

BAB 1

PENDAHULUAN

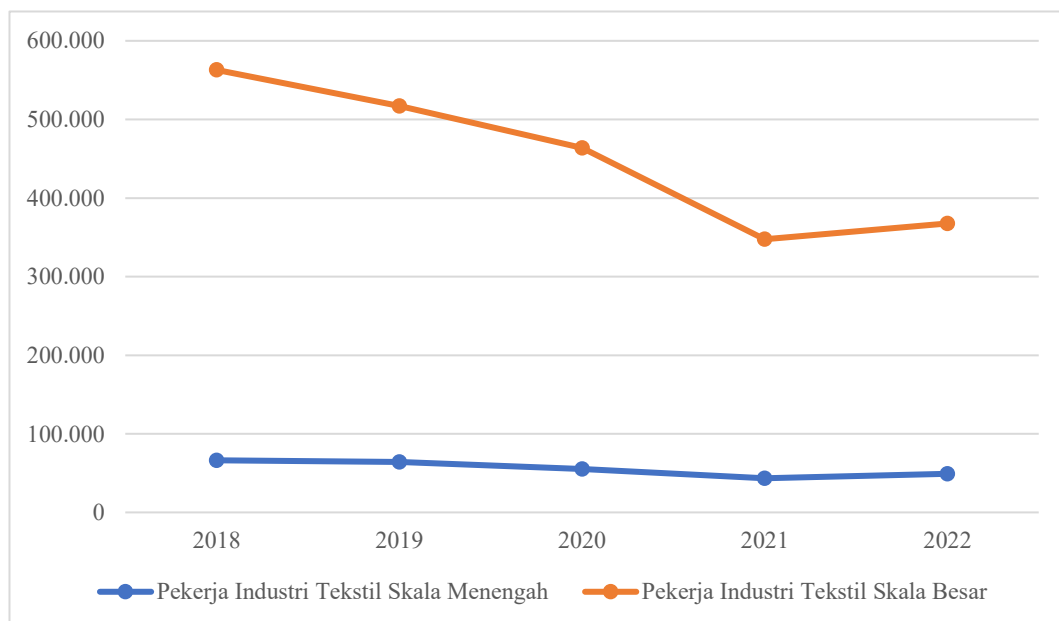
1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri tekstil adalah salah satu sektor ekonomi terpenting di dunia dan memiliki pasar yang luas karena produk yang dibuat merupakan salah satu kebutuhan pokok atau kebutuhan sandang yang dibutuhkan setiap orang. Industri tekstil adalah salah satu industri manufaktur yang memberikan kesempatan besar bagi suatu negara untuk mencapai industrialisasi ekonomi. Industri tekstil Indonesia terintegrasi dengan industri hulu yang memproduksi kain, serat, dan kapas dengan menggunakan teknologi canggih dan peralatan serba otomatis. Industri menengah menangani pemintalan, perajutan, penenunan, penyelupan, pencetakan, dan penyelesaian produk akhir. Dan industri hilir meliputi garmen dan industri pakaian jadi (Moh. Zyahri & Dien Daniswara T., 2023).

Industri tekstil Indonesia terus berkembang karena keuntungan yang menjanjikan, menciptakan persaingan yang semakin ketat di pasar domestik dan global. Meskipun pada awalnya hanya berfungsi sebagai pengganti impor, sekarang merupakan komoditas ekspor andalan yang sangat penting untuk pertumbuhan ekonomi negara. Namun, industri tekstil Indonesia telah mengalami banyak tekanan sejak perjanjian perdagangan bebas berlaku. Hal ini terutama disebabkan oleh impor barang ilegal dan legal yang dijual dengan harga lebih rendah, yang mengganggu pasar domestik. Menurut Kementerian Perindustrian (2024), Industri

tekstil merupakan salah satu pilar industri manufaktur Indonesia dan merupakan salah satu sektor prioritas nasional yang masih memiliki ruang untuk pertumbuhan.

