

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Perusahaan**

#### **1.1.1 Profil Perusahaan**

PT. Gunajaya Santosa didirikan pada tahun 2000, PT. Gunajaya Santosa terletak di Jl.Rancajigang No.110 Padamulya, Majalaya,Kab.Bandung, Jawa Barat. PT. Gunajaya Santosa merupakan salah satu bagian dari Nirwana Group yang bergerak di bidang textile. Bidang usaha dari PT. Gunajaya Santosa yaitu Fabric Dyeing & Finishing, Produksi dari sebuah kain yang polos (mentah) melalui proses demi proses sehingga menjadi kain yang berwarna dan siap untuk di salurkan kepada konsumen seperti Garmen.

Karakteristik dan lingkungan bisnis adalah keseluruhan hal-hal atau keadaan ekstern badan usaha atau industri yang mempengaruhi kegiatan organisasi atau kekuatan atau institusi diluar organisasi bisnis yang dapat mempengaruhi kinerja bisnis. Dalam menganalisis karakteristik lingkungan ini bisa menggunakan analisis eksternal perusahaan dan beberapa elemen dari analisis SWOT, seperti peluang dan ancaman. Beberapa karakteristik lingkungan PT. Gunajaya Santosa adalah sebagai berikut

- a. Aspek Demografi, keadaan demografi Indonesia yang memiliki penduduk yang cukup banyak menjadi peluang bagi PT. Gunajaya Santosa untuk memasarkan produknya. Selain itu perkembangan dunia fashion yang mulai diminati oleh penduduk Indonesia juga memperluas kesempatan PT. Gunajaya Santosa untuk memasarkan produknya. PT. Gunajaya Santosa sendiri juga sangat menjaga hubungan dengan masyarakat sekitar dengan melakukan CSR dengan menjaga lingkungan agar tetap bersih dan asri. Dari segi kesejahteraan banyak warga yang terbantu dengan membuka lowongan pekerjaan.
- b. Aspek Ekonomi, keadaan ekonomi Indonesia yang terkena pandemic juga berpengaruh terhadap kegiatan perusahaan. Daya beli masyarakat yang menurun bisa menyebabkan menurunnya permintaan terhadap produk tekstil.
- c. Aspek social budaya, keadaan social budaya Indonesia yang menganut budaya timur yang ketat membuat perusahaan harus bekerja keras untuk menyesuaikan dengan keadaan social budaya setempat.

- d. Aspek Teknologi, keadaan teknologi yang semakin berkembang membuat perusahaan harus mampu menyesuaikan teknologi yang sedang terjadi. PT. Gunajaya Santosa harus membuat inovasi-inovasi baru dalam aspek teknologi untuk tetap bersaing dengan competitor. Dengan mengembangkan aspek teknologi ini suatu perusahaan juga bisa mempermudah kegiatannya dalam produksi dan juga pemasaran karena kemudahan aksesnya.
- e. Aspek hukum dan politik, berdiri di Indonesia yang merupakan negara berbasis hukum harus mengikuti hukum yang berlaku di Indonesia.

Beberapa hukum yang mengatur mengenai perusahaan tekstil antara lain

- 1) Peraturan Menteri Perindustrian No.38 tahun 2019 mengenai Standar Industri Hijau untuk Industri Cat Berbasis Air.
- 2) Keputusan Menteri Perindustrian No.970 Tahun 2019 mengenai Komite Pengembangan Pendidikan Vokasi Industri Tekstil dan Produk Tekstil Kementerian Perindustrian.
- 3) Peraturan Menteri Perindustrian 13 Tahun 2019 mengenai Standar Industri Hijau untuk Industri Tekstil Pencelupan, Pencapan, dan Penyempurnaan.
- 4) Peraturan Menteri Perindustrian No. 20 Tahun 2018 mengenai Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 47/M-IND/PER/7/2016 Tentang Lembaga Penilaian Kesesuaian Dalam Rangka Pemberlakuan Dan Pengawasan Standar Nasional Indonesia Persyaratan Zat Warna AZO, Kadar Formaldehida, Dan Kadar Logam Terekstraksi Pada Kain Untuk Pakaian Bayi Secara Wajib.

