

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Indonesia salah satu negara berkembang yang menjadi salah satu unggulan dibidang industri tekstil. Industri tekstil dan produk tekstil (TPT) mempunyai peran penting di dalam perekonomian Indonesia. Selain sebagai penghasil devisa, industri ini juga merupakan industri padat karya yang mampu menyerap banyak tenaga kerja, termasuk tenaga kerja berpendidikan rendah. Dalam sejarah perekonomian Indonesia, Industri Tekstil pernah menjadi salah satu primadona ekspor Indonesia ke berbagai negara di dunia, khususnya Amerika Serikat dan Jepang, serta menjadi tumpuan pertumbuhan sektor industri pengolahan. (Perindustrian Republik Indonesia, 2021:8)

PT Kewalram Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang tekstil yang berupa pemintalan, pencelupan dan pembordiran. Perusahaan didirikan tahun 1970 memiliki jumlah karyawan 3177 orang karyawan. Sebagai perusahaan, PT Kewalram Indonesia telah menumbuhkan lapangan pekerjaan dan menambah devisa negara dengan ekspor yang dilakukan oleh PT Kewalram Indonesia. Maka dari itu perusahaan harus meningkatkan usahanya agar terus tumbuh dan bertahan dalam persaingan perusahaan tekstil.

Meningkatnya usaha pada sektor industri tekstil menunjukkan tingginya persaingan bisnis yang terjadi pada industri tekstil khususnya garment. Hal tersebut menuntut setiap perusahaan yang bergerak dalam bidang tekstil untuk memiliki keunggulan bersaing agar dapat menjaga eksistensinya pada persaingan industri tekstil yang semakin kompetitif.

Dalam kondisi seperti ini dunia usaha dihadapkan pada suatu kompetisi yang sangat ketat. Karena hanya perusahaan dengan kondisi yang “prima” yang dapat bertahan dan bersaing dalam dunia usaha yang kompetitif ini. Semua aspek kehidupan dipaksa untuk bersaing menampilkan yang terbaik, karena yang terbaik akan dipilih, untuk bersaing di pasar. Sebuah perusahaan harus mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan yang ada dan justru manusia yang berperan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk melakukan perubahan ke arah yang positif, diperlukan manusia yang dapat dipercaya kepentingannya. Orang harus diorganisir dalam suatu manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Sumber daya manusia merupakan salah satu departemen yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Departemen sumber daya manusia mempunyai adil dalam mengembangkan potensi karyawan untuk kepentingan perusahaan. Beberapa potensi karyawan seperti kedisiplinan, motivasi, totalitas, kecerdasan dan sebagainya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan perannya di perusahaan. Di sinilah departemen sumber daya manusia harus dapat

mengelola potensi – potensi karyawan agar dapat mendorong kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu peran penting dari departemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan kesempatan kepada sumber daya manusia di perusahaan agar dapat berperan aktif dan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan yang baik dapat mendorong sumber daya manusia termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui cara mengelola potensi, kesempatan dan faktor – faktor yang dapat mendorong kinerja para karyawan di suatu perusahaan.

Menurut (Silaen et al., 2021) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Daryanto & Suryanto, 2022:99) dalam bukunya menjelaskan kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang baik adalah bagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan dari perusahaan.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi suatu perusahaan yaitu kinerja karyawannya. Persoalan karyawan biasanya disebabkan oleh berbagai macam salah satunya yaitu Promosi Jabatan

. Hal tersebut juga sesuai yang dikemukakan oleh (Akmaludin et al., 2019) *Job promotion is the best action of a company to improve the progress of the company itself, thus it must be done objectively and responsibly respectfully*. Dapat diartikan Promosi jabatan merupakan tindakan terbaik suatu perusahaan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan itu sendiri, sehingga harus dilakukan secara obyektif dan bertanggung jawab dengan penuh hormat. maka permasalahan tersebut maka perusahaan haruslah menjadi suatu lembaga yang menyediakan kesempatan dalam pemenuhan kebutuhan bagi para pekerjanya. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila promosi jabatan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan promosi jabatan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, dan kinerja karyawan karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan .

Maka itu dilakukannya survey awal. Berikut hasil dari survey awal yang dilakukan peneliti dengan menggunakan pertanyaan yang berasal dari indikator-indikator variabel yang akan diuji.

**Tabel 1. 1**  
**Hasil Survey Awal Promosi Jabatan**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	Frekuensi	Tidak	Frekuensi
<b>Kebutuhan</b>					
1	Saya merasa Promosi jabatan harus berdasarkan kebutuhan perusahaan.	13	76%	4	24%
<b>Keadilan</b>					
2	Saya merasa perusahaan sudah adil dalam memberikan promosi jabatan.	6	35%	11	64%
<b>Kepercayaan</b>					
3	Saya merasa Promosi Jabatan memberikan dampak kesejahteraan	13	76%	4	24%

Berdasarkan tabel 1.2 hasil survei awal variabel promosi jabatan yang disebarkan ke 17 orang karyawan PT Kewalram Indonesia. Didapati sebanyak 11 orang dari 17 orang atau 64% karyawan merasa tidak adil dalam yang dilakukan perusahaan terkait promosi jabatan karena perusahaan tidak transparan dengan promosi jabatan.

