

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan pengelolaan sumber daya yang dimiliki secara terintegrasi di antara berbagai sumber daya tersebut, sumber daya manusia (SDM) diposisikan sebagai unsur yang paling strategis karena dijadikan penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. Tanpa pengelolaan SDM yang dilakukan secara baik, pemanfaatan sumber daya lain seperti modal, teknologi, dan sistem kerja tidak dapat dioptimalkan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pencapaian tujuan organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh ketersediaan teknologi modern, kelengkapan fasilitas, maupun besarnya modal yang dimiliki. Keberhasilan organisasi lebih banyak dipengaruhi oleh kualitas individu yang terlibat dalam pelaksanaan proses kerja, karena karyawan dilibatkan secara langsung dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian aktivitas organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kerja secara efektif dan efisien diperlukan agar seluruh sumber daya organisasi dapat dimanfaatkan secara optimal dan berkelanjutan.

Perkembangan lingkungan bisnis yang semakin dinamis telah dihadapkan kepada organisasi seiring dengan berlangsungnya era globalisasi dan meningkatnya tingkat persaingan usaha. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi kerja agar keberlangsungan usaha dapat dipertahankan serta daya saing organisasi dapat ditingkatkan. Dalam

kondisi tersebut, peran manajemen diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi dapat dijalankan sesuai dengan rencana melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen yang dilakukan secara terarah dan terkoordinasi. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi juga ditegaskan oleh Sangapan et al., (2025), menegaskan bahwa seluruh dimensi praktik MSDM memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset organisasi yang memiliki nilai strategis jangka panjang, di mana keterlibatan karyawan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi. Berbagai kajian manajemen menyatakan bahwa organisasi yang dikelola dengan sistem pengelolaan SDM yang sistematis dan berorientasi pada pengembangan cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih baik dibandingkan organisasi yang pengelolaannya hanya difokuskan pada aspek teknis dan operasional, dan temuan tersebut diperkuat oleh penelitian yang menyimpulkan bahwa kualitas pengelolaan sumber daya manusia memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. (Sangapan et al., 2025)

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dipandang sebagai faktor utama yang dianggap berperan dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Penilaian terhadap kinerja tersebut tidak semata-mata didasarkan pada hasil akhir pekerjaan, melainkan juga diukur melalui ketepatan waktu, kualitas dan kuantitas output, serta tingkat kemampuan beradaptasi terhadap dinamika tuntutan pekerjaan. Selain itu, kinerja karyawan juga dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan,

tanggung jawab terhadap tugas, serta konsistensi dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tingkat kompetisi yang semakin tinggi dalam lingkungan bisnis telah menyebabkan peningkatan kinerja karyawan semakin dituntut seiring dengan adanya perubahan teknologi, pola kerja, dan ekspektasi pelanggan. Karyawan diharapkan dapat menunjukkan produktivitas, fleksibilitas, serta orientasi pada hasil kerja yang optimal, sehingga kemampuan dalam pengelolaan waktu, penjagaan kualitas kerja, dan kolaborasi tim lebih diutamakan. Selain itu, pencapaian kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh sejauh mana sistem kerja, prosedur operasional, dan budaya organisasi disediakan untuk mendukung pemenuhan standar kinerja yang diharapkan.

Meningkatnya tuntutan terhadap kinerja karyawan khususnya pada sektor industri manufaktur, telah dipengaruhi oleh perkembangan persaingan usaha, percepatan digitalisasi, serta perubahan struktur pasar tenaga kerja. Pada sektor tersebut, kinerja karyawan diharapkan dapat tetap terjaga bahkan meningkat meskipun perusahaan dihadapkan pada tekanan efisiensi biaya, otomatisasi proses produksi, dan fluktuasi permintaan pasar. Dengan demikian, penguatan kinerja karyawan di industri manufaktur perlu dijadikan prioritas utama agar keberlangsungan operasional dan daya saing perusahaan dapat terus dipertahankan di tengah perubahan lingkungan bisnis yang dinamis.

