

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi dan revolusi industri 4.0, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, baik di sektor publik maupun swasta. Untuk mencapai target, perusahaan perlu melakukan perencanaan dan pengelolaan SDM secara strategis guna menghadapi tantangan dalam mempersiapkan SDM yang inovatif dan kreatif di pasar yang kompetitif. Seiring perkembangan teknologi, perusahaan harus mampu mengintegrasikan teknologi secara efektif dalam operasional bisnis untuk mendukung kelancaran usaha dan menjaga keberlangsungan serta pertumbuhan dalam memenuhi permintaan pasar yang terus meningkat (Saely & Shaleh, 2023).

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk kesuksesan operasional perusahaan, terutama dalam menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis. Perusahaan dituntut untuk mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan SDM berkualitas, serta beradaptasi secara efektif. Salah satu tantangan utama adalah manajemen tenaga kerja, terutama dalam meningkatkan motivasi karyawan agar mereka dapat memberikan kinerja optimal, yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan (Pratiwi, 2020).

Kinerja pada dasarnya mencerminkan tindakan atau tidaknya tindakan yang dilakukan oleh karyawan, yang kemudian mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi, termasuk di dalam memberikan pelayanan

berkualitas. Strategi peningkatan kinerja merupakan upaya perusahaan untuk mendorong karyawan mencapai hasil kerja yang lebih baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk memastikan keberhasilan strategi ini, perusahaan perlu memahami dan mengelola budaya kerja yang berkembang di dalam lingkungan organisasinya. Kinerja karyawan adalah hasil dari pemikiran dan usaha yang mereka curahkan dalam pekerjaan, yang bisa terlihat dan terukur, seperti produksi barang atau pelayanan (Tahar *et al.*, 2022).

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.

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

Berikut adalah Jumlah Industri Tekstil, Jumlah Tenaga Kerja dan Upah Minimum Provinsi (UMP) Industri tekstil berdasarkan Provinsi Tahun 2023:

Tabel 1.1
Jumlah Industri Tekstil, Jumlah Tenaga Kerja (TK) dan Upah Minimum Provinsi (UMP) Industri Tekstil berdasarkan Provinsi Tahun 2023

Provinsi	Jumlah Industri Tekstil Tahun 2023	Jumlah TK Industri Tekstil Tahun 2023	UMP Industri Tekstil Tahun 2023
Jawa Barat	140	180.000	Rp 2.057.495
Jawa Tengah	30	27.000	Rp 2.036.947
DKI Jakarta	12	140.000	Rp 4.901.798
Banten	10	35.000	Rp 2.727.812
Jawa Timur	7	42.000	Rp 2.165.244
DI Yogyakarta	5	55.000	Rp 2.125.897
Sumatera Utara	5	45.000	Rp 2.809.915

Sumber : <https://databoks.katadata.co.id/>, <https://www.bps.go.id/id>,
<https://kemenperin.go.id/>. (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan perbandingan jumlah industri tekstil, jumlah tenaga kerja, dan upah minimum pekerja (UMP) di beberapa provinsi di Indonesia pada tahun 2023. Jawa Barat memiliki jumlah industri tekstil tertinggi, yaitu 140 unit, diikuti oleh Jawa Tengah (30 unit) dan DKI Jakarta (12 unit), yang menunjukkan dominasi Jawa Barat dalam sektor ini. Meskipun Jawa Barat mempekerjakan 180.000 tenaga kerja, UMP di provinsi ini lebih rendah

dibandingkan DKI Jakarta, yang mencapai Rp 4.901.798, mencerminkan perbedaan biaya hidup dan kondisi ekonomi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat lebih banyak industri dan tenaga kerja di Jawa Barat, tekanan untuk mempertahankan daya saing dan produktivitas mungkin menyebabkan kinerja karyawan menurun, karena pekerja harus beradaptasi dengan upah yang lebih rendah dan persaingan yang ketat. Secara keseluruhan, keberadaan industri tekstil yang besar di Jawa Barat berkontribusi signifikan terhadap dunia kerja dan perekonomian daerah, tetapi juga menghadirkan tantangan dalam hal peningkatan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Industri Tekstil di Jawa Barat
pada tahun 2023