Hal tersebut tidak sesuai dengan penelitian (Basriani & Martina, 2017) Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan supaya bekerja dengan sikap/ perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi

tempat bagi karyawan tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja karyawan tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan atau organisasi, dengan demikian perusahaan atau organisasi dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat seperti sekarang.

Menurut (Saing et al., 2021) Perusahaan dalam menerapkan sistem promosi jabatannya sebaiknya menggunakan penilaian yang objektif dan berdasarkan asas keadilan serta menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat (*the right man in the right place*) sehingga promosi jabatan tersebut berdampak positif bagi perusahaan/ organisasi. Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi (Ritonga & Lubis, 2015)

Dalam hal ini perusahaan menyadari pentingnya Promosi Jabatan. Promosi jabatan adalah kunci agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan guna mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama.

Selain Promosi Jabatan, Sikap Kerja juga menjadi salah satu faktor untuk peningkatan kinerja karyawan PT Kwalram Indonesia. Menurut (Invancevich et al., 2012) sikap kerja merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, dan situasi yang berhubungan. Menurut (Mensah, 2019) penting bagi manajemen perusahaan untuk mengisi jajarannya dengan karyawan yang sikap

dedikasi dan komitmennya yang positif membawa mereka ke tingkat usaha yang tinggi dan dapat unggul bahkan ketika mereka bukan yang paling berbakat dan terampil.

Menurut penelitian (S. S. Siregar, 2020) sikap kerja pegawai dalam bekerja sehari-hari dalam keadaan baik, maka hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara individu dan kinerja perusahaan secara keseluruhan, begitu juga sebaliknya jika sikap kerja pegawai dalam bekerja sehari-hari tidak baik, maka hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai secara individu dan kinerja dinas secara keseluruhan.

Maka itu dilakukannya survey awal. Berikut hasil dari survey awal yang dilakukan peneliti dengan menggunakan pertanyaan yang berasal dari indikator-indikator variabel yang akan diuji.

**Tabel 1. 2**  
**Hasil Survey Awal Sikap Kerja**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	Frekuensi	Tidak	Frekuensi
<b>Sikap terhadap pekerjaan</b>					
1	Saya memiliki sikap yang loyal kepada perusahaan.	10	58%	7	41%
2	Saya menghormati atasan dipekerjaan saya.	10	58%	7	41%
<b>Sikap terhadap sesama karyawan</b>					
3	Saya mampu dengan cepat beradaptasi dengan sesama karyawan.	5	42%	13	76%
4	Saya mampu mengontrol emosi saya	13	76%	4	24%

Berdasarkan tabel 1.3 hasil survei awal variabel Sikap Kerja penulis melihat adanya permasalahan, dimana 76% dari 17 orang karyawan PT Kewalram Indonesia

tidak mampu untuk beradaptasi dengan cepat menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman terhadap lingkungan perusahaan. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa terdapat tidak baiknya Sikap Kerja di PT Kewalram Indonesia.

Menurut (Madrigano et al., 2017) mengungkapkan bahwa organisasi semakin menyadari pentingnya mengelola sikap karyawan dan menginvestasikan lebih banyak waktu dan upaya daripada sebelumnya untuk menciptakan sikap terbaik di antara karyawan mereka kerja.

Karyawan dalam menjalankan perannya pada sebuah perusahaan memiliki ragam sikap kerja dan perilaku kerja ditempat mereka bekerja. Antara karyawan satu dengan yang lainnya tidaklah sama dalam mengapresiasi sikap kerja mereka. Budaya yang dibawa oleh tiap karyawan mempengaruhi karyawan tersebut dalam bersikap.

Keadaan tersebut tentu saja memicu terjadinya penurunan kinerja karyawan, yang berakibat pada menurunnya produktifitas perusahaan. Tiap individu memiliki cara sendiri dalam menyikapi masalah yang mereka hadapi. Perusahaan harus ikut andil dalam menyelesaikan keadaan tersebut agar tercipta suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Survey Awal Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	Frekuensi	Tidak	Frekuensi
<b>Kualitas Kerja</b>					
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.	13	76%	4	24%
<b>Ketetapan Waktu</b>					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	6	35%	11	64%
<b>Inisiatif</b>					
3	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan	13	76%	4	24%
<b>Komunikasi</b>					
4	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin/atasan.	13	76%	4	24%

Berdasarkan tabel 1.1 hasil survei awal variabel kinerja karyawan penulis melihat adanya permasalahan, dimana 11 dari 17 atau 64% terdapat beberapa karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, hal ini membuat perusahaan akan terhambat dan berimbas pada kinerja karyawan menurun. Menurut (Hidayat & Wulantika, 2021) Menilai kinerja seorang karyawan hendaknya perusahaan juga tidak mengabaikan apa yang menjadi tujuan pribadi karyawannya dalam bekerja serta memperhatikan keadaan psikologis mereka.