Sebagai sektor padat karya, industri tekstil mampu menyerap jutaan tenaga kerja dan berperan strategis dalam mengurangi pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, khususnya di wilayah sentra industri. Industri tekstil padat karya Indonesia memiliki potensi besar untuk berkembang, peningkatan efisiensi produksi, perbaikan kondisi kerja, jaminan upah layak, dan perlindungan tenaga kerja harus menjadi prioritas utama jika ingin bersaing di pasar global.



Gambar 1.1 Jumlah Pekerja Industri Tekstil Indonesia Skala Besar dan Menengah (2018-2022)

Sumber: <https://databoks.katadata.co.id>

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan bahwa jumlah pekerja di industri tekstil skala menengah dan besar mengalami penurunan, dengan sedikit kenaikan pada tahun 2022. Industri tekstil skala besar mengalami penurunan terbesar dan meskipun ada sedikit pemulihan pada tahun 2022, jumlah pekerja masih jauh lebih

rendah daripada tahun-tahun sebelumnya. Tren ini menunjukkan kondisi yang tidak menguntungkan bagi industri tekstil nasional, seperti penurunan permintaan, penurunan efisiensi tenaga kerja karena otomasi, dan dampak pandemi covid yang menyebabkan banyak pabrik mengurangi tenaga kerja atau bahkan menutup. Hal ini menunjukkan betapa lemahnya daya tahan industri tekstil terhadap krisis.

Industri tekstil Jawa Barat memiliki sejarah yang panjang dan memainkan peran penting dalam perekonomian daerah maupun nasional. Jawa Barat dikenal sebagai pusat industri pakaian dan tekstil Indonesia. Dengan kontribusi dominan terhadap perekonomian daerah, rata-rata mencapai 6,47 persen dari PDRB Jawa Barat dan 15,19 persen dari industri pengolahan selama satu dekade terakhir. Selain itu, tekstil Jawa Barat memiliki pangsa ekspor yang signifikan, yang memperkuat posisi Indonesia di pasar internasional dan berkontribusi devisa negara. Namun, sejumlah masalah yang dihadapi industri tekstil menyebabkan penurunan kinerja, yang berdampak pada efisiensi usaha dan pemutusan hubungan kerja. Meskipun demikian, industri tekstil Jawa Barat masih memiliki potensi yang besar, didukung oleh struktur industri yang terintegrasi dari hulu ke hilir dan adanya sentra produksi yang tersebar di berbagai wilayah.

Tabel 1.1 Jumlah Industri Besar Menengah Provinsi Jawa Barat Tahun 2019-2022

Jawa Barat	Industri Besar Menengah Kab/Kota (Unit)			
	2019	2020	2021	2022
Provinsi Jawa Barat	8724	8215	8822	8714
Bogor	1207	1123	1064	1052
Sukabumi	206	194	378	362
Cianjur	64	63	87	87
Kabupaten Bandung	1514	1189	1086	1087

Jawa Barat	Industri Besar Menegah Kab/Kota (Unit)			
	2019	2020	2021	2022
Garut	150	140	174	149
Tasikmalaya	43	27	38	36
Ciamis	77	71	73	71
Kuningan	41	38	41	43
Cirebon	367	338	386	373
Majalengka	290	286	279	279
Sumedang	112	112	121	124
Indramayu	71	69	122	123
Subang	92	99	119	115
Purwakarta	191	195	225	226
Karawang	580	511	557	543
Bekasi	1930	1919	2053	2052
Bandung Barat	228	210	257	256
Pangandaran	8	9	10	8
Kota Bogor	75	78	96	95
Kota Sukabumi	15	14	18	18
Kota Bandung	627	649	636	613
Kota Cirebon	57	44	45	42
Kota Bekasi	358	438	527	530
Kota Depok	142	128	146	144
Kota Cimahi	194	178	192	196
Kota Tasikmalaya	73	84	71	72
Kota Banjar	12	9	21	18

