

# **BAB 1**

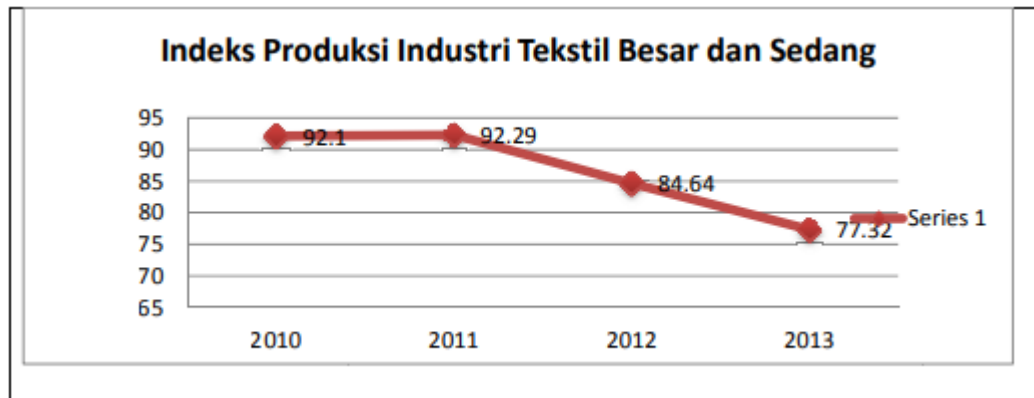
## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Salah satu yang berperan penting dalam perekonomian Indonesia adalah industri tekstil. Pengembangan tekstil atau pakai jadi merupakan kunci dari peningkatan sumbangan industri tekstil. Dari seluruh industri tekstil, tekstil adalah bagian yang memberikan sumbangan terbesar dalam industri tekstil. Saat ini, dari sebanyak 1,5 juta tenaga kerja yang diserap oleh industri tekstil skala besar dan menengah, sekitar sepertiga atau 500 ribu orang diantaranya diserap oleh industri tekstil.

Perkembangan industri tekstil begitu banyak menarik perhatian, dengan Indonesia sendiri mencatat lebih dari 200 pabrik tekstil dengan merk-merk yang sudah ternama. Menurut Ade ketua API (Asosiasi Pertekstilan Indonesia) Data EPS menunjukkan pertumbuhan produksi industri manufaktur kuartal I 2013 mengalami perlambatan dibandingkan dengan periode yang sama tahun lalu. "Pertumbuhan kuartal I tahun ini mengalami kenaikan sekitar 8,94% dari kuartal I-2012. Sementara itu pada kuartal I -2012 mengalami kenaikan sebesar 11,10% bila dibandingkan dengan kuartal I-2011, Adapun pada kuartal I-2013 produksi industri tekstil tercatat mengalami penurunan hingga 17,86% dibandingkan dengan periode yang sama tahun lalu. Kemudian, tercatat juga turun 7,09% dibandingkan dengan kuartal IV-2012 dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Indeks



Sumber : Badan Pusat Statistik (2013)

Menurut jurnal Kilinc dan Dogan, (2012:118) Industri tekstil mempunyai tempat yang signifikan di perdagangan dunia berdasarkan data dari World T pada tahun 2010, nilai ekspor Industri Tekstil di perdagangan dunia tahun 2009 mencapai 316 triliun dollar dan pangsa pasar 2,6 %.

Keberlangsungan dari berjalannya industri tekstil agar dapat menghasilkan produk dengan kualitas yang baik agar tidak kalah saing dengan industri lainnya adalah dengan adanya para tenaga kerja yang dapat melakukan pekerjaan sebaik mungkin untuk dapat memberikan hasil yang baik dibandingkan dengan industri-industri lainnya.

Hal ini menyebabkan dalam suatu badan hukum publik negara Indonesia, sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam pencapaian suatu tujuan. Setiap organisasi atau perusahaan menjamin dipilihnya sumber daya manusia yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal Darmawan (2013:3) dalam (Gladys M. Sanger 2013:1294).

Artinya organisasi sangat memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan yang mumpuni sehingga mampu mewujudkan tujuan-tujuan dari organisasi tersebut, oleh karena itu organisasi harus jeli dalam memilih dan merekrut sumber daya manusia yang handal seperti yang di kemukakan oleh Y. Yakup (2017:94).