### **1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

#### **VISI**

*Untuk menjawab kebutuhan permintaan pakaian di seluruh dunia dengan cara menyediakan berbagai macam proses pembuatan kain hasil rajutan sampai dengan produk garmen.*

#### **MISI**

*Misi perusahaan adalah "CARING", yaitu:*

*C = Care*

*Peduli terhadap kesuksesan pelanggan serta kesejahteraan karyawan*

*A = Accountable*

*Menempatkan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan*

*R = Reliable*

*Memproduksi produk berkualitas tinggi sebagai prioritas*

*I = Integrity*

*Kepercayaan dan kejujuran sebagai kunci utama untuk membangun perusahaan yang sukses*

*N = Noble*

*Menaruh kepercayaan kepada Tuhan*

*G = Grow Together*

*Bersama-sama bertumbuh dalam kemitraan yang sejati*

### 1.1.3 Logo Perusahaan

Logo perusahaan adalah simbol visual yang merepresentasikan identitas, nilai, dan komitmen dari sebuah perusahaan. Berikut adalah logo perusahaan PT. Gunajaya Santosa :

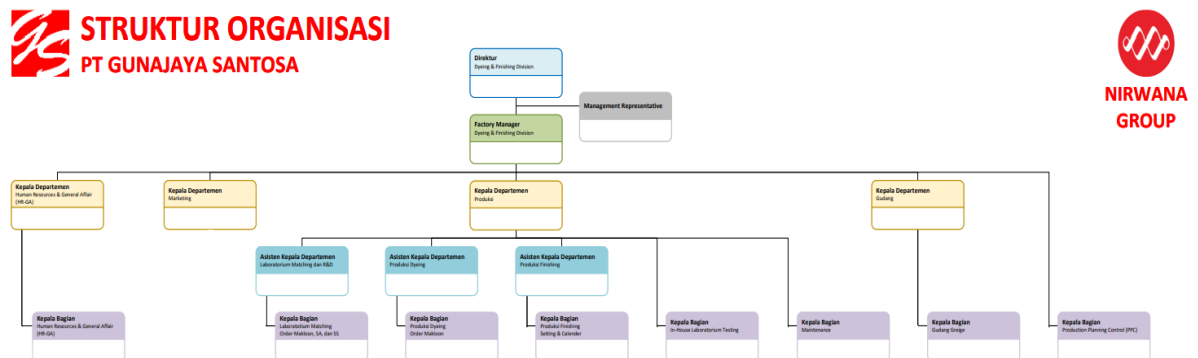


Gambar 1.1 Logo PT. Gunajaya Santosa

*Sumber : Data internal perusahaan*

### 1.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut struktur organisasi pada PT. Gunajaya Santosa :



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT.Gunajaya Santosa

*Sumber : Data internal perusahaan*

Penjelasan bagian-bagian dari struktur organisasi perusahaan PT. Gunajaya Santosa:

a. Direktur

individu yang memegang posisi kepemimpinan tertinggi dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Mereka bertanggung jawab langsung atas pengelolaan operasional sehari-hari perusahaan dan bertindak sebagai perwakilan eksklusif perusahaan didalam dan diluar organisasi.

b. Management Representative

Bertanggungjawab kepada direktur, bertanggungjawab memeriksa pengajuan pembuatan/perubahan dokumen, pelaksanaan audit internal, pelaksanaan tinjauan manajemen, sosialisasi kebijakan mutu, sasaran mutu dan dokumen sistem manajemen mutu *factory manager*

c. Kepala Departemen

Bagian ini dipimpin oleh kepala divisi (atau disebut juga kepala departemen) yang memiliki tugas untuk memimpin bidang tugas dari departemennya.

d. Kepala Bagian

Kepala bagian adalah jabatan atau posisi yang bertanggung jawab atas suatu departemen atau bagian dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