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

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah industri di tingkat provinsi relatif stabil, dengan sedikit fluktuasi dari 8.724 unit di tahun 2019 menjadi 8.714 unit pada tahun 2022. Beberapa wilayah seperti Kota Bekasi, Kabupaten Bekasi, dan Kabupaten Karawang memiliki jumlah industri yang tinggi dan cenderung meningkat, menunjukkan bahwa wilayah tersebut masih menjadi pusat pertumbuhan industri. Sebaliknya, beberapa wilayah seperti Kabupaten Bandung mengalami penurunan yang signifikan, dari 1.514 unit pada tahun 2019 menjadi

1.087 unit pada tahun 2022. Hal ini menunjukkan bahwa dalam kurun waktu empat tahun, Kabupaten Bandung kehilangan sekitar 427 unit industri besar dan menengah. Penurunan ini dapat diartikan sebagai indikasi adanya penurunan aktivitas industri di wilayah tersebut. Dampak pandemi covid menyebabkan banyak usaha tutup atau pindah lokasi karena beban operasional yang tinggi adalah salah satu dari banyak potensi penyebabnya. Selain itu, dapat disebabkan oleh regulasi yang tidak mendukung pertumbuhan industri, kurangnya daya tarik investasi, dan kurangnya dukungan infrastruktur. Hal ini menunjukkan bahwa pertumbuhan industri di Jawa Barat tidak merata.

Kabupaten Bandung memiliki kawasan industri tekstil yang tersebar di sejumlah kecamatan, antara lain Rancaekek, Majalaya, dan Banjaran. Sektor ini tidak hanya menjadi penyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian daerah, yakni sebesar 52% dari total Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kabupaten Bandung pada tahun 2023. Keberadaan industri tekstil berperan penting dalam meningkatkan daya saing ekonomi daerah serta mendorong pertumbuhan pada sektor-sektor terkait. Namun demikian, industri tekstil di Kabupaten Bandung juga menghadapi tantangan serius, khususnya dari masuknya produk impor dengan harga lebih rendah dari harga pokok penjualan (HPP). Kondisi ini mengakibatkan turunnya permintaan dan produksi, yang berujung pada penutupan sejumlah pabrik serta terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Salah satu sentra utama industri tekstil berada di kawasan Majalaya dan wilayah sekitar Rancaekek–Cicalengka, yang berfungsi sebagai pusat produksi kain

dan tekstil untuk kebutuhan pasar domestik maupun ekspor. Meski demikian, hambatan masih ditemukan, terutama terkait pengelolaan limbah industri dan penerapan teknologi ramah lingkungan sesuai standar yang berlaku, sehingga mempengaruhi keberlanjutan usaha. Selain itu, data rating Google Maps mengenai pabrik-pabrik tekstil di Kabupaten Bandung dapat mencerminkan persepsi publik dan konsumen terhadap mutu produk maupun layanan. Hal ini menjadi faktor penting dalam membentuk citra serta meningkatkan daya tarik.

Tabel 1.2 Peringkat Perusahaan Tekstil di Kabupaten Bandung

No	Nama Perusahaan	Rating
1.	PT Evo Tekstil Indonesia	5,0
2.	PT Sumber Sandang	5,0
3.	PT Fardung Textile Industry	4,8
4.	PT Candratex Sejati	4,5
5.	PT Warna Asli Indah Textile	4,5
6.	PT Gistex Textile Division	4,5
7.	PT Triputra Textile Industry	4,4

Sumber: Google Maps, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa PT Triputra Textile Industry memperoleh rating sebesar 4,4 dari penilaian Google Maps. Meskipun nilai tersebut terbilang cukup tinggi, namun belum mencapai angka maksimal yaitu 5,0. Hal ini menunjukkan adanya beberapa kekurangan atau masalah yang masih dirasakan oleh pihak yang memberikan ulasan. Rating yang tidak sempurna biasanya mencerminkan adanya pengalaman negatif dari sebagian orang, seperti pelayanan yang kurang memuaskan, kualitas produk yang tidak konsisten, keterlambatan dalam layanan, atau lingkungan kerja yang dinilai masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini menjadi catatan penting karena penilaian negatif, meskipun kecil, dapat memengaruhi citra perusahaan di mata publik.

