

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perekonomian Indonesia akan terus berkembang, bersaing dengan era globalisasi yang menuntut pengembangan dan pengolahan sumber daya sehingga sumber daya manusia dapat digunakan semaksimal mungkin. Untuk mencapai keberhasilan perusahaan, sumber daya manusia memainkan peran penting. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang fokus pada unsur manusia dan mengelola sumber daya manusia agar menjadi tenaga kerja yang berkualitas tinggi dan berkinerja optimal. Kinerja yang optimal menunjukkan bahwa perusahaan memiliki pola interaksi yang seimbang dan selaras sehingga perusahaan dapat bersaing (Iswandi, 2021).

Salah satu sektor yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan pembangunan ekonomi Indonesia adalah industri manufaktur. Industri manufaktur sebagai subsektor industri yang menjadi dominan dan merupakan subsektor industri yang memberi kontribusi nilai tambah sangat besar terhadap sektor industri yang ada di Indonesia. Industri manufaktur mampu memberikan nilai tambah yang paling besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) di Indonesia. Industri manufaktur diartikan sebagai kelompok perusahaan yang melakukan pengolahan bahan mentah menjadi suatu jenis barang jadi yang diproduksi dalam jumlah besar dan dijual ke masyarakat untuk mendapatkan keuntungan. Hampir semua barang-barang yang

kita gunakan sehari-hari merupakan hasil dari pengolahan industri manufaktur (M. Syahrul Maulana, dkk. 2023)

Pemerintah melalui Kementerian Perindustrian telah menetapkan bahwa industri ini sangat penting untuk mengurangi ketergantungan pada impor dan meningkatkan nilai tambah barang dalam negeri. Kementerian Perindustrian terus berupaya meningkatkan investasi di sektor manufaktur guna mendorong munculnya industri baru untuk mulai memproduksi sehingga menyerap tenaga kerja baru lebih banyak dan menjadi alternatif lapangan kerja. Namun, masalah seperti perubahan harga bahan baku, persaingan global yang ketat, dan kebutuhan untuk menyesuaikan diri dengan teknologi baru masih menjadi perhatian utama. Oleh karena itu, untuk menjamin pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan di masa depan, sangat penting untuk mengembangkan industri manufaktur yang berkelanjutan dan inovatif.

Undang-Undang (UU) yang mengatur tentang industri manufaktur adalah UU Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian. Yang mana UU ini mengatur beberapa hal, diantaranya penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang perindustrian, rencana induk pembangunan industri nasional, kebijakan industri nasional, perwilayahan industri, pembangunan sumber daya industri, pembangunan sarana dan prasarana industri, pemberdayaan industri, tindakan pengamanan dan penyelamatan industri, serta perizinan dan penanaman modal bidang industri.

Berdasarkan data Sistem Informasi Industri Nasional (SIINas), industri manufaktur yang mulai memproduksi pada 2024 menyerap 1.082.998 tenaga kerja baru. Sementara itu, data dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) mencatat

jumlah pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) di semua sektor ekonomi sepanjang 2024 mencapai 48.385 orang. Data dari sistem informasi industri nasional (SIINas) juga menunjukkan, pada tahun 2024 rasio penambahan tenaga kerja baru di sektor manufaktur terhadap jumlah tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) mencapai 1 banding 20. Artinya ketika 1 tenaga kerja kena pemutusan hubungan kerja (PHK), sektor manufaktur mampu menciptakan dan menyerap 20 tenaga kerja baru.

Menurut Asmara & Jedi dalam Nurhayani (2022) sektor industri manufaktur seringkali disebut dengan sektor pemimpin atau *leading sector*, hal ini diartikan bahwa pembangunan sektor industri manufaktur akan meningkatkan pembangunan sektor lainnya. Begitu juga sektor jasa akan berkembang dengan adanya lembaga – lembaga keuangan dan lembaga pemasaran yang dapat mendorong meningkatnya sektor industri.