Kemampuan sumber daya manusia tersebut merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan suatu perusahaan atau industri dalam menghasilkan produk yang berkualitas dan memiliki nilai daya saing yang tinggi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana dan sumber dana yang cukup tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Sumber daya manusia dalam organisasi memainkan peran yang sangat penting sebab keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepas dari peran pegawai. Karyawan dalam suatu perusahaan bukan hanya sebagai objek dalam pencapaian tujuan tetapi lebih dari itu, karyawan sekaligus sebagai objek pelaku. Karyawan sebagai sumber daya dan pelaksana kerja mengakibatkan besarnya perhatian terhadap pengembangan sistem kerja yang baik untuk mendukung tercapainya prestasi kerja.

Mengingat peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah utama, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Ada beberapa diantaranya adalah penilaian prestasi kerja yang dirasa penting bagi seluruh karyawan, dimana hal-hal

seperti keobjektifan, keadilan, transparansi, konsistensi, dan kesensitifan menurut Soeprihanto (2009:9), dalam penilaian yang baik dapat menjadi keunggulan kompetitif suatu perusahaan.

Hasibuan (2009:87) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian perilaku dimaksud yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan. Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Maka dari itu aspek-aspek tersebut haruslah diperhatikan dengan sangat baik oleh suatu perusahaan atau industri yang dinilai dan dilihat langsung oleh pemerintah, untuk dapat memaksimalkan industri yang memiliki sumber daya manusia yang baik.

Cimahi adalah salah satu kabupaten yang ada di Jawa Barat yang memiliki hampir  $\frac{1}{4}$  warganya dikelilingi pabrik-pabrik dari berbagai industri. Sebagian warga Cimahi pun bekerja pada pabrik-pabrik setempat, karena tingkat pendidikan yang dimiliki kurang, untuk melamar di perusahaan-perusahaan besar maupun negeri ataupun swasta, serta tuntutan untuk menghidupikeluarganya sangat berat. Selain itu, kebanyakan warga Cimahi lebih menyukai bekerja paruh waktu (freelance), seperti driver ojek online yang mendapatkan penghasilan rata-rata bisa lebih besar dari gaji yang ditawarkan oleh pabrik-pabrik setempat yang memberikan gaji lebih banyak dibawah UMR setempat.

Tidak memiliki kendaraan roda 2 ataupun modal untuk membuka usaha kecil-kecilan menjadikan satu-satunya pilihan bagi warga Cimahi untuk bekerja

pada pabrik dan mengabdikan hingga puluhan tahun untuk dapat bertahan hidup era globalisasi saat ini. Dimana, selama puluhan tahun jabatan yang mereka miliki hanya sebatas tenaga kerja outsource dan tidak mendapat kesempatan karir yang lebih layak bagi seluruh tenaga kerja disana untuk bersaing dan mendapatkan posisi jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Kemudian, serikat kerja yang ada pada pabrik atau lembaga tertentu lebih memihak kepada pabrik yang membuat tenaga kerja pabrik tidak dapat menyuarakan keadilannya dalam mendapatkan gaji dan tunjangan yang lebih layak atau sepadan. Dari hal tersebut, memberikan dampak yang cukup besar bagi pabrik, seperti demotivasi besar-besaran, mangkir kerja, tidak produktif biasanya, dan hal lainnya yang mempengaruhi produktivitas pabrik itu sendiri.

PT MATAHARI SENTOSA merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di industri tekstil dalam memproduksi resleting. PT MATAHARI SENTOSA terbagi dalam beberapa bagian produksi yaitu produksi body, produksi tuler untuk pengait pada body, dan produksi pita untuk resleting, yang kemudian hasil dari produksi ini dirakit menjadi slider/ kepala resleting dan kemudian slider dirakit ke pita/ rit's.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh beberapa tenaga kerja yang ada di pabrik PT Matahari Sentosa, bahwa tenaga kerja memiliki target untuk memproduksi beberapa part yang telah ditentukan oleh SPV prod PT Matahari Sentosa. Sering kali tenaga kerja disana mampu melebihi target produksi yang mana dapat meningkatkan perusahaan kearah yang lebih baik, ditambah banyak rekan kerja yang sering secara tiba-tiba meminta PT Matahari Sentosa

memproduksi part lebih banyak dari pesanan sebelumnya. Sehingga, tenaga kerja disana mendapat tekanan untuk bekerja lebih keras dari sebelumnya dan harus lebih fokus dalam bekerja, dimana memberikan efek stres kepada para pekerja.