Kondisi tersebut relevan dengan perkembangan sektor industri manufaktur di Indonesia yang memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional karena kontribusinya terhadap penyerapan tenaga kerja. Namun, dalam beberapa tahun

terakhir, sektor ini menghadapi berbagai tekanan yang berdampak pada stabilitas ketenagakerjaan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia tercatat sebesar 4,76% pada Februari 2025 dan meningkat menjadi 4,85% pada Agustus 2025, yang menunjukkan adanya tekanan berkelanjutan di pasar kerja. BPS juga mencatat bahwa sebagian pengangguran disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja, yang mencerminkan menurunnya stabilitas kerja di berbagai sektor industri, termasuk manufaktur yang dikenal sebagai sektor dengan tingkat penyerapan tenaga kerja yang tinggi.

Menurut (Azis, Abdul, 2025), sektor industri manufaktur merupakan kontributor terbesar terhadap pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia dibandingkan sektor ekonomi lainnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa selama periode 2014–2023, sektor manufaktur memberikan sumbangan paling signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional jika dibandingkan dengan sektor perdagangan, pertanian, atau jasa, sehingga menegaskan posisi strategis industri manufaktur dalam perekonomian Indonesia.

Perusahaan manufaktur dituntut memiliki kapasitas adaptif terhadap perubahan yang mengiringi era globalisasi. Sumber daya manusia perlu terus memberikan kontribusi strategis melalui kemampuan, keahlian, dan keterampilan agar organisasi mampu bertahan dalam persaingan global. Melalui kebijakan dan tindakan yang tepat, perusahaan dapat mendorong perubahan organisasi yang signifikan. Dalam konteks ini, sumber daya manusia tidak hanya menjadi instrumen pencapaian tujuan, tetapi juga berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang aktif dalam mewujudkan visi perusahaan, dengan pemikiran dan

aspirasi yang memengaruhi sikap kerjanya. Berikut disajikan data pertumbuhan industri manufaktur yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS).:

Tabel 1.1
Pertumbuhan Industri Manufaktur Di Indonesia

No.	Tahun	Pertumbuhan (%)
1.	2020	-10,15
2.	2021	7,52
3.	2022	4,01
4.	2023	2,41
5.	2024	4,43

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

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pertumbuhan industri manufaktur di Indonesia mengalami penurunan signifikan sebesar $-10,15\%$ pada tahun 2020 akibat dampak pandemi COVID-19 yang menghambat kegiatan produksi dan distribusi. Memasuki tahun 2021, sektor manufaktur mulai pulih dengan pertumbuhan mencapai $7,52\%$. Di tahun 2022, pertumbuhan industri manufaktur tetap menunjukkan tren positif sebesar $4,01\%$, meskipun mengalami perlambatan dibandingkan tahun sebelumnya. Kemudian, pada tahun 2023, pertumbuhan tetap positif tetapi melambat menjadi $2,41\%$. Akhirnya, pada tahun 2024, industri manufaktur menunjukkan peningkatan pertumbuhan lagi, mencapai $4,43\%$. Hal ini menunjukkan bahwa pemulihan sektor manufaktur pascapandemi terjadi secara bertahap dan belum sepenuhnya stabil. Selain itu, perkembangan industri manufaktur nasional cenderung terpusat di daerah yang memiliki aktivitas industri tinggi, terutama di Pulau Jawa, yang menjadi pusat utama pertumbuhan dan

pengembangan industri manufaktur di Indonesia.. Berikut adalah jumlah pertumbuhan industri manufaktur di Pulau Jawa:

Tabel 1.2
Pertumbuhan Industri Manufaktur Pulau Jawa Tahun 2024

No.	Provinsi	Pertumbuhan (%)
1.	Jawa Timur	10,81
2.	D.I.Yogyakarta	5,70
3.	Jawa Barat	3,04
4.	Jawa Tengah	-2,10
5.	Banten	-2,68
6.	DKI Jakarta	-5,69