Menurut Purnamawati & Khoirudin dalam Nabila Ananda Putri Harahap, dkk. (2023) Indonesia memiliki potensi pasar yang besar untuk menumbuhkan industri manufakturnya untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri bahkan untuk mengisi pasar ekspor, Kementerian Perindustrian berkomitmen meningkatkan produktivitas industri manufaktur dalam negeri. Oleh karena itu, perlu dilakukan strategi strategis seperti yang berkaitan dengan ketersediaan sumber daya mentah dan pasokan energi.

Pada perkembangannya Industri manufaktur menganut peranan penting terhadap pertumbuhan ekonomi nasional lingkup globalisasi. Saat ini, industri manufaktur telah memberikan peran serta kepada Produk Domestik Bruto (PDB)

nasional dengan angka sebesar 20 persen. Pada capaian 20 persen tersebut, Indonesia memegang peringkat kelima di antara negara G20 (M. Syahrul Maulana, dkk. 2023)

Perusahaan industri manufaktur harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi di era globalisasi. Sumber daya manusia harus terus berkontribusi pada bisnis dengan kemampuan, keahlian, dan keterampilan mereka untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Aksi dan kebijakan yang tepat dapat membawa perubahan. Sumber daya manusia bukan hanya sebagai objek dalam pencapaian tujuan, mereka juga dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengontrol yang selalu berpartisipasi aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Mereka juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan. Berikut jumlah pertumbuhan industri manufaktur yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik:

Tabel 1.1
Pertumbuhan Industri Manufaktur di Indonesia

No.	Tahun	Pertumbuhan (%)
1.	2019	4,01
2.	2020	-10,15
3.	2021	7,52
4.	2022	4,01
5.	2023	2,41

Sumber: <https://www.bps.go.id>

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pertumbuhan paling tinggi industri manufaktur di Indonesia adalah pada tahun 2021, yang memiliki pertumbuhan tertinggi sebesar 7,52%. Pada tahun 2020 industri manufaktur di Indonesia mengalami tahun yang sulit karena faktor pandemi covid sehingga menjadi – (minus) sebesar -10,15%, Pada tahun berikutnya 2021 pertumbuhannya menjadi pesat ke 7,52% karena mulai melonggarnya aturan mengenai pandemi covid, dan perusahaan manufaktur sudah bisa mengimbangi perubahan yang terjadi, serta hal ini menunjukkan bahwa perbaikan ekonomi Indonesia masih berlanjut, didorong oleh peningkatan kinerja sektor lain serta stimulus fiskal dalam bentuk belanja barang, belanja modal, dan bantuan sosial.

Setelah melalui masa sulit dan pertumbuhan yang pesat, di tahun berikutnya 2022 dan 2023 mengalami penurunan kembali ke angka pertumbuhan 4,01% dan 2,41%, hal ini ada kaitannya dengan masuknya barang dari luar yang membanjiri pasar domestik maupun mancanegara dengan harga yang lebih murah. Berikut adalah jumlah pertumbuhan industri manufaktur di Pulau Jawa:

Tabel 1.2
Pertumbuhan Industri Manufaktur Pulau Jawa Tahun 2023

No.	Provinsi	Pertumbuhan (%)
1.	Jawa Timur	3,65
2.	Jakarta	3,43
3.	Jawa Barat	3,31
4.	Jawa Tengah	-1,95
5.	Banten	-4,16
6.	D. I. Yogyakarta	-19,72

Sumber: <https://www.bps.go.id>

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa Jawa Barat pada tahun 2023 menempati urutan ketiga pertumbuhan industri manufaktur skala Pulau Jawa. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya permintaan domestik dan ekspor kurang stabil. Jawa Timur menjadi provinsi yang pertumbuhannya paling tinggi di 2023 dengan pertumbuhan sebesar 3,65% yang diuntungkan adanya konsentrasi bisnis perusahaan manufaktur di wilayah seperti Surabaya dan Sidoarjo yang meningkatkan efisiensi serta daya saing. Lalu di peringkat kedua ada provinsi Jakarta sebesar 3,43% pertumbuhan industri manufakturnya. Hal ini dikarenakan Jakarta sebagai pusat ekonomi di Pulau Jawa memiliki akses yang lebih baik dan mudah.