PT Triputra Textile Industry berlokasi di Majalaya, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak di bidang tekstil dan merupakan produsen tekstil terkemuka yang memproduksi berbagai jenis kain, termasuk denim jeans dengan merek unggulan Sinaran. PT Triputra Textile Industry mempekerjakan banyak karyawan di berbagai divisi produksi dan manajemen karena perusahaan tekstil ini terus berkembang dan memiliki kapasitas produksi yang besar. Namun, meskipun itu berhasil, manajemen sumber daya manusia masih menghadapi masalah.

Pada era revolusi industri 4.0 dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif saat ini, keberhasilan perusahaan seperti PT Triputra Textile Industry sangat bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis sebagai penggerak utama dalam operasional perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan. Akibatnya, perusahaan harus mampu mengelola tenaga kerja secara efektif untuk mencapai kinerja terbaik. Meskipun perusahaan tekstil memiliki potensi untuk berkembang dan bersaing di industri, pertumbuhannya akan sulit dicapai tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan berdedikasi tinggi. Penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi dan meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Persaingan di dunia industri menuntut perusahaan untuk menjaga kualitas produk agar dapat bersaing di pasar. Salah satu alat penting untuk menilai kualitas hasil produksi suatu perusahaan adalah data persentase barang cacat, yang

menunjukkan seberapa besar proporsi produk yang tidak memenuhi standar kualitas selama proses produksi. Tingkat persentase yang tinggi dapat menunjukkan masalah dalam proses produksi, seperti kesalahan mesin, kesalahan tenaga kerja, atau bahan baku yang tidak sesuai. Tingkat persentase barang cacat apabila melebihi batas toleransi yang telah ditetapkan akan berdampak negatif pada efisiensi dan citra perusahaan.

Tabel 1.3 Jumlah Persentase Barang Cacat PT Triputra Textile Industry di Kabupaten Bandung Tahun 2024

No	Bulan	Persentase Barang Cacat
1.	Januari	12.59%
2.	Februari	13.09%
3.	Maret	9.47%
4.	April	7.90%
5.	Mei	8.65%
6.	Juni	10.22%
7.	Juli	14.20%
8.	Agustus	12.11%
9.	September	12.40%
10.	Oktober	11.20%
11.	November	11.72%
12.	Desember	10.15%
	Rata-rata	11.14%

Sumber: PT Triputra Textile Industry, 2024

Pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa dari jumlah produksi bulanan sepanjang tahun, hanya tiga bulan yang berhasil memenuhi target maksimal persentase barang cacat yaitu di bawah 10%, yaitu bulan Maret 9.47%, April 7.90%, dan Mei 8.65%. Sementara itu, sembilan bulan lainnya memiliki persentase barang cacat di atas batas maksimal 10%, bahkan pada bulan Juli mencapai angka tertinggi yaitu 14.20%. Rata-rata persentase barang cacat selama satu tahun adalah 11.14%, yang artinya secara keseluruhan masih berada di atas batas toleransi yang telah

ditentukan. Persentase barang cacat yang tinggi berdampak pada reputasi perusahaan, menurunkan kepercayaan pelanggan, dan menyebabkan kerugian karena banyak produk yang tidak layak jual.

Berdasarkan hasil wawancara awal, menunjukkan bahwa karyawan kurang bersemangat untuk menyelesaikan tugas. Beberapa karyawan menyatakan kurang antusias saat bekerja, tidak menunjukkan keinginan untuk berkontribusi lebih, dan hanya bekerja sesuai perintah tanpa dorongan untuk berprestasi. Wawancara berikutnya karyawan menyatakan bahwa mereka kurang merasakan adanya pengakuan, kurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan, dan sedikit kesempatan untuk berkembang. Selain itu, karyawan merasakan imbalan yang kurang atau kurang adil, komunikasi yang kurang terbuka antara atasan dan bawahan, dan keterbatasan dalam memberikan tantangan kerja yang meningkatkan semangat.