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

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, pertumbuhan industri manufaktur di Pulau Jawa menunjukkan perbedaan antarprovinsi. Jawa Timur mencatat pertumbuhan tertinggi sebesar 10,81%, menandakan kuatnya kinerja dan ekspansi industri di wilayah tersebut. D.I. Yogyakarta dan Jawa Barat juga mengalami pertumbuhan positif masing-masing sebesar 5,70% dan 3,04%, sementara penurunan terjadi di Jawa Tengah (-2,10%), Banten (-2,68%), dan DKI Jakarta (-5,69%). Ketimpangan ini mencerminkan variasi struktur ekonomi, relokasi industri, serta pergeseran aktivitas ekonomi menuju sektor jasa, terutama di DKI Jakarta. Secara keseluruhan, Pulau Jawa masih menjadi pusat utama kegiatan manufaktur nasional meskipun pertumbuhannya belum merata. Sehingga penguatan kinerja industri di setiap daerah menjadi semakin penting untuk menjaga kontribusi sektor ini terhadap perekonomian nasional. Berikut berupa data pertumbuhan PDRB menurut kabupaten/kota di 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 laju pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) untuk kabupaten dan kota di Provinsi Jawa Barat, terlihat bahwa tingkat pertumbuhan ekonomi antar wilayah menunjukkan variasi yang signifikan. Kota Banjar dan Kabupaten Majalengka mencatat pertumbuhan tertinggi sebesar 2,17%, diikuti oleh Kabupaten Kuningan dengan 2,01%, dan Kabupaten Sumedang sebesar 1,88%. Sebagian besar kabupaten dan kota lainnya berada dalam kisaran pertumbuhan 1–1,5%, sementara beberapa daerah menunjukkan pertumbuhan yang lebih rendah, seperti Kabupaten Karawang sebesar 0,41%, Kabupaten Tasikmalaya sebesar 0,40%, dan Kota Bekasi dengan 0,60%. Data ini mencerminkan adanya perbedaan laju pertumbuhan PDRB di antara kabupaten dan kota di Provinsi Jawa Barat. Berikut data pertumbuhan PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) perkategori lapangan usaha di Kabupaten Subang yang tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4
Peranan/Distribusi Persentase Kategorial PDRB Kabupaten Subang Tahun 2020 – 2024

No.	Lapangan Usaha	Tahun				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	30.01	29.3	30.2	30	30.1
2	Pertambangan dan Penggalian	7.05	6.86	6.87	5.63	5.17
3	Industri Pengolahan/Manufaktur	13.19	13.2	13.2	13	12.8
4	Pengadaan Listrik dan Gas	0.07	0.07	0.07	0.07	0.06

No.	Lapangan Usaha	Tahun				
		2020	2021	2022	2023	2024
5	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur Ulang	0.11	0.11	0.11	0.11	0.11
6	Konstruksi	8.12	8.66	8.45	9.03	9.3
7	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	13.77	13.8	13.5	13.7	13.8
8	Transportasi dan Pergudangan	3.88	3.79	4	4.63	5.21
9	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	3.69	3.56	3.68	3.94	3.94
10	Informasi dan Komunikasi	3.42	3.43	3.29	3.3	3.33
11	Jasa Keuangan dan Asuransi	4.66	4.82	4.72	4.69	4.42
12	Real Estat	1.04	1.09	1.08	1.08	1.08
13	Jasa Perusahaan	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05
14	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan, dan Jaminan Sosial Wajib	3.86	4.01	3.63	3.51	3.35
15	Jasa Pendidikan	3.97	4.15	4.05	4.04	4.01
16	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	0.79	0.84	0.83	0.82	0.83
17	Jasa Lainnya	2.31	2.2	2.29	2.4	2.54

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

Berdasarkan Tabel 1.4 mengenai distribusi persentase Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kabupaten Subang menurut lapangan usaha pada periode 2020–2024, sektor industri pengolahan (manufaktur) menempati posisi penting dalam struktur perekonomian daerah, dengan kontribusi berkisar antara 12–13%. Meskipun pada tahun 2024 terjadi sedikit penurunan dalam persentase kontribusi sektor manufaktur, sektor ini tetap memegang peranan strategis dalam menunjang aktivitas produksi serta dinamika industri di wilayah Kabupaten Subang. Hal ini

mengindikasikan bahwa sektor manufaktur masih memiliki pengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi daerah, terutama melalui pengembangan industri garmen yang menjadi salah satu subsektor unggulan. Keberlanjutan sektor manufaktur di Kabupaten Subang mencerminkan potensi daya saing industri lokal yang terus berkembang seiring dengan peningkatan kapasitas tenaga kerja dan inovasi produksi. Keberadaan industri garmen juga berperan penting dalam mendorong penyerapan tenaga kerja dan memperkuat rantai pasok ekonomi daerah. Berikut merupakan daftar perusahaan garmen di Kabupaten Subang berdasarkan data yang tercantum pada Tabel 1.5:

Tabel 1.5
Daftar Perusahaan Garment di Kabupaten Subang Tahun 2025

No	Nama Perusahaan	Alamat	Jenis Industri
1	PT. Daenong Global	Jl. Raya Sadang Subang Km. 138, Cikadu Manyeti, Dawuan Kaler, Kab. Subang	Garmen / Textile Apparel
2	PT. Kwanglim YH Indah	Jl. Raya Pagaden Subang Gembor II RT 18/06, Desa Gembor, Kab. Subang	Garmen / Apparel
3	PT. Sungwon Indojoya	Jl. Raya Purwadadi, Rt.07 Rw.01, Desa Kaliangsana, Kec. Kalijati, Kab. Subang	Garmen & Konveksi
4	PT. Handsomekovi Subang	Kampung Ciela Rt.01/Rw.01, Wanakerta, Kec. Purwadadi, Kab. Subang	Garmen / Konveksi
5	PT. Uwu Jump Indonesia	Kampung Jatirawing, RT.13/RW.06, Desa Gunungsari, Kec. Pagaden, Kab. Subang	Textile / Knitting & Sewing Accessories
6	PT. Tiga Kyung Seung Garmen	Cipeundeuy, Kec. Cipeundeuy, Kab. Subang	Garmen (Pakaian jadi)

No	Nama Perusahaan	Alamat	Jenis Industri
7	PT. Sunwoo Garment Indonesia	Kampung Bendungan Marengmang Rd, Sub Kalijati, Kab. Subang	Garmen / Apparel
8	PT. Seok Hwa Indonesia	Jl. Raya Sadang Subang Km. 128 Blok 3, Lengkong, Cipeundeuy, Kab. Subang	Garmen

Sumber: Peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel 1.5 daftar perusahaan industri garmen di Kabupaten Subang, terlihat bahwa terdapat sejumlah perusahaan garmen yang tersebar di berbagai kecamatan, seperti Dawuan, Pagaden, Purwadadi, Kalijati, dan Cipeundeuy. PT Handsomekovi merupakan salah satu perusahaan industri garmen yang beroperasi di Kabupaten Subang dan menjadi bagian dari perkembangan sektor manufaktur di daerah ini. Keberadaan PT Handsomekovi mencerminkan peran perusahaan garmen dalam mendukung aktivitas industri manufaktur di Kabupaten Subang serta menjadi objek yang relevan untuk dikaji lebih lanjut dalam penelitian ini.

Keberadaan berbagai perusahaan industri garmen di Kabupaten Subang menggambarkan perkembangan sektor ini dalam aktivitas produksi yang teratur dan berkelanjutan. Setiap perusahaan dituntut untuk mempertahankan konsistensi hasil produksi, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta memenuhi standar kualitas produk yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting, karena keberhasilan operasional perusahaan sangat bergantung pada kontribusi karyawan dalam menjalankan proses kerja sehari-hari.

Untuk memastikan pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan sistem penilaian kinerja karyawan yang dapat menggambarkan tingkat pencapaian kerja

secara objektif. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, penilaian kinerja merupakan aspek penting karena membantu perusahaan mengevaluasi kontribusi karyawan dalam mencapai target kerja serta mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan untuk mendukung kemajuan organisasi. (Habibi et al., 2023)

Sebagai salah satu perusahaan industri garmen (pakaian jadi) yang beroperasi di Kabupaten Subang, PT. Handsomekovi menerapkan sistem penilaian kinerja karyawan sebagai bagian integral dari manajemen sumber daya manusia. Data penilaian kinerja karyawan pada PT Handsomekovi merepresentasikan hasil evaluasi perusahaan terhadap pencapaian dan pelaksanaan tugas karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dengan demikian, analisis terhadap data tersebut memiliki signifikansi strategis dalam memberikan gambaran menyeluruh mengenai tingkat kinerja karyawan, sekaligus menjadi dasar untuk mengidentifikasi serta mengkaji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu maupun organisasi di perusahaan. Berikut disajikan data internal PT Handsomekovi terkait hasil penilaian kinerja karyawan:

Tabel 1.6
Kinerja Karyawan PT. Handsomekovi

NO	TAHUN	NILAI RATA RATA	KETAGORI
3	2022	91%	Sangat Baik
4	2023	85%	Baik
5	2024	80%	Baik

Sumber: HRD PT. Handsomekovi

Berdasarkan tabel penilaian kinerja karyawan PT Handsomekovi, nilai rata-rata kinerja pada tahun 2022–2024 menunjukkan tren penurunan. Pada tahun 2022, nilai rata-rata kinerja mencapai 91% dan berada pada kategori sangat baik.