Sedangkan 3 provinsi lainnya yakni Banten, Jawa Tengah, dan D.I. Yogyakarta memiliki pertumbuhan negatif/minus. Banten pertumbuhan industri manufakturnya sebesar -4,16% disebabkan salah satunya oleh penurunan permintaan global yang memperngaruhi ekspor dan juga rantai pasokan yang terhambat berkontribusi terhadap penurunan ini. Jawa Tengah mengalami penurunan sebesar -1,95% hal ini karena adanya penurunan dalam industri pengolahan yang dipengaruhi oleh fluktuasi permintaan pasar domestik maupun global. Dan yang paling besar adalah D.I. Yogyakarta yang memiliki laju pertumbuhan -19,72%. Ini dikarenakan adanya dampak dari kebijakan ekonomi yang kurang mendukung sektor industri di D.I. Yogyakarta, serta ketidakstabilan dalam rantai pasokan bahan baku. Lalu meningkatnya persaingan dari produk impor yang lebih murah. Sementara itu, berikut data pertumbuhan PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) menurut Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1.3
Pertumbuhan PDRB menurut Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat Tahun 2024

No.	Kabupaten/Kota	Laju Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (%)
1.	Kota Banjar	2,17
2.	Kabupaten Majalengka	2,17
3.	Kabupaten Kuningan	2,01
4.	Kabupaten Sumedang	1,88
5.	Kabupaten Cirebon	1,66
6.	Kabupaten Indramayu	1,54
7.	Kabupaten Ciamis	1,52
8.	Kota Tasikmalaya	1,49
9.	Kabupaten Bogor	1,48
10.	Kabupaten Bandung	1,47
11.	Kabupaten Sukabumi	1,40
12.	Kota Sukabumi	1,35
13.	Kota Bogor	1,3
14.	Kabupaten Purwakarta	1,29
15.	Kabupaten Bandung Barat	1,28
16.	Kota Bandung	1,26
17.	Kabupaten Garut	1,23
18.	Kabupaten Cianjur	1,23
19.	Kabupaten Subang	1,22
20.	Kabupaten Bekasi	1,17
21.	Kota Cirebon	1,16
22.	Kota Cimahi	0,87
23.	Kota Depok	0,86
24.	Kabupaten Pangandaran	0,80
25.	Kota Bekasi	0,60
26.	Kabupaten Karawang	0,41

No.	Kabupaten/Kota	Laju Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (%)
27.	Kabupaten Tasikmalaya	0,40

Sumber: <https://jabar.bps.go.id/id/statistics-table>

Berdasarkan tabel 1.3 pertumbuhan PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat pada tahun 2024, yang tertinggi adalah Kota Banjar dan Kabupaten Majalengka dengan masing – masing laju pertumbuhan PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) sebesar 2,17%, sedangkan yang terendah adalah Kabupaten Tasikmalaya sebesar 0,40%. Berikut data pertumbuhan PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) perkategori lapangan usaha di Kabupaten Tasikmalaya yang tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4
Peranan/Distribusi Persentase Kategorial PDRB Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022 – 2024

No.	Lapangan Usaha	2022	2023	2024
1.	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	38,01	37,77	37,81
2.	Pertambangan dan Penggalan	0,21	0,21	0,21
3.	Industru Pengolahan/Manufaktur	7,76	6,98	6,33
4.	Pengadaan Listrik dan Gas	0,07	0,07	0,07
5.	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah/Limbah	0,02	0,02	0,02
6.	Kontruksi	8,11	7,74	8,22
7.	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil	18,31	18,46	18,50
8.	Transportasi dan Pergudangan	4,16	4,57	4,70
9.	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	1,47	1,49	1,51

No.	Lapangan Usaha	2022	2023	2024
10.	Informasi dan Komunikasi	4,20	4,15	4,16
11.	Jasa Keuangan dan Asuransi	3,21	3,26	3,32
12.	Real Estat	1,38	1,38	1,44
13.	Jasa Perusahaan	0,48	0,50	0,52
14.	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan, dan Jaminan Sosial Wajib	3,38	3,31	3,36
15.	Jasa Pendidikan	6,68	6,70	7,00
16.	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	0,67	0,69	0,69
17.	Jasa Lainnya	1,71	1,71	1,73

