

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Perusahaan

Sejalan dengan program pemerintah dalam rangka ekspor non migas. Maka pada tahun 1970 PT. Grandtex – south grandtex didirikan dengan mengambil lokasi di Jl. Ahmad Yani No. 127 km. 7 Bandung. Perusahaan ini merupakan perusahaan patungan antara pengusaha Indonesia dan perusahaan Hongkong. Mulai tahun 1981 terjadi perubahan kepemilikan masuk kedalam ARGO MANUNGGAL GROUP yang berkantor pusat di wisma Argo Manunggal 15 Floor Jl. Gatot Subroto kav. 22 Jakarta 12930 Indonesia.

Untuk lebih mempermudah serta efisien dalam sistem pengadministrasian maka PT. Grandtex – south grandtex yang tadinya memiliki 2 (dua) badan hukum sejak bulan Desember 1994 menjadi 1 (satu) badan hukum dan nama PT. Grandtex – south grandtex dilebur menjadi PT. Grandtex Textile Industry Bandung (PT. Grandtex).

Pada saat ini PT. Grand Textile Industry memiliki karyawan baik yang terlibat langsung dalam proses produksi maupun dalam bidang – bidang lainnya rata – rata memiliki masa kerja dari 8 tahun ke atas sehingga di dalam melakukan aktivitas kerjanya sudah cukup terampil serta mendapat dukungan dari penggunaan teknologi yang mampu memberikan nilai tambah untuk setiap proses produksi, sistem komputerisasi jaringan untuk distribusi data sebagai langkah yang efisien untuk pertukaran informasi yang sangat cepat.

Manajemen PT. Grand Textile Industry memahami betul terhadap semua aspek yang mampu memberikan kontribusi peningkatan nilai produktivitas karyawan, untuk hal tersebut pihak manajemen telah berusaha mengatasinya melalui penyediaan sarana – sarana : keluarga berencana, tunjangan kelahiran dan kematian, kantin, antar jemput, pinjaman kas, tempat ibadah, rekreasi, fasilitas olah raga dan memberikan beasiswa bagi putra – putri karyawan yang berprestasi. Sarana – sarana tersebut memberikan motivasi agar para karyawan dapat lebih tenang dan lebih berkonsentrasi dalam melakukan aktivitas kerjanya, sehingga pada akhirnya produksi selalu terjamin.

Pemberian fasilitas bagi pengurus unit kerja SPN (Serikat Pegawai Nasional) merupakan lembaga yang menjembatani antara pihak karyawan sehubungan dengan

masalah ketenaga kerjaan, sehingga memungkinkan lembaga ini mampu mengembangkan diri sesuai dengan fungsinya menjadi mitra kerja dari perusahaan.

PT. Grand Textile Industry memberikan perhatian penuh kepada lingkungan sekitar pabrik yang telah memberikan dukungan moril terhadap kondisi kehidupan perusahaan. Hal ini direalisasikan dalam bentuk pemberian air bersih kepada penduduk sekitar pabrik dan pembuatan pengolahan air limbah, sehingga kondisi air limbah yang keluar dari saluran pabrik tidak mencemari lingkungan.

Salah satu yang menjadi keistimewaan PT. Grand Textile Industry adalah proses produksinya menghasilkan kain Denim mulai yang beratnya 4 oz/yard sampai dengan 16 oz/yard. Jenis produksi tersebut memiliki daerah pemasaran yang sangat luas, namun karena proses produksinya memerlukan teknologi yang cukup rumit, sehingga tidak banyak perusahaan di Indonesia yang mampu memprosesnya.

1.1.2 Logo Perusahaan

Logo merupakan sebuah simbol yang digunakan oleh manusia untuk berkomunikasi. Disamping itu logo, simbol atau lambang, tanda-tanda seperti rambu-rambu lalu lintas, gambar, petunjuk, gerak-gerik anggota badan dapat juga digunakan sebagai alat komunikasi. Diantara alat-alat komunikasi tersebut, logo merupakan salah satu bentuk komunikasi dalam masyarakat yang menarik untuk dikaji (Chaer dan Leonie, 2002:23).



Gambar 1.1 Logo PT. Grand Textile Industry Bandung

Sumber : PT. Grand Textile Industry Bandung

PT. Grand Textile Industry Bandung menggunakan logo yang sederhana logo tersebut memperlihatkan suatu karakter yang melambangkan perusahaan itu sendiri. Karena perusahaan ini bergerak di bidang industri tekstil berbahan dasar kain denim. Maksud dari warna biru pada logo PT. Grand Textile Industry merupakan cerminan

dari warna kain denim itu sendiri dan warna emas pada logo mencerminkan kesuksesan atau kestabilan dalam membangun perusahaan.