Namun, pada tahun 2023 nilai tersebut menurun menjadi 85%, meskipun masih termasuk dalam kategori baik. Penurunan kembali terjadi pada tahun 2024, di mana nilai rata-rata kinerja turun menjadi 80% dan tetap berada dalam kategori baik.

Kondisi ini menunjukkan adanya penurunan tingkat pencapaian kinerja karyawan dari tahun ke tahun, meskipun secara umum kinerja masih berada pada kategori yang cukup baik. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT Handsomekovi belum sepenuhnya maksimal. Mathis dan Jackson dalam Faidah & Muchran, (2025) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan mencakup kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja sebagai indikator utama dalam menilai pencapaian kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kinerja karyawan di PT Handsomekovi diperlukan pengukuran awal melalui pra-survei dengan cara menyebarkan kuesioner pada karyawan yang berjumlah 30 orang, sebagai dasar dalam mengidentifikasi permasalahan dan arah penelitian selanjutnya. Berikut ini merupakan hasil prasurvei mengenai kinerja karyawan di PT Handsomekovi yang terlihat pada table 1.7:

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Prasurvei Mengenai Kinerja Karyawan PT. Handsomekovi

Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kualitas Kerja	Pekerjaan yang saya hasilkan memiliki tingkat ketelitian yang tinggi.	11	3	7	1	8	98	3.27
	Hasil pekerjaan saya konsisten memenuhi standar kualitas perusahaan.	11	2	3	13	1	99	3.30

Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kuantitas Kerja	Kecepatan bekerja sesuai dengan yang ditentukan.	6	5	8	6	5	91	3.03
	Ketepatan bekerja merupakan sebuah kewajiban.	7	9	3	9	2	100	3.33
Ketepatan Waktu	Pekerjaan yang diberikan mampu saya selesaikan tepat pada waktunya	4	3	8	6	9	77	2.57
	Kehadiran sangat penting dalam kedsipilinan	10	7	6	4	3	107	3.57
Kerja Sama	Jalanan kerja sama sudah terjalin dengan baik	5	3	7	9	6	82	2.73
	Kekompakan yang sudah terjalin dengan baik.	10	3	6	4	7	95	3.17
Total Rata-Rata								24.97
Rata-Rata								3.12
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden								
Nilai Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Kuesioner								

Sumber: Hasil olah data kusioner pra-survei (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei kinerja karyawan PT Handsomekovi, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan kinerja karyawan sebesar 3,12, dengan nilai rata-rata pada dimensi kualitas kerja sebesar 3,27 dan 3,30, pada dimensi kuantitas kerja sebesar 3,03 dan 3,33, serta pada indikator kehadiran sebesar 3,57, sehingga ketiga dimensi tersebut dapat dinyatakan berada pada kategori cukup baik . Sementara itu, dua nilai rata-rata terendah ditemukan pada dimensi kerja sama dengan nilai 2,73 dan dimensi ketepatan waktu dengan nilai 2,57, sehingga kedua aspek tersebut menunjukkan bahwa aspek hubungan antar karyawan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu masih belum mencapai kondisi yang diharapkan, dan oleh karena itu perlu mendapatkan perhatian lebih mendalam

melalui upaya perbaikan, seperti peningkatan koordinasi, komunikasi, dan pengelolaan waktu kerja yang lebih efektif.