Sumber: <https://tasikmalayakab.bps.go.id/id/statistics-table>

Berdasarkan tabel 1.4 terlihat bahwa peran Industri Pengolahan/Manufaktur dalam tiga tahun terakhir terus menerus menurun terhadap PDRB (Pendapatan Domestik Regional Bruto) Kabupaten Tasikmalaya. Perusahaan – perusahaan pada Industri Pengolahan/Manufaktur menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang cukup menekan pada operasional perusahaan, seperti peningkatan biaya/gaji tenaga kerja yang harus menyesuaikan dengan peraturan pemerintah berkaitan dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) Tasikmalaya, keharusan menanggung iuran BPJS Ketenagakerjaan, kenaikan bahan baku, kenaikan BBM yang berimplikasi pada peningkatan biaya transportasi, dan kenaikan tarif listrik yang bisa menambah beban operasional perusahaan. Berikut data perusahaan Industri Manufaktur di Kabupaten Tasikmalaya berdasarkan data yang diperoleh tertera pada tabel 1.5:

Tabel 1.5
Jumlah Perusahaan Industri Manufaktur di Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2025

No.	Nama Perusahaan	Jumlah Karyawan	Target	Realisasi
1.	PT. Theodore Pan Garmino	793	100%	91%
2.	PT. San -N- Garmino	784	100%	90%
3.	PT. Sansan Saudaratex Jaya	778	100%	90%
4.	PT. Hini Daiki Indonesia	802	100%	80%
5.	Al - Luthfi	17	100%	100%
6.	Al – Noor Garment	14	100%	100%
7.	CV. Al - Zidan	26	100%	100%
8.	Konveksi Mas Aji	15	100%	100%
9.	Konveksi Seragambagus	22	100%	100%
10.	Garmen Al Madani	46	100%	100%
11.	Bombay Tekstil	12	100%	100%
12.	Aliqbal Clotes	17	100%	100%
13.	D'Moda Textile	12	100%	100%
14.	Median Textile	16	100%	100%
15.	Syاهدika Collection	55	100%	100%
16.	Ragamserasi	28	100%	100%
17.	CV. Meera Jaya Sentosa	23	100%	100%
18.	Tanjung Jaya Textile 2	21	100%	100%
19.	Tanjung Textile	19	100%	100%
20.	Zie Textile	10	100%	100%
21.	Buana Mas	12	100%	100%
22.	Hazpira Bordir	14	100%	100%
23.	Konveksi Ridway Sport	17	100%	100%
24.	Garmen Asyifa Collection	13	100%	100%
25.	Syamil Embroidery	26	100%	100%
26.	Fiqash Konveksi	13	100%	100%

Sumber: Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.5 terdapat 26 perusahaan Industri Manufaktur di Kabupaten Tasikmalaya, semua perusahaan diatas memiliki catatan atau pembukuan yang lengkap. Menurut Badan Pusat Statistik Jawa Barat (2023) kategori usaha sektor industri manufaktur di kategorikan sebagai berikut:

Tabel 1.6
Kategori Usaha Sektor Industri Manufaktur

Kategori	Jumlah Tenaga Kerja
Besar	100 Orang atau lebih
Sedang	20 – 99 Orang
Kecil	5 – 19 Orang
Rumah Tangga	1 – 4 Orang

Sumber: <https://jabar.bps.go.id/id/publication/2023>

Berdasarkan tabel 1.6 terlihat bahwa kategori Industri Manufaktur di Kabupaten Tasikmalaya ada 4 perusahaan dengan skala besar yang sudah terdaftar PT dan melakukan ekspor ke beberapa negara yang berada di kawasan Asia dan Eropa. Sementara itu 2 perusahaan yang berbentuk CV, dan sisanya kategori sedang dan kecil yang menerima pesanan dari sekitar tempat usaha itu berdiri, seperti pembuatan dasi sekolah, seragam sekolah, seragam pengajian, seragam komunitas, dan pesanan lainnya sesuai keinginan pemesan.