1.1.3 Visi dan Misi

a. Visi

Setiap perusahaan pasti memiliki visi dan misi dalam menjalankan usahanya. PT. Grand Textile Industry Bandung yang merupakan perusahaan tekstil penghasil kain denim memiliki visi yaitu:

“Menjadikan Perusahaan Produksi Kain Denim, Chambray dan Benang Pintal Paling Unggul di Indonesia”.

Visi tersebut diterapkan di perusahaan ini mengingatkan di Indonesia sendiri banyak sekali perusahaan – perusahaan kain yang sejenis sehingga persaingan pun semakin tinggi.

b. Misi

Sedangkan misi dari PT. Grand Textile Industry Bandung yaitu :

1. Menyempurnakan implementasi sistem mutu
2. Meningkatkan daya saing produksi dan mengirimkannya tepat waktu sesuai dengan harapan dan kebutuhan pelanggan.

1.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi dapat diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas tugas pekerjaan dibagi – bagi, dikelompokan, dan dikoordinasikan (Robbins dan Coulter, 2015 : 284).

Struktur organisasi PT. Grand Textile Industry Bandung adalah:

1. Direktur (*Director*)

Sebagai direktur operasional mengatur semua kegiatan perusahaan, menangani pembelian kapas sesuai dengan persyaratan dan menetapkan kebijakan dan strategi pembelian kapas dan pengembangan bisnis perusahaan. Mengawasi dan memastikan realisasi dan target kebijakan bisnis perusahaan.

2. QMR (*Quality Management Representative*)

Mengatur dan melaksanakan sistem manajemen mutu, mencakup seluruh departemen pemintalan dan pertenunan (termasuk *dyeing*, *sizing* dan *finishing*) sesuai instruksi Direktur dan sesuai kebijakan mutu dan prosedur yang ditetapkan dalam prosedur PT. Grand Textile Industry Bandung.

3. Kepala Pabrik (*Factory Head*)

Mengelola seluruh proses produksi dan operasional pabrik untuk menghasilkan produk (benang dan kain denim) sesuai dengan target produksi dan standar kualitas yang ditetapkan dengan biaya yang efisien. Mengatur dan melaksanakan sistem manajemen mutu, mencakup seluruh departemen pemintalan dan pertenunan (termasuk *dyeing*, *sizing* dan *finishing*) sesuai instruksi Direktur dan sesuai dengan kebijakan mutu serta prosedur yang ditetapkan dalam Manual mutu prosedur PT. Grand Textile Industry.

4. Wakil Kepala Pabrik (*Deputy Factory Head*)

Mengatur dan mengelola proses produksi pertenunan dan pemintalan serta operasi pabrik agar dapat menghasilkan kain denim dan chambray serta benang yang sesuai dengan mempertimbangkan jenis, mutu, kuantitas dan biaya produksi. Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, Kepala Pabrik (*Factory Head*)

dan Wakil Kepala Pabrik (*Deputy Factory Head*) dibantu oleh:

a. Senior Manager *Weaving*

Memberikan supervisi yang berhubungan dengan proses produksi di departemen persiapan, *weaving*, *finishing* dan *new product development* dalam memproduksi kain untuk memenuhi target produksi yang ditetapkan.

b. Senior Manager *Spinning*

Memberikan supervisi yang berhubungan dengan proses produksi di departemen *spinning* dalam memproduksi benang untuk memenuhi target produksi yang telah ditetapkan dan mereview proses yang ada (mesin dan sistem proses), serta memberikan saran atau usulan kepada *top management* agar dapat meningkatkan dan mempertahankan dalam persaingan bisnis.

c. *Advisor*

Memberikan *advise* atau saran yang diminta maupun tidak kepada pimpinan pabrik, serta memberikan supervisi kepada seluruh pimpinan menengah keatas dipabrik dalam pelaksanaan operasional *cost control*, *inventory cost control* *spare parts* dan proyek-proyek khusus, memberikan supervisi teknikan kepada departemen *weaving* atau departemen *spinning* dan membantu *problem solving* dan pengembangan kualitas *spinning* atau *weaving*.

