR KARYA masih rendah dan dibawah skor ideal dengan nilai 2,98. Hal ini dapat dilihat dari dimensi program orientasi dan hubungan dengan rekan kerja masih kurang baik, dimana masih kurangnya program orientasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan baru dan kurangnya komunikasi dengan rekan kerja sehingga menyebabkan hubungan dengan rekan kerja kurang baik.

Dalam melaksanakan kegiatannya, PT. SANGGAR KARYA mengatur agar semua karyawan dapat melakkan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan orientasi kerja dan perencanaan sumber daya manusia yang baik, dari sanalah tercipta kinerja atau prestasi kerja yang baik guna mencapai tujuan PT. SANGGAR KARYA. Dengan kinerja karyawan yang baik maka akan meningkatkan produktivitas sehingga pada akhirnya akan membuat PT. SANGGAR KARYA mampu berkembang dan bersaing dengan perusahaan lainnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, sesuai dengan masalah yang terjadi di PT. SANGGAR KARYA kinerja karyawan masih tergolong rendah. Diketahui beberapa faktor variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya perencanaan sumber daya manusia dan orientasi kerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Orientasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SANGGAR KARYA BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah merupakan gambaran permasalahan yang tercakup didalam penelitian. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan berkaitan dengan pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan orientasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas :

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Masih adanya karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya tidak sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Orientasi Kerja

- a. Masih kurangnya program orientasi yang diberikan perusahaan

- b. kurangnya komunikasi yang menimbulkan hubungan dengan rekan kerja kurang baik
3. Kinerja Karyawan
- a. Masih banyak karyawan yang belum memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya
 - b. Masih banyak karyawan yang belum memiliki inisiatif kerja yang diharapkan sehingga tidak tercapainya kerja sama dengan tim yang baik.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Perencanaan Sumber daya Manusia di PT. SANGGAR KARYA BANDUNG.
2. Bagaimana Orientasi kerja di PT. SANGGAR KARYA BANDUNG.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. SANGGAR KARYA BANDUNG/
4. Seberapa besar pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Orientasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di PT. SANGGAR KARYA BANDUNG baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia di PT.SANGGAR KARYA BANDUNG.
2. Orientasi Kerja di PT.SANGGAR KARYA BANDUNG.

3. Kinerja Karyawan di PT.SANGGAR KARYA BANDUNG.
4. Besarnya pengaruh Perencanaan Sumber Daa Manusia dan Orientasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di PT. SANGGAR KARYA BANDUNG.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain itu peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan, khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
2. Memberikan masukan bagi ilmu pengetahuan mengenai hubungan dan pengaruh antara perencanaan sumber daya manusia,, orientasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk membadningkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada dilapangan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun hasil dari penelitan ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

- a. Memahami permasalahan mengenai perencanaan sumber daya manusia di PT.SANGGAR KARYA BANDUNG.
 - b. Memahami permasalahan orientasi pekerjaan di PT.SANGGAR KARYA BANDUNG.
 - c. Menjadi lebih memahami permasalahan mengenai kinerja karyawan di PT. SANGGAR KARYA BANDUNG. yang dipengaruhi oleh perencanaan sumber daya manusia dan orientasi pekerjaan.
2. Bagi PT. SANGGAR KARYA BANDUNG
- a. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan perencanaan sumber daya manusia pada PT. SANGGAR KARYA BANDUNG.
 - b. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan orientasi pekerjaan pada PT. SANGGAR KARYA BANDUNG.
 - c. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. SANGGAR KARYA BANDUNG.
3. Bagi Pihak Lain
- Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna untuk memberikan informasi, menambah pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dan referensi untuk pengkajian topik yang berkaitan dengan masalah ini selanjutnya.