Kota / Kabupaten	UMK Tahun 2023
Kota Bekasi	Rp 5.005.000
Kabupaten Karawang	Rp 4.975.000
Kabupaten Bekasi	Rp 4.970.000
Kota Bogor	Rp 4.540.000
Kabupaten Bogor	Rp 4.425.000
Kabupaten Purwakarta	Rp 4.355.000
Kota Bandung	Rp 3.950.000
Kota Cimahi	Rp 3.450.000
Kabupaten Bandung Barat	Rp 3.450.000
Kabupaten Bandung	Rp 3.425.000

Sumber : <https://kemenperin.go.id/>. (2023)

Tabel 1.2 menunjukkan upah minimum kabupaten/kota (UMK) di wilayah Jawa Barat pada tahun 2023, dengan Kabupaten Bandung mencatatkan UMK sebesar Rp 3.425.000, yang merupakan angka terendah di antara kota/kabupaten lainnya seperti Kota Bekasi (Rp 5.005.000) dan Kabupaten Karawang (Rp 4.975.000). Perbedaan signifikan dalam UMK ini berpotensi memengaruhi kinerja karyawan di Kabupaten Bandung, di mana rendahnya upah dapat mengakibatkan

kurangnya motivasi dan produktivitas, serta kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Hal ini berpotensi menurunkan daya tarik Kabupaten Bandung sebagai lokasi industri, sehingga berimplikasi pada pengurangan lapangan kerja dan peluang pengembangan karier bagi pekerja.

Kabupaten Bandung, terletak di Provinsi Jawa Barat, Indonesia, mengalami pertumbuhan penduduk yang signifikan, mencapai sekitar 3,4 juta jiwa pada tahun 2022 dengan laju pertumbuhan sekitar 1,5% per tahun. Perekonomian daerah ini didominasi oleh sektor industri, perdagangan, dan pertanian, dengan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) pada tahun 2021 mencapai Rp 142,3 triliun, di mana sektor perdagangan dan industri pengolahan masing-masing menyumbang 30,2% dan 26,5%. Dalam konteks ini, industri tekstil menjadi salah satu sektor yang paling berkembang, dengan lebih dari 1.000 perusahaan yang beroperasi dan menyerap tenaga kerja yang besar. Penelitian di sektor ini sangat relevan mengingat tantangan yang dihadapi, seperti produktivitas dan kesejahteraan karyawan di tengah persaingan yang ketat. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam industri tekstil, serta menemukan solusi untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja, sehingga dapat mendukung keberlanjutan industri dan perekonomian Kabupaten Bandung secara keseluruhan.

Berikut data mengenai skor kinerja karyawan industri tekstil di Kabupaten Bandung Tahun 2023 yang berdampak pada penilaian kinerja industri tekstil dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Skor Kinerja Karyawan Industri Tekstil Di Kabupaten Bandung Tahun 2023

No.	Industri Tekstil	Skor Kinerja Karyawan
1.	PT. Bandung Sakura Tekstil Mills	85,20%
2.	PT. Cahaya Mitra Damai	84,50%
3.	PT. Dirmantex	83,95%
4.	PT. Maju Aman Sentosa Tekstil	83,25%
5.	PT. Himalaya Tunas Texindo	82,70%
6.	PT. Ganatex	82,30%
7.	PT. Daliatex Kusuma Tekstil	81,90%
8.	PT. Kahatex	81,55%
9.	PT. Hakatex	80,95%
10.	PT. Bimatex	80,20%
11.	PT. Pranata Jaya Abadi	79,90%
12.	PT. Pamatex LTD	79,65%
13.	PT Adetex	79,35%
14.	PT. Naga Sakti Kurnia <i>Textile</i>	79,10%
15.	PT. Ganatex	78,85%
16.	PT. KTSM	78,25%
17.	PT. Famatex	77,25%
18.	PT.Guna Prima Mitra	77,65%
19.	PT. Alfabetex	77,25%
20.	PT. Samsan Intertex	74,52%

Sumber: <https://kemenperin.go.id/>. (2023)

Tabel 1.3 menampilkan skor kinerja karyawan dari 20 perusahaan tekstil di Kabupaten Bandung. Indikator penilaian dalam tabel ini mencakup beberapa aspek yang umum digunakan dalam mengukur kinerja karyawan, seperti produktivitas, efisiensi, kepuasan kerja, dan tingkat absensi. Dengan menggunakan indikator ini, setiap perusahaan mendapat skor persentase yang mencerminkan kualitas kinerja karyawan mereka. PT. Bandung Sakura Tekstil Mills menempati peringkat tertinggi dengan skor 85,20%, sedangkan PT. Samsan Intertex berada pada peringkat terakhir dengan skor 74,52%. Ini menunjukkan bahwa PT. Samsan Intertex memiliki performa karyawan yang relatif lebih rendah dibanding perusahaan lain dalam daftar tersebut.