## 1.2 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era globalisasi, perusahaan dituntut untuk memiliki kinerja tinggi agar tetap kompetitif. Sumber daya manusia adalah elemen kunci dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Setiap aktivitas perusahaan selalu melibatkan peran aktif manusia, karena manusia berfungsi sebagai perencana, pelaksana, dan penentu pencapaian tujuan perusahaan. Unsur manusia (*Man*) telah berkembang menjadi bidang ilmu khusus yang mempelajari cara mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Tujuannya adalah untuk mencapai target tertentu dan memberikan kepuasan bagi semua pihak yang terlibat I Komang et al (2019:1). Karyawan, sebagai penggerak utama kegiatan perusahaan, berperan penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan Firmanda et al (2019). Dalam berbagai bidang, terutama dalam kehidupan berorganisasi, faktor manusia adalah masalah utama dalam setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan batasan yang dapat diidentifikasi dan bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang

potensial, baik dari segi pemimpin maupun karyawan, dalam pola tugas dan pengawasan yang menjadi penentu tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang mendorong dan memungkinkan pengembangan serta peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan secara optimal. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk mencapai kondisi tersebut adalah dengan memenuhi berbagai faktor kebutuhan yang akan menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Sumber daya manusia merupakan suatu penggerak utama dalam jalannya kegiatan di sebuah perusahaan, keberhasilan suatu perusahaan di pengaruhi oleh sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor utama yang sangat penting dalam menggerakkan dan mengolah sumber daya lainnya agar berdaya guna bagi kehidupan manusia. Betapapun canggihnya peralatan dan teknologi yang ada dan sumber daya alam yang melimpah, jika tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan suatu perusahaan tidak akan tercapai dengan baik. Sebaliknya, dengan peralatan yang sederhana dan dikerjakan secara serius oleh tenaga kerja yang berkualitas maka hasil yang dicapai akan lebih baik. Oleh karena itulah tuntutan akan adanya pegawai yang berkualitas tinggi sangat diperlukan dalam suatu perusahaan untuk mengimbangi perkembangan dunia bisnis atau perusahaan, karena dengan begitu perusahaan akan mampu bersaing dan berkembang dengan baik. Dalam perusahaan disiplin kerja karyawan sangat diperhatikan, untuk meningkatkan kinerja karyawan, sangat dibutuhkan motivasi pegawai yang tinggi. Motivasi kerja memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya dengan gaji yang besar, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Motivasi lain yang dapat diberikan oleh perusahaan berupa pelatihan terhadap karyawannya, dimana karyawan diajak untuk lebih paham dengan apa yang mereka kerjakan. Kinerja karyawan dalam perusahaan sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan. Secara umum kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai olehpekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlakuuntuksuatu pekerjaan. Menurut Cole et al dalam Alfatamma (2020), kinerja

adalah proses berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja individu dengan menyelaraskan dengan tujuan yang di inginkan secara informal, sehari-hari, secara informasi/sistematis melalui waancara penilaian dan penetapan tujuan. Dari definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan adalah bentuk kesuksesan seseorang dalam mencapai target tertentu yang dihasilkan dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dinyatakan baik apabila target dan tujuan yang telah dibuat sebelumnya dapat dicapai. Etensi setiap organisasi akan dapat dipertahankan apabila organisasi mampu mengoptimalkan segenap sumberdaya yang dimilikinya seoptimal mungkin termasuk didlamnya adala PT. Gunajaya Santosa. Sebagai suatu perusahaan yang bergerak diidang textile, tentunya juga mengharapkan untuk memiliki SDM yang berkualitas, unggul inovatif, dan mempunyai kreativitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

**TABEL 1.1**

**TURNOVER KARYAWAN PT. GUNAJAYA SANTOSA**

No	Bidang	<i>Turnover</i> PT. Gunajaya Santosa			
		2020	2021	2022	2023
1	Dyeing	2	-	1	3
2	Marketing	1	1	-	1
3	Finishing	2	2	2	1
4	Persiapan	-	1	-	-
5	Laboratorium	-	1	1	-
6	Penerimaan	-	1	-	-
7	Sistem	-	1	-	-
8	HRD	-	2	-	-
9	Lab Testing	-	1	-	-
10	DG. Greige	-	1	-	-
11	Akunting	-	1	1	-
12	MTC & Utility	-	-	1	-
13	PPIC	-	-	1	1

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa terjadi turnover tertinggi pada tahun 2021 dari berbagai bidang di PT. Gunajaya Santosa. Terjadi penurunan jumlah karyawan ini menjadi salah yang menarik bagi penulis untuk mengkaji faktor yang menyebabkan pengurangan jumlah karyawan tersebut. Data diatas menunjukan bahwa perusahaan harus mampu melakukan berbagai cara untuk

memenuhi kepuasan kerja karyawan sehingga tingkat turnover karyawan pada PT. Gunajaya Santosa dapat mengalami penurunan.