Dengan mempertimbangkan adanya kelemahan pada aspek kerja sama dan ketepatan waktu, diperlukan evaluasi guna meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh di PT Handsomekovi. Berdasarkan hal tersebut, peneliti berupaya mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu. Paais & Pattiruhu, (2020) mengungkapkan bahwa motivasi dan kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan motivasi kerja dan kualitas kepemimpinan akan berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berikutnya menurut Susilo et al., (2025) menyatakan bahwa Kompensasi, baik finansial maupun nonfinansial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik kompensasi, semakin tinggi kinerja. Sedangkan menurut Umar, (2022) Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Job insecurity* dan stres kerja memiliki hubungan yang erat dan bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. *Job insecurity* yang tinggi terbukti meningkatkan stres kerja, dan stres kerja yang meningkat selanjutnya menurunkan kinerja sumber daya manusia. Dengan kata lain, *Job insecurity* tidak hanya berdampak pada kinerja secara langsung, tetapi pengaruhnya terhadap kinerja banyak terjadi melalui peningkatan stres kerja yang berperan sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, diketahui bahwa *Job insecurity* dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, sebagian

penelitian sebelumnya masih dilakukan pada sektor jasa, instansi pemerintahan, atau industri secara umum, serta belum secara spesifik mengkaji sektor industri garmen yang memiliki karakteristik tekanan kerja tinggi, target produksi ketat, dan ketergantungan pada stabilitas permintaan pasar.

Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena *Job insecurity* dan stres kerja yang dialami karyawan berpotensi menurunkan kualitas kerja, kuantitas output, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta kerja sama tim. Apabila kondisi tersebut dibiarkan tanpa kajian yang mendalam, perusahaan berisiko mengalami penurunan produktivitas, ketidaktercapaian target produksi, serta menurunnya daya saing perusahaan di tengah persaingan industri garmen yang semakin ketat. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai kondisi karyawan serta menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Berdasarkan urgensi tersebut serta mengacu pada temuan penelitian terdahulu, peneliti terdorong untuk melakukan kuesioner pra-survei guna mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT Handsomekovi Indonesia Kabupaten Subang. Pra-survei ini dilakukan sebagai langkah awal untuk memperoleh gambaran empiris mengenai kondisi nyata kinerja karyawan serta faktor-faktor yang diduga berpengaruh, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.8 berikut.

Tabel 1.8
 Hasil Kusioner Prasurvey Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja
 Karyawan PT. Handsomekovi

Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kepemimpinan	Atasan saya memberikan arahan kerja yang jelas	4	8	10	6	2	96	3.20
	Atasan saya memberikan dukungan ketika saya mengalami kesulitan	3	9	10	6	2	95	3.17
Rata-rata Kepemimpinan								3.18
Motivasi Kerja	Saya merasa terdorong untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik	5	9	8	6	2	99	3.30
	Saya memiliki semangat untuk menyelesaikan tugas dengan semangat	4	10	8	6	2	98	3.27
Rata-rata Motivasi Kerja								3.28
Kompensasi	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	4	9	9	6	2	97	3.23
	Insentif yang diberikan perusahaan mendorong saya untuk bekerja lebih baik	3	10	9	6	2	96	3.20
Rata-rata Kompensasi								3.22
<i>Job insecurity</i>	Saya merasa posisi pekerjaan saya cukup aman di perusahaan ini	2	3	8	10	11	127	3.74
	Saya tidak khawatir akan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat.	2	3	7	8	10	111	3.70
Rata-rata <i>Job insecurity</i>								3.72
<i>Job Stress / Stres Kerja</i>	Saya jarang merasa tertekan oleh pekerjaan saya.	3	5	6	7	9	104	3.47
	Saya mampu menangani tekanan kerja yang muncul.	2	3	4	11	10	114	3.80
Rata-rata <i>Job Stress / Stres Kerja</i>								3.63

Sumber: Hasil olah data kusioner pra-survei (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan PT Handsomekovi, diperoleh bahwa dimensi kepemimpinan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,18, yang menunjukkan bahwa arahan dan dukungan atasan

dinilai cukup baik oleh karyawan. Dimensi motivasi kerja memperoleh nilai rata-rata 3,28, yang mengindikasikan bahwa karyawan cukup terdorong untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dan menyelesaikan tugas dengan semangat. Pada dimensi kompensasi, nilai rata-rata sebesar 3,22 menunjukkan bahwa kompensasi dan insentif yang diterima dinilai cukup sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sementara itu, dimensi *Job insecurity* memperoleh nilai rata-rata 3,72, yang menunjukkan bahwa tingkat kekhawatiran karyawan dan perasaan kurang aman terhadap keberlangsungan pekerjaan karyawan tergolong tinggi. Selain itu, dimensi stres kerja memiliki nilai rata-rata 3,63, yang mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih merasakan tekanan dalam pekerjaan. Secara keseluruhan, hasil pra-survei ini menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi berada pada kategori cukup baik, sedangkan *Job insecurity* dan stres kerja perlu mendapat perhatian lebih karena berpotensi memengaruhi kinerja karyawan PT Handsomekovi.