Keputusan peneliti untuk memilih PT. Samsan Intertex sebagai objek penelitian didasari pada posisinya yang memiliki skor kinerja terendah. Peneliti tertarik untuk mengeksplorasi lebih lanjut mengenai masalah-masalah internal yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan mengkaji permasalahan ini, diharapkan dapat diperoleh solusi yang mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Samsan Intertex di masa mendatang.

Keberhasilan suatu perusahaan akan tercapai apabila kinerja pada para karyawan memberikan kontribusi hasil yang optimal, kinerja ini perlu diperhatikan. Melalui penilaian kinerja karyawan dapat mengetahui seberapa besar karyawan puas dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap karyawan memiliki skill dan talenta yang berbeda-beda, sehingga perlu dilakukan review berupa penilaian kinerja karyawan untuk memahami kompetensi masing-masing karyawan. Penilaian kinerja berguna sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk menyatu sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya, sebagai dasar evaluasi seluruh kegiatan dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Djubaedi sebagai Manajer Personalia di PT. Samsan Intertex ini kinerja perusahaan belum optimal dan kondisi perusahaan tekstil kebanyakan termasuk PT. Samsan Intertex tidak baik-baik saja akhir-akhir ini dikarenakan persaingan yang ketat baik dari produsen lokal maupun impor yang juga berpengaruh pada kinerja karyawan, maka dilakukan evaluasi dan analisis kinerja karyawan untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran strategi PT. Samsan Intertex dan sebab-

sebab tercapai dan tidaknya kinerja yang diharapkan untuk mempermudah interpretasi atas pencapaian kinerja sasaran serta indikator sasaran. Berikut Tabel 1.4 mengenai rekapitulasi indikator sasaran kinerja karyawan PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung Tahun 2023:

Tabel 1.4
Rekapitulasi Indikator Sasaran Kinerja Karyawan PT. Samsan Intertex
Kabupaten Bandung Tahun 2023

No.	Indikator Sasaran	Target	Realisasi
1.	Produksi Perajutan (<i>Knitting</i>)	100%	91%
2.	Produksi Penenunan (<i>Weaving</i>)	100%	89%
3.	Pembangunan Gudang	100%	100%
4.	Penambahan Kendaraan Operasional	100%	100%
5.	Indeks Penilaian Kualitas Kain	100%	100%

Sumber : PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung, (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 mengenai target dan realisasi indikator kinerja PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung Tahun 2023 masih terdapat dua sasaran strategis yang tidak mencapai target, yaitu indikator Produksi Perajutan (*Knitting*) yang pada tahun 2023 hanya terealisasi sebesar 91%, dan indikator Produksi Penenunan (*Weaving*) terealisasi 89%. Sehingga menurut rekapitulasi indikator sasaran tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Samsan Intertex pada tahun 2023 masih belum optimal dan perlu dilakukan evaluasi, karena masih terdapat beberapa indikator sasaran yang tidak terealisasi sesuai target.

Tabel 1.5
Data Perputaran *Turnover* karyawan PT. Samsan Intertex Kabupaten
Bandung Tahun 2020-2023

Keterangan	Tahun			
	2020	2021	2022	2023
Jumlah Karyawan Awal Tahun	670	650	663	666
Karyawan yang Masuk	50	75	80	64
Karyawan yang Keluar	50	62	77	80
Jumlah Karyawan Akhir Tahun	650	663	666	650
<i>Turnover Rate</i> (%)	9.0%	9.5%	11.6%	12.3%

Sumber : Data PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung

Pada tabel 1.5 ditunjukkan jumlah karyawan awal dan akhir tahun, karyawan yang masuk dan keluar, serta *turnover rate* dari tahun 2020 hingga 2023. Terlihat bahwa *turnover rate* meningkat dari 9,0% ke 12,3%, yang mengindikasikan lebih banyak karyawan yang keluar daripada yang masuk. Meskipun jumlah karyawan relatif stabil, peningkatan turnover dapat memengaruhi kinerja perusahaan, karena adanya waktu adaptasi bagi karyawan baru dan peningkatan beban kerja bagi yang bertahan.