Berdasarkan masalah tersebut, peneliti melakukan pra survei melalui kuesioner untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT Triputra Textile Industry di Kabupaten Bandung. Kuesioner disebarkan kepada 30 responden secara acak, sesuai dengan kesediaan karyawan. Adapun data yang diperoleh peneliti mengenai motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Triputra

Textile Industry di Kabupaten Bandung

No	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Kebutuhan Fisiologis	Jadwal kerja	1	10	16	3	0	81	2,70
2.		Kebijakan cuti	3	2	18	6	1	90	3

No	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
3.	Kebutuhan Rasa Aman	Resiko yang rendah	0	1	12	13	4	110	3,66
3.	Kebutuhan Sosial	Komunikasi dan kolaborasi	1	2	15	11	1	99	3,30
4.	Kebutuhan Penghargaan	Tingkat bonus	0	5	20	5	0	90	3
5.		Pengakuan atas pencapaian	0	2	18	9	1	99	3,30
6.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Penigkatan diri	0	0	16	12	2	106	3,53
Skor Rata-Rata									3,21

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei, 2025

Berdasarkan tabel 1.4 hasil kuesioner pra survei untuk variabel motivasi kerja secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,21 yang artinya motivasi kerja mendapat skor kurang. Permasalahan yang terjadi yaitu mengenai kurangnya pengaturan waktu kerja yang memperhatikan kebutuhan pribadi karyawan dengan skor rata-rata 2,7. Selain itu, distribusi cuti kurang merata atau kurang transparan dengan skor rata-rata 3,0. Dan terakhir perusahaan kurang memberikan penghargaan atau bonus kepada karyawan atas kontribusi dan kinerja karyawan dengan skor rata-rata 3,0. Hal tersebut berdampak pada motivasi kerja karyawan.

Menurut Alit Tegar Maulana dkk. (2024), motivasi kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya, yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan secara positif atau negatif. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat dianggap sebagai variabel yang sangat penting dalam kehidupan setiap organisasi. Pentingnya motivasi kerja karyawan karena motivasi adalah hal yang

menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, baik berasal dari diri sendiri maupun yang berasal dari lingkungan perusahaan tempat karyawan bekerja. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Seperti *work-life balance* (menurut Eviana Budi Utami (2021), semakin tinggi nilai *work-life balance* maka semakin tinggi nilai motivasi kerja karyawan dan berpengaruh signifikan), *self-efficacy* (menurut Siti & Ridwan (2023), *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan semakin tinggi *self-efficacy* karyawan semakin baik pula motivasi kerjanya), *employee engagement* (menurut Kristanti (2022), *employee engagement* berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja, *employee engagement* terbukti meningkatkan keterikatan, semangat, dan kepuasan kerja yang pada akhirnya mendorong motivasi kerja), kinerja karyawan (menurut Jalil et al. (2024), hubungan antara kinerja karyawan dan motivasi kerja bersifat timbal balik dan saling mempengaruhi).

Selanjutnya, komitmen organisasi (menurut Ilhami Putra & Wahyu Juara Setiawan (2024), komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, komitmen yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih termotivasi bekerja), kepuasan kerja (menurut Suddin et al. (2022), kepuasan kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja), beban kerja (menurut (Ramadhani & Dipoadmodjo (2023), beban kerja mempengaruhi motivasi kerja tergantung pada konteks dan kondisi kerja), disiplin

kerja (menurut Nurlina & Yulianti (2023), terdapat hubungan timbal balik antara disiplin kerja dan motivasi kerja), dan stress kerja (menurut Pebrianti (2020), stres kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin rendah motivasi kerja dan begitu juga sebaliknya).