Kinerja perusahaan yang mencapai target pada tahun 2024 di dominasi oleh kategori usaha sedang dan kecil, karena mereka menerima pesanan dengan jumlah sedikit dan pendistribusian yang mudah. Sementara itu perusahaan skala besar yang paling tinggi kinerjanya adalah PT. Theodore Pan Garmino dengan realisasi dari

target 91%, sedangkan yang terendah adalah PT. Hini Daiki Indonesia dengan realisasi dari target sebesar 80%.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu staff PT. Hini Daiki Indonesia menunjukkan adanya tren yang terus menurun dalam kurun waktu 3 tahun terakhir. Menurut hal ini terjadi cukup kompleks karena PT. Hini Daiki Indonesia mengalami beberapa masalah, salah satu masalahnya adalah ketidakefisienan dalam mengelola sumber daya manusianya. Jumlah karyawan yang terbesar ini tidak berbanding lurus dengan produktivitas yang dalam 3 tahun terakhir selalu mengalami penurunan. Banyaknya karyawan memicu birokrasi yang cukup berbelit, selain itu biaya operasional yang tinggi dan realisasi yang jauh dari target bisa membebani perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus dapat membuat suatu strategi agar perusahaan bisa menjadi produsen yang baik.

Dalam menghadapi persaingan ini, pihak perusahaan harus mempersiapkan dan mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, agar menghasilkan karyawan yang cepat dan tepat dalam mengambil keputusan, mengeluarkan ide kreatif dan inovatif, serta modern menyesuaikan dengan perkembangan zaman agar dapat diterima oleh konsumen, sehingga persaingan dapat bertahan dan mampu memperoleh hasil yang sesuai dengan harapan atau target perusahaan. Berkenaan dengan itu, maka peneliti tertarik untuk meneliti PT. Hini Daiki Indonesia.

Penilaian kinerja karyawan pada perusahaan PT. Hini Daiki Indonesia dilaksanakan oleh para penilai internal yaitu dimulai dari bagian karyawan yang dinilai oleh pimpinan divisi, pimpinan divisi dinilai oleh manajer, manajer dinilai

oleh direktur. Penilaian dilakukan dalam rentang waktu setiap bulan, kemudian diakumulasikan keseluruhan penilaian tersebut menjadi penilaian tahunan, tujuannya untuk mengetahui apakah target dari standar kinerja karyawan yang telah ditetapkan tersebut sudah tercapai. Standar untuk penilaian kinerja karyawan PT. Hini Daiki Indonesia adalah sebagai berikut:

Tabel 1.7
Standar Kinerja Karyawan PT. Hini Daiki Indonesia

No.	Kategori	Nilai (%)
1.	Sangat Baik	90 – 100
2.	Baik	80 – 89
3.	Cukup	70 – 79
4.	Kurang	60 – 69
5.	Sangat Kurang	50 – 59

Sumber: Staff SDM PT. Hini Daiki Indonesia, 2025

Berdasarkan tabel 1.7 menunjukkan bahwa nilai 90 – 100 adalah yang tertinggi dengan kategori sangat baik, sementara nilai 50 – 59 adalah yang terendah dengan kategori sangat kurang. Hasil penilaian untuk kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukur apakah kinerja karyawan dalam kondisi baik atau buruk. Kinerja karyawan yang berkualitas dan berdedikasi tinggi tentu memungkinkan perusahaan untuk mencapai target perusahaan. Berdasarkan data sekunder yang peneliti dapatkan dari PT. Hini Daiki Indonesia, peneliti menemukan indikasi dimana perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawan. Berikut merupakan data penilaian kinerja karyawan PT. Hini Daiki Indonesia:

Tabel 1.8
Kinerja Karyawan PT. Hini Daiki Indonesia

No.	Tahun	Target	Realisasi	Kategori
1.	2022	100%	91%	Sangat Baik
2.	2023	100%	85%	Baik
3.	2024	100%	80%	Baik