- d. Kepala Departemen *Human Resource Development*
Merencanakan, menyelenggarakan dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan kepersonaliaan dan *general affair*, untuk menunjang hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan karyawan serta antara karyawan dengan perusahaan.
- e. Kepala Departemen *Utility*
Mengatur persyaratan-persyaratan listrik, tata udara, pengelolaan limbah dan peralatan energi lainnya agar selalu siap membantu pabrik guna kelancaran proses produksi dan kelestarian lingkungan.
- f. Kepala Departemen *Quality Control*
Mengelola kegiatan testing dalam proses pembuatan benang dan kain serta mengevaluasi hasil tes kualitas tersebut menjaga kestabilan kualitas produksi agar memenuhi standar yang ditentukan.
- g. Kepala Departemen Pembelian (*Purchasing*)
Bertanggung jawab atas kelancaran pembelian barang dan jasa, guna menjamin tingkat kesalahan yang relative kecil dan sesuai dengan kebijakan yang digariskan oleh perusahaan.
- h. Kepala Departemen Gudang (*Warehouses*)
Memeriksa laporan-laporan *stock* barang agar akurat, bertanggung jawab terhadap penerima dan penyimpanan barang-barang agar tersimpan dengan baik dan aman, memperhatikan efisiensi persediaan, dan bertanggung jawab terhadap pengiriman barang-barang kepada pelanggan agar tepat waktu.
- i. Kepala Departemen Persiapan
Memberikan supervisi yang berhubungan dengan proses produksi di departemen dalam mempersiapkan proses pertenunan, untuk memenuhi target produksi dan kualitas yang telah ditetapkan.
- j. Kepala Departemen *Weaving*
Mempersiapkan supervisi yang berhubungan dengan proses produksi di departemennya dalam memproduksi kain, untuk memenuhi target produksi dan kualitas yang telah ditetapkan.

k. Kepala Departemen *Finishing*

Mempersiapkan supervisi yang berhubungan dengan proses produksi di departemennya dalam memproduksi kain, untuk memenuhi target produksi dan kualitas yang telah ditetapkan.

l. Kepala Departemen PPL (*Production Planning*)

Membantu terlaksananya proses perencanaan produksi *spinning*, persiapan, *weaving* dan *finishing* yang disesuaikan dengan kemampuan optimal departemen produksi untuk memenuhi permintaan pelanggan.

m. Kepala Departemen *Spinning*

Mempersiapkan supervisi yang berhubungan dengan proses produksi di departemennya dalam memproduksi benang, untuk memenuhi target produksi yang ditetapkan.

n. Kepala Divisi Classer

Membantu perencanaan kebutuhan kapas dan bahan baku lain dan mengawasi pengawasan serta pengujian kapas juga bahan baku lain untuk memastikan standar mutu yang diminta untuk pemakaian dan selama pembuatan benang.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia (Sulistiyowati, 2012). Menurut (Hasibuan, 2013:1) faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, dimana iklim kompetisi yang dihadapi sangatlah berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini akan memicu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam lingkungan persaingan yang tinggi, dalam hal ini berarti perusahaan harus memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha pemotivasian pada karyawan perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap

terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pemimpin perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan (Abraham Sperling, 2012:183). Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Memotivasi banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya (Abraham Maslow, 2013:3). Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan merasa senang dengan pekerjaannya (William J. Stanton, 2014:101), para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan secara suka rela dan bersungguh – sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Menurut hasil wawancara penulis dengan Kepala Departemen *Human Resource Development* di PT. Grand Textile Industry Bandung kinerja karyawan di perusahaan tersebut memang dari setiap tahun mengalami penurunan, hal ini disebabkan oleh karyawan tersebut kurang disiplin dalam bekerja dan membutuhkan pelatihan. Hal ini dibuktikan dengan adanya data mengenai kinerja karyawan yang mengalami penurunan yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

TABEL 1.1
HASIL PRA SURVEY KINERJA KARYAWAN PT. GRAND TEXTILE
INDUSTRY BANDUNG

No	Indikator	Jumlah	Persentase
		Tahun 2017	Tahun 2017
1.	Kinerja Unggul (KU)	4	13,33 %
2.	Kinerja Sangat Baik (KSB)	9	30 %
3.	Kinerja Baik (KB)	12	40 %
4.	Kinerja Kurang Baik (KKB)	5	16,66 %
5.	Kinerja Tidak Baik (KTB)	0	0 %
Jumlah Sampel Karyawan		30	100 %