Peneliti melakukan pra survei melalui kuesioner mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT Triputra Textile Industry kepada karyawan secara acak dengan 30 responden. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi motivasi kerja karyawan:

Tabel 1.5 Hasil Pra Survei Yang Dapat Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Triputra Textile Industry di Kabupaten Bandung

No	Variabel	Rata-rata
1.	<i>Work-Life Balance</i>	2,50
2.	<i>Self-Efficacy</i>	2,79
3.	<i>Employee Engagement</i>	3,31
4.	Kinerja Karyawan	3,42
5.	Komitmen Organisasi	3,60
6.	Kepuasan Kerja	3,64
7.	Beban Kerja	2,85
8.	Disiplin Kerja	3,91
9.	Stress Kerja	2,99

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei, 2025

Berdasarkan tabel 1.5 bahwa terdapat tiga variabel yang memiliki skor rata-rata paling rendah yaitu variabel *work-life balance*, *self-efficacy*, dan *employee engagement*. Variabel *work-life balance* dengan skor rata-rata sebesar 2,50, variabel *self-efficacy* dengan skor rata-rata sebesar 2,79, dan variabel *employee engagement* dengan skor rata-rata sebesar 3,31. Hal ini menunjukkan adanya masalah yang lebih besar dibandingkan dengan variabel lain.

Untuk memperkuat penelitian ini, berikut ini adalah perincian dari hasil pra survei yang dilakukan penulis mengenai variabel *work-life balance* pada PT Triputra Textile Industry di Kabupaten Bandung.

Tabel 1.6 Hasil Pra Survei Variabel *Work-Life Balance* Pada PT Triputra Textile Industry di Kabupaten Bandung

No	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	<i>Work Interference With Personal Life</i>	Jam kerja	3	10	11	6	0	80	2,66
2.		Waktu dengan keluarga	2	10	10	7	1	85	2,83
3.		Waktu kehidupan sosial	4	20	5	1	0	63	2,10
4.	<i>Personal Life Interference With Work</i>	Pola kerja	3	10	13	4	0	78	2,60
5.		Tanggung jawab	1	18	4	7	0	77	2,56
6.		Pengambilan keputusan	3	17	6	4	0	71	2,36
7.	<i>Personal Life Enhancement Of Work</i>	Lingkungan kerja	2	14	8	6	0	78	2,60
8.	<i>Work Enhancement Of Personal Life</i>	Keterampilan	5	14	9	1	1	69	2,30
Skor Rata-Rata									2,50

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei, 2025

Berdasarkan tabel 1.6 bahwa variabel *work-life balance* secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,50 yang artinya *work-life balance* mendapat skor rendah. Permasalahan yang terjadi yaitu mengenai rendahnya dukungan sosial yang cukup dengan skor rata-rata 2,10. Rendahnya kemampuan dalam mengambil keputusan di tempat kerja dengan baik dengan skor rata-rata 2,36. Rendahnya kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dalam kehidupan sehari-hari,

pekerjaan memiliki kemampuan yang rendah dalam mendukung pengembangan diri di luar lingkungan kerja dengan skor rata-rata 2,30. Hal tersebut berdampak pada *work-life balance*.

Work-life balance dapat meningkatkan motivasi kerja, secara umum konsep *work-life balance* didasarkan pada fakta bahwa kehidupan seseorang dibagi menjadi dua bagian, yaitu kehidupan pribadi dan pekerjaan (Rene & Wahyuni, 2021). Menurut Muchtar Ahmad dkk. (2024), menyatakan *work-life balance* sebagai kemampuan individu untuk memenuhi tanggung jawab dalam setiap pekerjaan sambil tetap memiliki tanggung jawab keluarga dan tanggung jawab lain di luar pekerjaan. Dalam sudut pandang karyawan, *work-life balance* sebagai upaya mengimbangi tanggung jawab pribadi atau keluarga. Sedangkan sudut pandang perusahaan, *work-life balance* sebagai tantangan untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung sehingga karyawan dapat fokus dan produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain variabel *work-life balance* yang rata-rata skornya paling rendah adalah variabel *self-efficacy*. Menurut Nasir & Syahnur (2021), *self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk mengambil tindakan yang diharapkan. Dalam lingkungan kerja, tingkat *self-efficacy* yang tinggi meningkatkan motivasi dan kinerja karena memiliki kepercayaan diri yang lebih besar untuk menghadapi tantangan. Berikut ini adalah perincian dari hasil pra survei yang dilakukan penulis mengenai variabel *self-efficacy* pada PT Triputra Textile Industry di Kabupaten Bandung.