Beberapa bulan belakangan ini PT Matahari Sentosa selalu mendapatkan aksi unjuk rasa pada para pegawainya terkait dengan penunggakan gaji para pegawai yang seharusnya dibayarkan setiap awal bulan dengan pembayaran penuh sesuai dengan UMR kota Cimahi yaitu sebesar Rp 2,6 juta, namun perusahaan hanya membayarnya secara menyicil yaitu sebesar 700 ribu dan itupun selalu telat dibayarkan oleh pihak perusahaan. Menurut wawancara yang peneliti lakukan dengan Supendi Heryadi selaku Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Cimahi mengatakan “Terkait dengan penunggakan yang sering dilakukan oleh PT Matahari Sentosa diduga karena adanya masalah finansial yang dialami perusahaan dan juga terlalu banyaknya pekerja yang berada di PT Matahari Sentosa yaitu sebesar 3.000-an pegawai yang bekerja disana tidak sesuai dengan produktifitas perusahaan yang kadang menurun atau tidak stabil, sehingga perusahaan ini sering kali menunggak atau telat membayarkan gaji dari para pegawainya”.

Namun, dalam hal ini, peneliti juga menemukan permasalahan lain terkait prestasi dalam bekerja dimana banyaknya pegawai yang baru saja bekerja pada perusahaan mengeluh bukan karena jam kerja yang di dapat melainkan pengakuan dari perusahaan bahwa pekerja sudah menunjukkan prestasinya dalam bekerja. Maksud dari prestasi kerja itu sendiri seperti pencapaian terhadap target produksi dari perusahaan itu sendiri dan memiliki sikap disiplin terhadap waktu dalam

bekerja. Namun sayangnya, Pt Matahari Sentosa belum mampu untuk memberikan pengakuan kepada para pegawainya yang memiliki pencapaian prestasi dalam bekerja dengan memberikan bonus ataupun insentif ketika para pegawai mampu mencapai target produksi serta pengangkat/promosi jabatan mereka untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.

Kemudian, peneliti juga menemukan permasalahan lain berkaitan dengan keterlibatan kerja para pegawai terhadap perusahaan dimana dari sebagian populasi para pegawai yang bekerja pada PT Matahari Sentosa yang kebanyakannya adalah para pegawai yang sudah lama bekerja pada perusahaan masih belum mampu menjadikan pekerjaannya sebagai prioritas yang paling utama, artinya masih ada pegawai yang tidak serius ketika melakukan pekerjaan ataupun berleha-leha dalam bekerja karena seperti yang dinyatakan pada paragraf sebelumnya, baik berprestasi ataupun tidak para pegawai akan tetap mendapatkan pengakuan yang sama dari pihak perusahaan sehingga pegawai pun tidak termotivasi untuk bekerja sungguh-sungguh secara maksimal. Kemudian banyak juga dari para pegawai yang tidak ikut andil pada setiap kegiatan yang diadakan oleh perusahaan diluar jam kerja atau jam operasional pabrik karena terlalu lamanya jam kerja yang dibebankan oleh perusahaan kepada setiap pegawai yang bekerja pada PT Matahari Sentosa, sehingga merekapun tidak menginginkan jika jatah libur yang mereka dapatkan setiap seminggu sekalinya itu harus tetap berada di lingkungan sekitar pabrik. Artinya dari permasalahan yang peneliti dapatkan pada PT Matahari Sentosa para pegawai belum mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang mereka tekuni karena tidak adanya pengakuan dari perusahaan ketika mereka berprestasi dalam bekerja

dan terlalu lamanya jam kerja yang dibebankan kepada para pegawai tanpa adanya pemberian bonus gaji yang seharusnya mereka dapatkan.