Sumber: Staff SDM PT. Hini Daiki Indonesia, 2025

Berdasarkan Tabel 1.8 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Hini Daiki Indonesia mengalami penurunan dalam 3 tahun terakhir, dan perusahaan belum bisa mencapai target yang ditetapkan. Pada 2022 target yang terealisasi dari 100% adalah 91%, lalu di tahun 2023 target yang terealisasi sebesar 85%, dan pada tahun 2024 target yang terealisasi menjadi 80%. Kinerja karyawan yang mengalami penurunan dalam kurun waktu 3 tahun dapat disebabkan oleh banyak faktor, baik dari dalam diri sendiri maupun lingkungan perusahaan. Beberapa faktor yang bisa mencakup kurangnya realisasi target adalah motivasi, kurangnya dukungan dari manajemen atau rekan kerja. Ditambah juga pada 2 tahun kebelakang atau tahun 2023 – 2024, PT. Hini Daiki Indonesia sedang melakukan pembangunan gedung baru dan menambah pekerja baru, jadi mengakibatkan fokus perusahaan terbagi.

Keberadaan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangat menentukan kemajuan dan pencapaian dalam perusahaan. Suatu perusahaan perlu menggerakkan seluruh karyawan agar dapat mengembangkan kemampuan dan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam melaksanakan tugas. Karena perusahaan yang dapat menghasilkan kinerja yang potensial, maka ukuran keberhasilan perusahaan dapat

terlihat dari tingkat kinerja karyawannya, yaitu dalam mencapai target perusahaan dan kemampuan bersaing perusahaan dengan perusahaan industri lainnya (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Kinerja karyawan yang baik dapat ditentukan dari hasil penilaian kerja karyawan yang dapat ditentukan dengan kategori penilaian yang dibandingkan antara tolak ukur yang digunakan untuk menilai kerja perusahaan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu kinerja karyawan yang meningkat menunjukkan bahwa organisasi juga berkinerja dengan baik. Peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yang dapat mendukung sebuah tujuan organisasi (Eka & Sugiarto, 2022).

Menurut John Miner dalam Hendra & Anuar (2023) penilaian kinerja karyawan dapat dinilai dengan 5 (lima) dimensi yaitu, kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif. Untuk mengetahui bagaimana kondisi sebenarnya dalam lapangan, maka peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra-survey kepada 30 orang karyawan mengenai permasalahan kinerja karyawan yang berada di PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya.

Tabel 1.9
Kinerja Karyawan Pada PT. Hini Daiki Indonesia

No.	Variabel	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata - Rata
			STS	TS	KS	S	SS		
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
1.	Kinerja Karyawan	Kuantitas Kerja	2	4	17	3	4	93	3,1
		Kualitas Kerja	0	4	6	16	4	110	3,6
		Kerja Sama	2	15	7	3	3	80	2,6
		Tanggung Jawab	2	6	6	11	5	101	3,36
		Inisiatif	6	9	3	5	7	88	2,93
Skor Rata – Rata								3,1	
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi Jawaban									
Rata – Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 orang)									
Skor Rata – Rata = Jumlah Rata – Rata : Jumlah Item Pernyataan									

Sumber: Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan PT. Hini Daiki Indonesia, 2025

Berdasarkan tabel 1.9 dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memperoleh skor rata – rata 3,1. Adapun dimensi terendah yaitu kerja sama dengan skor rata – rata 2,6. Kemudian inisiatif dengan skor rata – rata 2,93, kuantitas kerja dengan skor rata – rata 3,1, dan tanggung jawab 3,36. Hal ini menunjukkan kurangnya kekompakan antar karyawan untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja karyawan dapat menjadi masalah bagi PT. Hini Daiki Indonesia apabila kinerja karyawan belum optimal. Dengan begitu dibutuhkan peningkatan.

Banyak faktor yang bisa menjadi pengaruh menurunnya kinerja karyawan di PT. Hini Daiki Indonesia, baik dari diri sendiri maupun dari lingkungan organisasi tempat bekerja. Untuk mengetahui faktor – faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan, maka peneliti menelaah dari penelitian terdahulu sebagaimana diungkapkan oleh Ika Sumiyati & Edi Siregar (2021) penempatan kerja adalah proses penugasan atau pengisian suatu jabatan dengan memperhatikan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman agar dapat mencapai kinerja yang baik dan tujuan organisasi dengan hasil yang optimal.