Berdasarkan hasil pra-survei yang menunjukkan bahwa dimensi *Job insecurity* memperoleh skor relatif tinggi dibandingkan faktor lainnya, dapat diindikasikan bahwa ketidakamanan kerja merupakan salah satu aspek yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan di PT Handsomekovi. Oleh karena itu, diperlukan analisis lebih mendalam terhadap indikator-indikator *Job insecurity* yang diidentifikasi dalam pra-survei untuk melihat secara spesifik bentuk ketidakpastian kerja yang dirasakan karyawan, kondisi persepsi karyawan terhadap keberlanjutan pekerjaannya, serta kepastian karier diharapkan dapat tergambarkan secara lebih komprehensif. sebagaimana disajikan pada Tabel 1.9 berikut.

Tabel 1.9
Hasil Kusioner Prasurvey *Job insecurity* PT. Handsomekovi

Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		1	2	3	4	5		
<i>Job Los Insecurity / Ketidakamanan terhadap ancaman kehilangan pekerjaan.</i>	Saya merasa posisi pekerjaan saya cukup aman di perusahaan ini	2	4	5	6	13	114	3.80
	Saya merasa pekerjaan saya memiliki kepastian yang cukup untuk jangka waktu ke depan.	2	4	6	8	10	110	3.67
<i>Job Feature Insecurity / Ketidakamanan terhadap aspek kerja</i>	Saya tidak khawatir akan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat.	3	2	9	6	9	103	3.55
	Saya merasa tanggung jawab dan tugas pekerjaan saya tetap stabil.	2	4	7	8	9	108	3.60
Total Rata-Rata							14.62	3.65
Rata-Rata								3.65

Sumber: Hasil olah data kusioner pra-survei (2025)

Berdasarkan Tabel 1.9 hasil pra-survei mengenai *Job insecurity* di PT Handsomekovi, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,65, yang menunjukkan bahwa tingkat ketidakamanan kerja karyawan tergolong cukup tinggi. Dua indikator dengan nilai rata-rata tinggi, yaitu 3,80 dan 3,67, mencerminkan adanya kekhawatiran karyawan terhadap stabilitas posisi kerja dan potensi kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih merasakan ketidakpastian dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus dalam menciptakan rasa aman dan kepastian kerja agar karyawan dapat bekerja lebih fokus, tenang, serta terhindar dari kecemasan yang dapat memengaruhi kinerja.

PT. Handsomekovi juga terdapat variabel stres kerja yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Yaitu stres kerja tekanan yang dirasakan

karyawan akibat beban pekerjaan dan tanggung jawab yang harus diselesaikan setiap hari. Berdasarkan hasil pra-survei faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, stres kerja muncul sebagai salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian serius. Peneliti melakukan pra-survei stres kerja dan hasil lengkapnya disajikan pada tabel 1.10:

Tabel 1.10
Hasil Kusioner Prasurvei Mengenai Stres Kerja PT. Handsomekovi

Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		1	2	3	4	5		
Beban Kerja	Saya jarang merasa tertekan oleh pekerjaan saya.	2	4	7	6	11	110	3.67
	Saya mampu menyelesaikan beban kerja saya dengan baik	3	4	5	8	10	108	3.60
Tekanan Waktu	Saya mampu menangani tekanan kerja yang muncul	2	1	9	8	10	113	3.77
	Saya dapat bekerja dengan baik meskipun harus menyelesaikan tugas dalam waktu singkat.	3	4	7	7	9	105	3.50
Konflik Peran	Saya memahami dengan jelas peran saya dalam pekerjaan	3	2	9	7	9	107	3.57
	Saya jarang mengalami kebingungan mengenai tuntutan pekerjaan	3	5	4	6	12	109	3.63
Kondisi Pekerjaan	Lingkungan kerja saya mendukung produktivitas	3	2	9	6	10	108	3.60
	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja yang tersedia.	3	6	5	7	9	103	3.43
Total Rata-Rata							28.77	
Rata-Rata							3.60	