Untuk membuktikan adanya permasalahan terkait dengan prestasi kerja para pegawai yang dinilai tidak diakui oleh perusahaan pada PT Matahari Sentosa maka dilakukan survey awal untuk menguji kebenarannya sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Survey Awal  
Penilaian Prestasi Kerja**

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah anda sebagai pegawai di perlakukan adil dengan pegawai lainnya dalam prestasi?	7 23,3%	23 76,7 %
2	Apakah anda sebagai pegawai sudah merasakan penilaian yang objektif sesuai dengan prestasi kerja yang dilakukan?	11 36,7 %	19 63,3 %

Sumber: Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan hasil survei awal diatas (**Tabel 1.2**) diperoleh hasil bahwa 76,7 % responden menjawab bahwa para pegawai belum diperlakukan secara adil dengan pegawai lainnya dalam melakukan prestasi dalam bekerja, karena belum adanya penghargaan yang secara resmi diberikan manajemen perusahaan terhadap prestasi dalam bekerja yang diraih oleh pegawainya, sehingga para pegawai pun tidak bekerja dengan maksimal karena merasa hal tersebut percuma untuk dilakukan karena tidak adanya penghargaan yang perusahaan berikan ketika para pegawai tersebut sudah melakukan prestasi dalam pekerjaannya. Kemudian, sebanyak 63,3 % responden menjawab bahwa para pegawai belum merasakan penilaian yang objektif sesuai dengan prestasi kerja yang dilakukan karena baik sudah berprestasi ataupun tidak dalam bekerja para pegawai akan tetap diperlakukan sama seperti halnya pegawai yang tidak memiliki prestasi, seperti



dalam pembagian upah kerja yang sama dengan pegawai yang tidak memiliki prestasi bekerja, sehingga para pegawai pun bekerja hanya sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang diberlakukan oleh perusahaan tersebut.

Kemudian, untuk membuktikan adanya permasalahan terkait dengan keterlibatan kerja yang tidak selalu diikuti oleh para pegawai pada PT Matahari Sentosa maka dilakukan survey awal untuk menguji kebenarannya sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Survey Awal  
Keterlibatan Kerja**

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah anda selalu ikut serta atau turut ambil dalam kegiatan perusahaan?	12 40 %	18 60 %
2	Apakah anda selalu dapat bekerja sama dengan kooperatif pada perusahaan?	10 33,3 %	20 66,7 %

Sumber: Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan hasil survei awal diatas (**Tabel 1.3**) diperoleh hasil bahwa 60 % responden menjawab bahwa para pegawai tidak selalu ikut serta atau turut ambil dalam kegiatan perusahaan, karena jam kerja yang perusahaan berikan kepada para pegawai yang terlalu lama yaitu sekitar 10 jam/hari ditambah dengan target produksi yang tiap harinya selalu berbeda dan harus bisa diselesaikan oleh para pegawai dengan tepat waktu, sehingga mengakibatkan para pegawai kurang meminati kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan diluar jam kerja. Kemudian, sebanyak 60,7 % responden menjawab bahwa para pegawai belum dapat bekerja sama dengan kooperatif pada perusahaan, karena para pegawai belum memiliki ikatan emosional yang kuat antara pegawai satu sama lainnya.

Selanjutnya, untuk membuktikan adanya permasalahan terkait dengan

kepuasan kerja yang tidak didapatkan oleh para pegawai pada PT Matahari Sentosa maka dilakukan survey awal untuk menguji kebenarannya sebagai berikut:

**Tabel 1.4 Survey Awal**

**Kepuasan Kerja**

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
<b>1</b>	Apakah anda sudah puas dengan hasil pekerjaan yang anda jalankan saat ini?	<b>5</b> <b>16,7 %</b>	<b>25</b> <b>83,3 %</b>
<b>2</b>	Apakah anda sudah merasa puas dengan pekerjaan yang anda kerjakan saat ini dan akan berkomitmen kepada perusahaan yang anda tempati sekarang?	<b>8</b> <b>26,7 %</b>	<b>22</b> <b>73,3 %</b>
<b>3</b>	Apakah anda puas dengan produktivitas pekerjaan yang anda lakukan sekarang?	<b>12</b> <b>40 %</b>	<b>18</b> <b>60 %</b>