Tabel 1.7 Hasil Pra Survei Variabel *Self-Efficacy* Pada PT Triputra Textile Industry di Kabupaten Bandung

No	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Magnitude	Tingkat kesulitan tugas	1	9	13	7	0	86	2,86
2.		Menyesuaikan dan menghadapi tugas yang menantang	0	5	11	11	3	102	3,40
3.	Strength	Potensi menyelesaikan tugas	8	18	3	1	0	57	1,90
4.		Keyakinan mencapai tujuan	0	3	6	14	7	115	3,83
5.		Keyakinan yang mantap bertahan dalam usahanya	2	3	20	5	0	88	2,93
6.	Generality	Keyakinan menyebar pada berbagai bidang	3	17	4	5	1	74	2,46
7.		Keyakinan pada bidang khusus	4	18	8	0	0	64	2,13
	Skor Rata-Rata								2,79

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei, 2025

Berdasarkan tabel 1.7 bahwa variabel *self-efficacy* secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,79 yang artinya *self-efficacy* mendapat skor kurang. Permasalahan yang terjadi yaitu mengenai rendanya kemampuan dalam menyelesaikan tugas, karyawan memiliki percaya diri yang rendah terhadap kemampuannya sehingga enggan mencoba lagi atau bahkan menyerah dengan skor rata-rata 1,9. Rendahnya antusias dalam mencoba hal baru, seseorang memiliki

dorongan yang rendah untuk belajar dan mengeksplorasi dengan skor rata-rata 2,46. Rendahnya kemampuan dalam memenuhi ekspektasi dan harapan dalam bekerja dengan skor rata-rata 2,13. Hal tersebut berdampak pada *self-efficacy*.

Variabel terakhir yang rata-ratanya skor paling rendah adalah variabel *employee engagement*. Menurut Ramadhani & Soenarto (2023), penerapan program *employee engagement* penting bagi perusahaan untuk meningkatkan *employee engagement* perusahaan, memotivasi karyawan untuk produktivitas dalam melaksanakan pekerjaannya, serta memiliki keterikatan dengan perusahaan. *Employee engagement* adalah ketika seorang merasa pekerjaannya memiliki arti, semangat melakukan pekerjaan, mendapat dukungan sosial, dan dapat memberikan kontribusi terbaik di tempat kerja. Berikut ini adalah perincian dari hasil pra survei yang dilakukan penulis mengenai variabel *employee engagement* pada PT Triputra Textile Industry di Kabupaten Bandung.

Tabel 1.8 Hasil Pra Survei *Employee Engagement* Pada PT Triputra Textile Industry di Kabupaten Bandung

No	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	<i>Vigor</i>	Bekerja dengan penuh semangat	0	1	2	23	4	120	4
2.		Partisipasi aktif dengan motivasi yang kuat	0	1	12	4	3	69	2,30
3.	<i>Dedication</i>	Loyalitas terhadap perusahaan	0	4	14	7	5	103	3,43
4.		Kepuasan emosional	0	4	17	8	1	96	3,20

No	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
5.		Konsisten dalam bekerja	0	2	5	18	5	116	3,86
6.	Absorption	Menghayati pekerjaan	0	3	10	10	7	111	3,70
7.		Pekerjaan yang menarik	0	17	6	5	2	82	2,73
	Skor Rata-Rata								3,31

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei, 2025

Berdasarkan tabel 1.8 bahwa variabel *employee engagement* secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,31 yang artinya *employee engagement* mendapat skor kurang. Permasalahan yang terjadi yaitu mengenai rendahnya kontribusi di tempat kerja dengan skor rata-rata 2,30. Kurangnya keterikatan emosional dengan pekerjaan dengan skor rata-rata 3,2. Pekerjaan terasa monoton dan membosankan, pekerjaan memiliki daya tarik yang kurang, karena kurang memiliki tantangan dan stimulasi yang cukup membuat karyawan merasa jenuh dan kurang berkembang dengan skor rata-rata 2,73. Hal tersebut berdampak pada *employee engagement*.