Sumber : Data dari hasil pengolahan pra survey tahun 2017

Tingkat kinerja karyawan di PT. Grand Textile Industry Bandung perlu untuk lebih diperhatikan mengingat perubahan lingkungan bisnis yang semakin berkembang pesat. Karena kinerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, seorang manajer atau atasan harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai kinerja yang baik. Berikut adalah data tentang kinerja karyawan di PT. Grand Textile Industry Bandung. Data ini diperoleh dari hasil wawancara dengan Kepala Bagian di PT. Grand Textile Industry Bandung. Bisa dilihat sebagai berikut :

TABEL 1.2

**PERSENTASE KINERJA KARYAWAN DI PT. GRAND TEXTILE
INDUSTRY BANDUNG**

No	Keterangan	Persentase
1.	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	63 %
2.	Tingkat Kewaspadaan	70 %
3.	Kehadiran	90%

Sumber : PT. Grand Textile Industry Bandung

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa ketidak disiplin kerja karyawan dalam hal ketaatan pada peraturan kerja dengan persentase yaitu 63%, yang kedua adalah tingkat kewaspadaan dengan persentase 70%, dan yang terakhir yaitu kehadiran dengan persentase 90%.

Berdasarkan hasil dari penelitian pra survey diatas bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Setiap motivasi yang dilakukan oleh perusahaan dapat memberikan dampak signifikan pada peningkatan kinerja karyawan. Maka dengan ini kinerja karyawan diukur dengan dimensi produktivitas karyawan, kepuasan kerja dan absensi karyawan. Hasil analisis statistik penelitian pra survey menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara motivasi, kinerja karyawan dan produktivitas karyawan. Hubungan

positif signifikan antara motivasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Dan hubungan positif antara motivasi, kinerja karyawan dan absensi karyawan.

Dari fenomena yang terjadi sesuai dengan uraian di atas, maka dirasa perlu untuk dilakukan penelitian lebih jauh mengenai keterkaitan antara motivasi dan disiplin kinerja karyawan di PT. Grand Textile Industry Bandung dalam menjalankan kegiatan perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Sehingga penulis akan mengangkat sebuah penelitian dengan judul “PERANAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN”.

1.3 Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan menginginkan agar karyawan mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dalam bekerja, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja sesuai aturan dan disiplin yang dimaksud agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya, tapi tidak semua perusahaan berhasil dalam melaksanakan hal tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana peranan motivasi di perusahaan PT. Grand Textile Industry?
- b. Bagaimana kinerja karyawan di perusahaan PT. Grand Textile Industry?
- c. Seberapa besar peranan motivasi terhadap kinerja di perusahaan PT. Grand Textile Industry?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana motivasi karyawan PT. Grand Textile Industry.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Grand Textile Industry.

1.5 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini mempunyai kegunaan untuk berbagai kalangan, juga dapat membantu memahami, memecahkan masalah dan mengantisipasi masalah. Adapun kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1) Kegunaan Teoritis

Menambah sumber informasi yang bermanfaat dalam penelitian selanjutnya di bidang motivasi pada khususnya dan sumber daya manusia pada umumnya.

2) Kegunaan Praktis

Sebagai salah satu masukan dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terhadap berbagai masalah yang muncul dalam perusahaan menyangkut motivasi dan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini bisa memberikan inspirasi pemikiran kepada peneliti maupun para akademis yang akan mengambil tugas akhir, sekaligus referensi untuk bahan penulisan.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Waktu dan periode penelitian dimulai dari september s.d. desember 2017. Bertempat di PT. Grand Textile Industry Bandung.

1.7 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penelitian ini disajikan dalam lima bab, dimana setiap bab memiliki penjelasan secara sistematis dan saling terkait. Sistematika penulisan penelitian ini diuraikan sebagai berikut,

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian pendahuluan memuat tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan ditutup oleh sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II TINJAUAN PENELITIAN DAN LINGKUP PENELITIAN

Pada bagian ini menyajikan kajian pustaka yang terkait dengan penelitian, baik itu berupa teori-teori yang umum maupun berupa penelitian-penelitian terdahulu yang relevan, yang kemudian digambarkan dalam kerangka pemikiran yang akan mendasari bagaimana penelitian ini dilakukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini mencakup penjelasan mengenai jenis penelitian yang dipergunakan, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini memberikan penjelasan mengenai karakteristik narasumber, hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini akan menjelaskan mengenai kesimpulan penelitian yang didapat, beserta saran yang ditujukan kepada perusahaan maupun pengguna hasil penelitian, pembuat kebijakan (pemerintah) dan kepada para peneliti selanjutnya.

*halaman ini sengaja dikosongkan