Berikut ini standar penilaian kinerja yang terdapat pada PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung dapat dilihat pada tabel 1.6 di bawah ini:

Tabel 1.6
Persentase Sistem Penilaian Kinerja Karyawan PT.Samsan Intertex

Kategori	Nilai	Keterangan
A	91- 100	Sangat Baik
B	81- 90	Baik
C	61–80	Cukup
D	41–60	Kurang
E	<40	Kurang Sekali

Sumber : Data PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung

Dari tabel 1.6 diatas menjelaskan klasifikasi penilaian kinerja dengan nilai tertinggi adalah 91-100% dengan klasifikasi sangat baik, yang kedua nilai 81-90% dengan klasifikasi baik, yang ketiga nilai 61-80% dengan klasifikasi cukup, yang keempat nilai 41-60% dengan klasifikasi kurang dan terakhir nilai <40 dengan klasifikasi kurang sekali. Hal ini menunjukkan bahwa standar nilai akhirnya dapat menentukan nilai kinerja karyawan yang ada di dalam PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung.

Berikut dapat dilihat pada tabel 1.7 hasil rekapitulasi kinerja karyawan PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung pada tahun 2020-2023:

Tabel 1.7
Hasil Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung Tahun 2020-2023

Tahun	Angka (%)	Predikat	Nilai
2020	75.26%	C	Cukup
2021	82,36%	B	Baik
2022	80,68%	B	Baik
2023	74.52%	C	Cukup

Sumber : Data PT.Samsan Intertex Kabupaten Bandung

Berdasarkan Tabel 1.7 diatas dapat dilihat analisis kinerja karyawan PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung selama periode 2020-2023 menunjukkan gambaran yang cukup menarik. Nilai rata-rata selama 4 tahun adalah 77.94, termasuk kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kinerja karyawan berada pada level yang positif. Namun, perlu dicatat bahwa terdapat fluktuasi nilai dari tahun ke tahun. Nilai tertinggi dicapai pada tahun 2021 (82.36) dan terendah pada tahun 2023 (74.52). Penurunan nilai di tahun 2023 perlu ditelaah lebih lanjut untuk memahami penyebabnya. Predikat kinerja karyawan pun menunjukkan fluktuasi. Predikat Baik diraih pada tahun 2021 dan 2022, sedangkan predikat Cukup diraih pada tahun 2020 dan 2023. Fluktuasi predikat ini menunjukkan bahwa konsistensi kinerja karyawan perlu ditingkatkan. Meskipun demikian, perlu diingat bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan masih tergolong baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung memiliki potensi yang besar untuk berkembang.

Dalam konsep definisi yang dikemukakan, Shao dan Wang (2022:7) lebih lanjut mengembangkan dimensi-dimensi kinerja karyawan meliputi : Kuantitas Hasil Kerja, Kualitas Hasil Kerja, Ketepatan Waktu, Inisiatif, Bekerja Tanpa

Pengawasan. Berikut Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung Tahun 2024

Tabel 1.8
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung

No.	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Kualitas Hasil Kerja	10	12	5	2	1	103	3,43
2	Kuantitas Hasil Kerja	8	10	8	3	1	96	3,20
3	Inisiatif	2	6	7	10	5	75	2,5
4	Ketepatan Waktu	3	5	6	9	7	75	2,5
5	Bekerja Tanpa Pengawasan	7	11	6	4	2	93	3,10
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan								2,95
Total = Nilai x Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan (30 Orang)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

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

Berdasarkan Tabel 1.8 Kinerja Karyawan pada PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung mempunyai skor rata—rata 2,95. Adapun dimensi kinerja yang masih dibawah rata-rata secara umumnya yaitu dimensi kualitas kerja mendapatkan rata- rata 3,43 lalu, dimensi inisiatif dan ketepatan waktu mendapatkan rata-rata 2,5. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara bersama dengan Bapak Jubaedi sebagai HR di PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung pada tanggal 5 Mei 2024, mengungkapkan “dimana masih banyak karyawan yang belum memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, juga masih banyak karyawan yang belum memliki 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.