Berikutnya menurut Kasmir dalam Riswanda Imawan Firdaus & Roziana Ainul Hidayat (2022) menyatakan penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yaitu: disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Sedangkan menurut Sibarani dalam Ibrahim (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *teamwork*, karena *teamwork* yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik pula, begitupun sebaliknya. Sementara itu menurut Ajabar (2020:82), berbagi pengetahuan secara berlebihan bisa berdampak negatif terhadap kinerja karena membuat kehilangan fokus dan waktu untuk menyelesaikan tugas utamanya.

Berdasarkan pendapat tiga peneliti diatas membuat peneliti tertarik melakukan kuesioner pra-survey mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya yang dapat dilihat pada tabel 1.10 dibawah ini:

Tabel 1.10
Hasil Prasurvey Faktor – Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan
PT. Hini Daiki Indonesia

No.	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata - Rata
			STS	TS	KS	S	SS		
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
1.	Penempatan Kerja	Pendidikan	2	2	6	8	12	116	3,86
		Pengetahuan	0	0	4	13	13	129	4,3
		Keterampilam	0	0	0	6	24	144	4,8
		Pengalaman	0	0	1	5	24	143	4,76
Jumlah Rata – Rata Penempatan Kerja									4,43
2.	Disiplin Kerja	Waktu	0	1	3	9	17	132	4,4
		Aturan	0	0	2	12	16	134	4,46
		Sanksi	1	8	5	5	11	107	3,56
Jumlah Rata – Rata Disiplin Kerja									4,14
3.	Lingkungan Kerja	Fasilitas	0	3	4	12	11	121	4,03
		Suasana Kejra	0	7	9	6	8	105	3,5
Jumlah Skor Rata – Rata Lingkungan Kerja									3,76
4.	Kompensasi	Gaji	0	1	1	11	17	134	4,46
		Bonus	0	2	12	11	5	109	3,36
		Fasilitas	0	1	4	14	11	125	4,16
		Tunjangan	0	7	14	4	5	97	3,23
		Penghargaan	0	8	8	8	6	102	3,4
Jumlah Rata – Rata Kompensasi									3,72
5.	Knowledge sharing	Membagikan Secara Sukarela	3	7	8	8	4	93	3,1

No.	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata - Rata
			STS	TS	KS	S	SS		
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
		Berkomunikasi	3	11	10	3	3	82	2,73
		Informasi Mudah dan Bebas	3	12	11	1	3	79	2,63
Jumlah Rata – Rata <i>Knowledge sharing</i>									2,82
6.	<i>Teamwork</i>	Bekerja Sama	0	3	13	10	4	105	3,5
		Kepercayaan	1	17	8	2	2	77	2,56
		Kekompakan	9	8	8	2	3	72	2,4
Jumlah Rata – Rata <i>Teamwork</i>									2,82

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Prasurvey Oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.10 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan diduga dipengaruhi oleh *knowledge sharing* dan *teamwork*, hal ini karena variabel tersebut memiliki nilai rata – rata yang sama yakni 2,82. Artinya memiliki nilai terendah di banding dengan variabel lainnya. Adapun dimensi dengan nilai terendah dari variabel *knowledge sharing* adalah informasi mudah dan bebas dengan nilai 2,63. Lalu berkomunikasi dengan nilai 2,73 dan membagikan secara sukarela dengan nilai 3,1. Sedangkan dimensi dengan nilai terendah dari variabel *teamwork* adalah kekompakan dengan nilai 2,4 dan kepercayaan dengan nilai 2,56. Dapat dilihat dari skor rata – rata dimensi ini masih dirasa tidak sesuai dengan yang diharapkan, berarti berbagi pengetahuan dan kerja sama tim masih belum terjalin dengan baik. Sedangkan untuk mencapai target harus dibutuhkan kolaborasi antara

berbagi pengetahuan dan kerja sama tim untuk meningkatkan efisiensi operasional atau berbagi ide untuk mencapai target yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu pihak PT. Hini Daiki Indonesia menyatakan bahwa variabel berbagi pengetahuan dan kerja sama tim seringkali menjadi penyebab masalah karyawan, karena tidak maunya berbagi pengetahuan sekaligus bekerja secara tim yang menyebabkan adanya kesalahpahaman karena miskomunikasi.