Menurut Suparmin (2023), kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang melibatkan situasi kerja, hubungan dengan rekan kerja, pengupahan, dan masalah lain yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis karyawan. Kepuasan kerja memiliki pentingnya sendiri, terutama bagi karyawan dan perusahaan. Bagi individu, kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas dan semangat kerja. Sedangkan bagi perusahaan, kepuasan kerja merupakan salah satu penentu kinerja perusahaan. Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang terkait dengan kesukaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dengan profesi mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, dibandingkan dengan rekan kerja lainnya . Menurut Edy Sutrisno (2019:74), kepuasan kerja dapat meningkat jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal. Rasa tanggung jawab yang tinggi ini dapat mendorong perilaku yang terarah pada pencapaian tujuan akhir, yaitu mencapai tujuan organisasi bersama. Oleh karena itu, karyawan memerlukan rasa aman, rasa puas, atau rasa senang saat bekerja. Demi mencapai kepuasan kerja karya salah satu cara yang perlu dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan melakukan pemberian kompensasi.

Pentingnya kompensasi yang adil sangatlah besar karena hal tersebut memastikan bahwa karyawan merasa dihargai oleh pemberi kerja atas kontribusi yang telah mereka berikan pada perusahaan Fahmi, M., Prayogi, M. A., Jufrizen. (2018). Kompensasi merujuk pada semua bentuk penghasilan, baik berupa uang maupun barang, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Penghargaan yang diterima oleh individu, dalam berbagai bentuknya, sangat berhubungan dengan kepuasan kerja karena hal tersebut membuat individu merasa diakui, dihargai, dan mendorong motivasi mereka untuk bekerja lebih baik Arifin (2017). Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa terhadap pengaruh antara pemberian kompensasi keada karya terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Agathanisa dan Prasetyo (2018) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris di Indogrosir Samarinda)" menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan di Indogrosir

Samarinda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh dengan tren korelasi yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka rumusan masalah yang akan dikemukakan yaitu :

- a. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Gunajaya Santosa?
- b. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Gunajaya Santosa?
- c. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Gunajaya Santosa?
- d. Bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gunajaya Santosa baik secara parsial maupun simultan?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui disiplin kerja karyawan pada PT. Gunajaya Santosa.
- b. Mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT. Gunajaya Santosa.
- c. Mengetahui kinerja karyawan pada PT. Gunajaya Santosa.
- d. Mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gunajaya Santosa baik secara parsial maupun simultan.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis.

- a. Aspek Teoritis, Dari segi akademis sendiri penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan serta referensi untuk penelitian berikutnya yang akan dilakukan oleh peneliti lainnya. Penelitian ini akan memperlihatkan tingkat pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gunajaya Santosa.
- b. Aspek Praktis Dari segi bisnis sendiri, diharapkan penelitian ini akan memberikan referensi serta masukan yang ditawarkan peneliti dari segi akademis untuk perusahaan PT. Gunajaya Santosa dalam pemberian kompensasi serta untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.
- c. Aspek Peneliti, penelitian ini menjadi wadah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya motivasi kerja dan kepuasan karyawan dalam perusahaan. serta untuk belajar bagaimana menerapkan teori yang penulis peroleh dalam perkuliahan.



## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini oleh penulis digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan, yang diharapkan mampu memberikan gambaran pelaksanaan dari penelitian yang akan dilakukan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang landasan teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti yaitu kajian mengenai Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan kinerja Karyawan serta lingkup penelitian yang menjadi batasan dalam pelaksanaan penelitian ini.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang metode dan teknik yang digunakan untuk memperoleh dan menganalisis data serta langkah-langkah pelaksanaan penelitian

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini peneliti akan menjabarkan hasil analisis responden terhadap variabel penelitian, analisis statistik penelitian, serta analisis pengaruh variabel yang diteliti pada penelitian.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini peneliti akan memberikan kesimpulan atas penelitian yang digunakan serta saransaran yang akan berguna untuk pihak akademisi serta pihak praktisi yaitu PT. Gunajaya Santosa.