Berdasarkan penelitian dari Atatsi *et al* (2019:78) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada PT. Samsan Intertex Penulis terlebih dahulu melakukan pembagian kuesioner pendahuluan kepada 30 (tiga puluh) karyawan (Karyawan) yang dibagikan secara acak di kantor PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung. Penulis menyebarkan 30 kuesiner dengan variabel yang bisa di lihat pada tabel 1.9 sebagai berikut :

Tabel 1.9
Hasil Pra Survey Faktor-faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan Risiko	8	6	3	9	4	90	3,00
	Memperhatikan Detail	6	9	5	5	5	91	3,03
	Orientasi Terhadap Hasil	5	4	5	6	10	74	2,47
	Orientasi Terhadap Orang	3	5	11	9	2	84	2,80
	Orientasi Terhadap Tim	13	0	6	8	3	97	3,23
	Agresivitas	9	8	1	7	5	94	3,13
	Stabilitas	5	4	5	12	4	80	2,67
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi							2,90	

Variabel	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kompensasi	Kompensasi Langsung	8	11	6	4	1	112	3,73
	Kompensasi Tidak Langsung	9	10	5	4	2	115	3,83
Skor Rata-Rata Kompensasi								3.78
Motivasi Kerja	Kebutuhan Akan Prestasi	3	5	8	8	6	81	2,70
	Kebutuhan Akan Afiliasi	4	6	7	7	6	85	2,83
	Kebutuhan Akan Kekuasaan	3	4	9	7	7	79	2,63
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								2,72
Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	4	10	7	3	6	110	3,65
	Lingkungan Non-Fisik	5	12	5	5	3	113	3,76
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								3,72
Kepuasan Kerja	Pekerjaan Itu Sendiri	5	7	4	7	7	109	3,65
	Gaji	4	10	4	10	2	109	3,65
	Supervisi/Atasan	2	5	9	4	10	108	3,59
	Promosi	2	13	6	4	5	112	3,75
	Rekan Kerja	1	5	10	9	5	112	3,75
Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja								3,69
Gaya Kepemimpinan	Kepemimpinan demokratis	10	12	5	3	0	113	3,77
	Kepemimpinan otoriter	4	7	12	5	2	98	3,27
	Kepemimpinan karismatik	9	13	5	3	0	110	3,67
	Kepemimpinan militeristik	8	12	6	3	1	107	3,57
	Kepemimpinan paternalistik	6	9	8	4	3	99	3,30
Skor Rata-Rata Gaya Kepemimpinan								3,65

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Pra-Survey 2024

Data hasil pra-survey pada tabel 1.9 ini memberikan gambaran tentang berbagai aspek yang memengaruhi kinerja karyawan. Analisis dari tabel prasurvey

menunjukkan beberapa variabel yang berpotensi bermasalah dalam organisasi. Budaya Organisasi memiliki skor rata-rata yang rendah (2,90). Motivasi Kerja juga menunjukkan skor yang relatif rendah (2,72).

Berdasarkan tabel 1.9, variabel bebas pertama yang bermasalah adalah budaya organisasi dengan skor rata-rata sebesar 2,90, yang relatif rendah dibandingkan variabel lainnya. Beberapa dimensi dalam budaya organisasi seperti orientasi terhadap hasil (2,47), orientasi terhadap orang (2,80), dan stabilitas (2,67) menunjukkan nilai di bawah rata-rata, yang mengindikasikan masalah dalam penerapan budaya yang mendukung kinerja optimal. Misalnya, skor rendah pada orientasi terhadap hasil menunjukkan kurangnya fokus pada pencapaian target perusahaan. Begitu pula, nilai pada orientasi terhadap orang yang rendah mengindikasikan kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan karyawan. Kondisi ini dapat berdampak negatif pada keterlibatan karyawan dan produktivitas secara keseluruhan karena budaya yang tidak mendorong kolaborasi atau kesejahteraan.