Selain itu, arus globalisasi yang semakin cepat bisa menjadi tolak ukur untuk mengetahui informasi secara cepat, dimana pengetahuan memegang peran yang cukup vital dalam kemajuan berorganisasi bagi perusahaan. Dalam proses pembelajaran pengetahuan dikenal dengan sebutan berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing*, melalui *knowledge sharing* setiap orang bisa dengan mudah memahami pengetahuan baru melalui proses pengembangan pengetahuan itu sendiri.

Kinerja yang berkualitas dan optimal tidak luput dari cara setiap karyawan melakukan pekerjaannya. Salah satunya melalui *teamwork*/kerja sama tim yang merupakan salah satu pengaruh untuk bisa mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. *Teamwork* yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga dan bisa menjadi salah satu cara untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Pentingnya peran suatu organisasi dalam perusahaan terhadap *knowledge sharing* dan *teamwork* agar setiap karyawannya tetap menjaga kekompakan kerja mereka supaya stabil dengan kegiatan yang akan menguntungkan perusahaan, dan

dengan kegiatan tersebut karyawan merasa dihargai serta bisa menjadikan kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan data hasil kuesioner prasurvey dari setiap variabelnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh *Knowledge sharing* dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan para uraian latar belakang, maka diketahui peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. *Knowledge sharing*
 - a. Informasi cukup sulit diketahui dan tidak bebas.
 - b. Komunikasi untuk mencari ide baru dengan rekan kerja kurang baik.
 - c. Sulitnya berbagi informasi dan pengetahuan kepada rekan kerja.
2. *Teamwork*
 - a. Rekan kerja tidak memiliki rasa solidaritas yang tinggi.
 - b. Kurangnya kepercayaan pada kemampuan rekan kerja.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Kurangnya kesediaan bekerja sama dengan orang lain.
 - b. Karyawan kurang berinisiatif menyelesaikan tugas atau masalah.
 - c. Karyawan kurang mampu melaksanakan pekerjaan dengan cepat.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi, sebagai berikut:

1. Bagaimana *knowledge sharing* karyawan di PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya.
2. Bagaimana *teamwork* karyawan di PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya.
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya.
4. Seberapa besar pengaruh *knowledge sharing* dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial di PT. Hini Daiki Indonesia.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dibuat, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan mengkaji:

1. *Knowledge sharing* karyawan di PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya.
2. *Teamwork* karyawan di PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya.
3. Kinerja karyawan di PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya.
4. Seberapa besar pengaruh *knowledge sharing* dan *teamwork* karyawan di PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya, baik secara simultan maupun parsial.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan gambaran mengenai keadaan yang sesungguhnya dan dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang

berkepentingan akan menggunakan penelitian ini, terutama yang berhubungan dengan Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini diharapkan bisa berguna secara teoritis maupun praktis.

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan referensi, dan bisa dijadikan sebagai bahan pendukung bagi peneliti selanjutnya serta menambah pengetahuan khususnya yang terkait dengan pengaruh *knowledge sharing* dan *teamwork* karyawan terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti
 - a. Sebagai alat untuk dapat mengimplementasikan teori – teori yang didapatkan selama masa kuliah.
 - b. Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengalaman, dan menambah relasi serta mengamati secara langsung dunia pekerjaan.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan – keputusan manajerial guna menentukan kebijakan apa yang harus dibuat untuk masa yang akan datang.
 - b. Sebagai harapan untuk menjadikan salah satu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan di masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Menjadi salah satu bahan referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai Pengaruh *Knowledge sharing* dan *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Hasil penelitian ini bisa menjadi sarana informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk menggambarkan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.