Berdasarkan latar belakang dan hasil pra survei dari tiap variabel, maka dapat disimpulkan bahwa PT Triputra Textile Industry memiliki permasalahan mengenai *work-life balance*, *self-efficacy*, *employee engagement*, dan motivasi kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan *Employee Engagement* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Triputra Textile Industry di Kabupaten Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Berikut merupakan uraian dari identifikasi masalah dan rumusan masalah.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang ada pada PT Triputra Textile Industry di Kabupaten Bandung adalah sebagai berikut:

1. *Work-Life Balance*

- a. Rendahnya dukungan sosial dari rekan kerja, keluarga, dan teman.
- b. Kemampuan yang rendah dalam mengambil keputusan di tempat kerja secara efektif.
- c. Rendahnya kesempatan untuk meningkatkan keterampilan yang bermanfaat dalam kehidupan sehari-hari.

2. *Self-Efficacy*

- a. Potensi karyawan rendah dalam menyelesaikan tugas.
- b. Semangat karyawan rendah dalam mencoba hal baru.
- c. Rendahnya kemampuan dalam memenuhi tuntutan performa kerja.

3. *Employee Engagement*

- a. Rendahnya kontribusi dalam kerja tim.
- b. Karyawan kurang terhubung secara emosional dengan pekerjaan.
- c. Pekerjaan membosankan dan kurang menantang.

4. Motivasi Kerja

- a. Pengaturan waktu kerja yang kurang fleksibel.
- b. Kebijakan cuti yang kurang adil dan kurang jelas.
- c. Perusahaan kurang memberikan penghargaan atau bonus yang memadai.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat dibuat rumusan masalah dalam penelitian yaitu bagaimana:

1. *Work-life balance* pada karyawan PT Triputra Textile Industry di Kabupaten Bandung.
2. *Self-efficacy* pada karyawan PT Triputra Textile Industry di Kabupaten Bandung.
3. *Employee engagement* pada karyawan PT Triputra Textile Industry di Kabupaten Bandung.
4. Motivasi kerja pada karyawan PT Triputra Textile Industry di Kabupaten Bandung.
5. Besar pengaruh *work-life balance*, *self-efficacy*, dan *employee engagement* terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Triputra Textile Industry di Kabupaten Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Work-life balance* pada karyawan PT Triputra Textile Industry di Kabupaten Bandung.
2. *Self-efficacy* pada karyawan PT Triputra Textile Industry di Kabupaten Bandung.
3. *Employee engagement* pada karyawan PT Triputra Textile Industry di Kabupaten Bandung.
4. Motivasi kerja pada karyawan PT Triputra Textile Industry di Kabupaten Bandung.
5. Besarnya pengaruh *work-life balance*, *self-efficacy*, dan *employee engagement* terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Triputra Textile Industry di Kabupaten Bandung baik secara simultan dan parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

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

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam pengembangan ilmu bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta

diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman khususnya mengenai *work-life balance*, *self-efficacy*, *employee engagement*, dan motivasi kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini yaitu dapat menambah informasi dan masukan mengenai topik penelitian. Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti serta penerapannya dalam teori-teori yang berhubungan dengan *work-life balance*, *self-efficacy*, *employee engagement*, dan motivasi kerja.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan atau referensi sebagai acuan dalam mengoreksi sistem yang sudah ada pada perusahaan kedepannya agar dapat menyelesaikan permasalahan terkait dengan *work-life balance*, *self-efficacy*, *employee engagement*, dan motivasi kerja.

3. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan lain yang mengalami permasalahan serupa.