Berdasarkan tabel 1.9, variabel bebas kedua yang bermasalah adalah motivasi kerja, yang memiliki skor rata-rata 2,72, juga cukup rendah. Dimensi dalam motivasi kerja, seperti kebutuhan akan prestasi (2,70), kebutuhan akan afiliasi (2,83), dan kebutuhan akan kekuasaan (2,63), menunjukkan bahwa karyawan mungkin kurang terdorong untuk mencapai prestasi atau menjalin hubungan kerja yang solid. Skor rendah pada kebutuhan akan kekuasaan misalnya, mengindikasikan minimnya aspirasi untuk mengambil peran kepemimpinan atau pengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mungkin kurang termotivasi

untuk berkembang dan berkontribusi maksimal dalam organisasi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dan pertumbuhan perusahaan secara negatif.

PT. Samsan Intertex berupaya agar seluruh karyawan melaksanakan tugas dengan baik melalui Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. Kinerja karyawan yang optimal berkontribusi pada peningkatan produktivitas, memungkinkan perusahaan berkembang dan bersaing lebih efektif. Melihat hasil dari kuisisioner tersebut terlihat jelas penyebab dari penurunan kinerja karyawan di PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung terletak pada variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja hal inilah yang akan menjadi upaya untuk menjadikan landasan penelitian. Upaya untuk menjadikan landasan penelitian dengan tujuan memperkuat penelitian ini, maka dengan itu peneliti menggunakan kuisisioner untuk mengukur dan mengetahui variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja di PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung.

Dari data yang peneliti dapatkan peneliti memutuskan untuk menggunakan di PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung sebagai objek untuk penelitian penulis, dikarenakan penulis mendapati adanya masalah di kinerja karyawan khususnya di PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung yang mengalami penurunan kinerja karyawan dalam satu tahun terakhir. Peneliti mengindikasikan bahwa penurunan kinerja karyawan pada di PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung di pengaruhi oleh beberapa faktor.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH**

BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SAMSAN INTERTEX KABUPATEN BANDUNG”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Merujuk pada cakupan masalah yang terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang akan disajikan dibawah ini:

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi
 - a. Banyak karyawan merasa bahwa fokus yang berlebihan pada hasil akhir mengakibatkan tekanan yang tinggi dan mengabaikan kebutuhan akan kesejahteraan mereka.
 - b. Karyawan merasa tidak memiliki kesempatan untuk berkembang dalam karier mereka.
 - c. Stabilitas dalam organisasi sering kali diartikan sebagai ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, yang menghambat inovasi dan ide-ide baru dari karyawan.
2. Motivasi Kerja
 - a. Karyawan merasa bahwa prestasi mereka tidak mendapatkan pengakuan yang layak, sehingga mereka kurang termotivasi untuk mencapai tujuan kerja.

- b. Karyawan merasa tidak memiliki cukup pengaruh dalam pengambilan keputusan, yang menyebabkan rasa kurang puas terhadap peran dan tanggung jawab mereka.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Karyawan kurang menunjukkan inisiatif dalam pekerjaan mereka, sehingga mereka kesulitan untuk mengatasi masalah dan tantangan yang muncul.
 - b. Kurangnya motivasi dan dukungan dari lingkungan kerja menyebabkan karyawan sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas diantaranya:

1. Bagaimana Budaya Organisasi Pada PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung.
2. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan Pada PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung.
4. Seberapa Besar Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung baik secara simultan atau parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut merupakan tujuan penelitian yang didasarkan dari rumusan masalah tersebut, adapun tujuan peneliti melakukan penelitian ini sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi Pada PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung.
2. Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung.
3. Kinerja Karyawan Pada PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung.
4. Besarnya Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan juga pihak pihak lain.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan perkembangan pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi Penulis
 - a. Sebagai pembelajaran bagi peneliti agar lebih mengetahui mengenai Budaya Organisasi di PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung.
 - b. Peneliti lebih memahami mengenai Motivasi Kerja terhadap Karyawan di PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung.

- c. Peneliti dapat menilai secara langsung kinerja karyawan yang bekerja di PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung.

2. Bagi Perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam upaya meningkatkan Budaya Organisasi yang tinggi di PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung.
- b. Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam upaya meningkatkan Motivasi Kerja terhadap karyawan yang di PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung.
- c. Hasil penelitian diharapkan sebagai bahan masukan dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Samsan Intertex Kabupaten Bandung.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Peneliti berharap agar hasil penelitian ini sebagai informasi tambahan yang memperluas pemikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia bagi para pembaca.
- b. Sebagai masukan bagi penulis lain yang sedang melakukan penelitian dengan bidang kajian yang sama.