Sumber: Hasil olah data kusioner pra-survei (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei nilai rata-rata keseluruhan pada variabel stres kerja karyawan PT Handsomekovi sebesar 3,60, dua pernyataan memperoleh nilai rata-rata tinggi yaitu 3,77 dan 3,67. yang menunjukkan bahwa karyawan masih mengalami kesulitan dalam menangani tekanan kerja serta masih cukup sering merasakan tekanan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kondisi ini

mengindikasikan adanya tuntutan pekerjaan yang berpotensi menimbulkan stres apabila tidak dikelola dengan baik, sehingga perlu menjadi perhatian perusahaan agar tekanan kerja yang dirasakan karyawan tidak berdampak negatif terhadap kondisi psikologis maupun kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survei dan permasalahan yang ditemukan pada karyawan PT Handsomekovi Indonesia Kabupaten Subang, peneliti memandang bahwa permasalahan terkait *Job insecurity* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti memilih judul penelitian **“Pengaruh *Job insecurity* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Handsomekovi Subang Indonesia”** karena dinilai relevan dengan kondisi yang terjadi di perusahaan serta penting untuk dikaji guna memperoleh gambaran empiris dan solusi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. *Job insecurity*
 - a. Karyawan merasa ketidakamanan terkait keberlangsungan pekerjaan.
 - b. Kekhawatiran terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan jangka panjang.
 - c. Karyawan merasa tidak ada peluang untuk karir yang baik dalam perusahaan.
2. Stres Kerja

- a. Beberapa karyawan mengalami tekanan psikologis dalam menjalankan pekerjaan.
 - b. Beban kerja dan tanggung jawab yang tinggi.
3. Kinerja Karyawan
 1. Kurangnya bekerja sama dengan orang lain.
 2. Karyawan kurang berinisiatif menyelesaikan tugas atau masalah.
 3. Karyawan kurang mampu melaksanakan pekerjaan dengan cepat.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *Job insecurity* pada karyawan di PT. Handsomekovi Subang.
2. Bagaimana stres kerja pada karyawan di PT. Handsomekovi Subang.
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Handsomekovi Subang.
4. Seberapa besar pengaruh *Job insecurity* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial di PT. Handsomekovi Subang.

1.4 Tujuan Penelitian

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

1. *Job insecurity* pada karyawan di PT. Handsomekovi Subang.
2. Stres kerja pada karyawan di PT. Handsomekovi Subang.
3. kinerja karyawan di PT. Handsomekovi Subang.
4. Seberapa besar pengaruh *Job insecurity* dan stres kerja karyawan di PT. Handsomekovi Subang. baik secara simultan maupun parsial.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi yang sesungguhnya serta memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan, khususnya dalam konteks kajian mengenai pengaruh *Job insecurity* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan memiliki nilai guna baik dari segi teoritis maupun praktis.

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah sekaligus bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, serta berkontribusi dalam memperkaya wawasan dan pemahaman terkait pengaruh *Job insecurity* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana kondisi ketidakamanan kerja dan tekanan psikologis di tempat kerja berperan dalam menurunkan maupun meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Temuan tersebut juga diharapkan dapat menjadi pijakan awal bagi kajian lanjutan yang mengembangkan model penelitian dengan konteks, sektor, atau variabel pendukung yang berbeda.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti
 - a. Sebagai sarana untuk menerapkan dan menguji teori-teori yang telah dipelajari selama perkuliahan.
 - b. Sebagai kesempatan untuk memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sekaligus

memperoleh pengalaman riset lapangan dan membangun jaringan dengan praktisi di dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan
 - a. Sebagai dasar untuk mengidentifikasi faktor utama yang melemahkan atau mendukung kinerja karyawan di PT Handsomekovi..
 - b. Sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan dan langkah perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara lebih terarah sesuai hasil penelitian.
3. Bagi Pihak Lain
 - a. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji kinerja karyawan dengan variabel *Job insecurity*, dan stres kerja.
 - b. Sebagai bahan rujukan bagi praktisi atau instansi lain yang memiliki permasalahan serupa dalam mengelola kinerja karyawan.