Dengan begitu, jika perusahaan mendukung apa yang terjadi tujuan para karyawannya, maka akan tercipta semangat dalam bekerja karyawan yang kemudian dapat mendorong kinerja karyawan lebih baik lagi. Menurut (Karina et al., 2020), Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Hal inilah yang membuat penulis untuk mengangkat tema ini lebih jauh dengan memilih judul penelitian ini : "Pengaruh Promosi Jabatan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kewalram Indonesia".

## **1.2 IDENTIFIKASI DAN RUMUSAN MASALAH**

### **1.2.1 IDENSTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan dalam latar belakang maka penulis dapat memutuskan mengenai identifikasi masalah sebagai berikut:

1. PT Kewalram Indonesia (Unit 1 Rancaekek) selaku perusahaan tidak melakukan ketransparanan dalam malakukan promosi jabatan hal tersebut yang menyebabkan kesalah pahaman antar karyawan yang menyebabkan karyawan merasa tidak adil dalam promosi jabatan.
2. Dalam Variable Sikap Kerja, karyawan PT Kewalram Indonesia (Unit 1 Rancaekek) merasa sulit untuk beradaptasi dengan karyawan ketika diperusahaan yang menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman..

3. Dalam Variable Kinerja Karyawan, karyawan PT Kewalram Indonesia (Unit 1 Rancaekek) tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai yang ditetapkan perusahaan.

### **1.2.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah maka penulis dapat memutuskan mengenai perumusan masalah mengenai kinerja karyawan yang terjadi. Penulis membatasi beberapa rumusan masalah antarailain:

1. Bagaimana Promosi Jabatan, Sikap Kerja dan Kinerja Karyawan PT Kewalram Indonesia (Unit 1 Rancaekek).
2. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kewalram Indonesia (Unit 1 Rancaekek).
3. Apakah Sikap Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kewalram Indonesia (Unit 1 Rancaekek).
4. Seberapa pengaruh Promosi Jabatan dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kewalram Indonesia (Unit 1 Rancaekek) secara simultan.

## **1.3 MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN**

### **1.3.1 MAKSUD PENELITIAN**

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan “ Pengaruh Promosi Jabatan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kewalram Indonesia.” serta penulis serta sebagai dokumentasi pendukung dalam penyusunan tugas akhir sebagai salah satu syarat kelulusan pada

program studi manajemen dan sebagai dokumentasi pendukung dalam penyusunan tugas akhir sebagai salah satu syarat kelulusan pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ilmu Komputer Indonesia.

### **1.3.2 TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui Promosi Jabatan, Sikap Kerja dan Kinerja Karyawan PT Kewalram Indonesia (Unit 1 Rancaekek).
2. Untuk mengetahui apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kewalram Indonesia (Unit 1 Rancaekek).
3. Untuk mengetahui apakah Sikap Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kewalram Indonesia (Unit 1 Rancaekek).
4. Untuk mengetahui seberapa pengaruh Promosi Jabatan dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kewalram Indonesia (Unit 1 Rancaekek) secara simultan.

### **1.4 KEGUNAAN PENELITIAN**

Berdasarkan teori diatas maka penulis dapat menyimpulkan kegunaan dari penyelesaian masalah yang terjadi di PT Kewalram Indonesia (Unit 1 Rancaekek).

#### **1.4.1 KEGUNAAN PRAKTIS**

Berkat hasil penelitian tersebut, maka akan mengetahui pengaruh promosi jabatan dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai menjadi dasar salah satu hal yang

perlu diperhatikan saat mengambil keputusan yang diadakan di PT Kewalram Indonesia (Unit 1 Rancaekek), dan juga sebagai saran dan kontribusi kepada PT Kewalram Indonesia (Unit 1 Rancaekek) dalam hal pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **1.4.2 KEGUNAAN AKADEMIS**

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

### **1.5 LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN**

#### **1.5.1 LOKASI PENELITIAN**

Lokasi yang dilakukan pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1 Nama Perusahaan : PT Kewalram Indonesia
- 2 Alamat : PT Kewalram Indonesia Unit 1. Jalan Raya  
Rancaekek KM 25. Kab. Sumedang  
Bandung 40010. Indonesia.
- 3 Nomor Telepon : (+62-22) 7798346

4 Website : <https://www.ekewalram.com>

5 Pembimbing : Febi Azhari

6 Contact Person : 081903466231

### 1.5.2 WAKTU PENELITIAN

Waktu penelitian sebagai berikut:

**Tabel 1. 4**  
**Waktu Penelitian**

No.	Uraian	Waktu kegiatan																											
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Survey Tempat Penelitian	■	■																										
2	Melakukan Penelitian			■																									
3	Mencari Data				■																								
4	Membuat Proposal					■																							
5	Seminar						■																						
6	Revisi							■																					
7	Penelitian Lapangan								■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■									
8	Bimbingan									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■									
9	Sidang																							■	■	■	■	■	