**Sumber: Diolah Peneliti, 2019**

Berdasarkan hasil survei awal diatas (**Tabel 1.4**) diperoleh hasil bahwa 83,3 % responden menjawab bahwa para pegawai belum puas dengan hasil pekerjaan yang mereka jalankan saat ini, karena tidak jelasnya target yang dibebankan perusahaan karena setiap harinya permintaan produksi barang yang perusahaan dapatkan tidak menentu dan selalu berubah kuantitasnya, sehingga para pegawai tidak mempunyai ukuran puas atau tidaknya atas pekerjaan yang mereka lakukan saat ini . Kemudian, sebanyak 73,3 % responden menjawab bahwa para pegawai belum merasa puas dengan pekerjaan yang anda kerjakan saat ini dan akan berkomitmen kepada perusahaan yang anda tempati sekarang, karena para pegawai merasa kurang adanya kejelasan akan kesejahteraan mereka apabila mereka tetap berada di dalam perusahaan ini dalam jangka waktu yang panjang . Kemudian, sebanyak 60 % responden menjawab bahwa para pegawai belum puas dengan produktivitas pekerjaan yang anda lakukan sekarang, karena banyak pegawai yang masih melakukan pekerjaan mereka dengan tidak maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai.”**PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PARA PEGAWAI PADA PT MATAHARI SENTOSA CIMAHI**”

## **1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

1. Pt Matahari Sentosa belum memperlakukan dengan adil atas prestasi yang diraih oleh tenaga kerja.
2. Pt Matahari Sentosa belum memberikan kerjasama yang kooperatif antara tenaga kerja.
3. Tenaga kerja Pt Matahari Sentosa masih merasa tidak puas atas hasil pekerjaan yang mereka berikan saat ini.
4. Pt Matahari Sentosa belum memberlakukan komitmen antar tenaga kerja terhadap pekerjaan maupun perusahaan.
5. Pt Matahari Sentosa memberikan tekanan kerja yang berat kepada tenaga kerja.
6. Pt Matahari Sentosa belum mampu mengelola biaya tenaga kerja yang mengakibatkan produktivitas menurun.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penjabaran rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Penilaian Prestasi Kerja pada pegawai PT.Matahari Sentosa Cimahi.
2. Bagaimana Keterlibatan Kerja pada pegawai PT.Matahari Sentosa Cimahi.
3. Bagaimana Kepuasan Kerja pada pegawai PT.Matahari Sentosa Cimahi.
4. Seberapa besar pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Pt.Matahari Sentosa Cimahi.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksud untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan guna diolah, dianalisis, dan menghasilkan informasi mengenai seberapa besar penilaian prestasi kerja, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja dan diharapkan memberikan hasil yang positif dan meningkatkan pengaruh baik pada pegawai PT.MATAHARI SENTOSA, sehingga dapat dijadikan sebagai penelitian dalam memenuhi salah satu syarat penelitian program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia Bandung.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui Penilaian Prestasi Kerja pada pegawai Pt.Matahari Sentosa Cimahi.
2. Untuk Mengetahui Keterlibatan Kerja pada pegawai Pt.Matahari Sentosa Cimahi.

3. Untuk Mengetahui Kepuasan Kerja pada pegawai Pt.Matahari Sentosa Cimahi.
4. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Pt.Matahari Sentosa Cimahi?

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Akademis**

1. Bagi peneliti

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai indikator untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan penelitian, meningkatkan skill dalam melakukan penelitian dan sebagai bahan evaluasi terhadap skill dan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian.

2. Bagi peneliti lain

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti lain adalah dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang berhubungan dengan penelitian yang peneliti bahas.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Sebagai sarana pemberian informasi khususnya pihak manajemen dalam mengembangkan Penilaian Prestasi Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja untuk menjalankan aktivitas kerjanya sesuai dengan mekanisme standar dan prosedur kerja agar berjalan dengan dinamis, kondusif, efektif dan efisien dalam pencapaian target dan tujuan-tujuan instansi.



