

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pakaian merupakan salah satu kebutuhan primer bagi setiap manusia yang tidak bisa terlepas dari kehidupan manusia sehari-hari. Industri pakaian jadi segmen besar dan sedang mencatat pertumbuhan produksi paling tinggi diantara sektor lainnya sepanjang kuartal I/2019. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada 3 bulan pertama tahun ini produksi industri pakaian jadi tumbuh sebesar 29,19% secara tahunan (ekonomi bisnis, 2019). Hal ini juga dibuktikan dari berkembangnya industri garmen di Indonesia yang kian lama kian meningkat mulai dari pabrik-pabrik sampai dengan tingkat UKM garmen.

Garmen merupakan salah satu industri andalan di Indonesia. Banyaknya ketersediaan lapangan kerja membuat industri garmen di Indonesia cukup berkembang selama puluhan tahun. Namun kejayaan industri garmen Indonesia saat ini mulai terusik dengan munculnya negara potensial lainnya, seperti Vietnam. Menurut Anne kabangkitan industri garmen Vietnam karena adanya dukungan dari pemerintahnya yang cukup besar terutama dari sisi insentif pekerja untuk perusahaannya. Tidak hanya itu, Vietnam lebih unggul dari Indonesia lantaran pemerintahnya telah menjalin kerjasama perdagangan bebas dengan banyak negara di dunia. Hal itu menguntungkan pelaku garmen Vietnam karena memiliki beban

yang lebih rendah saat ekspor dibanding kompetitornya. Selain itu pemerintah Vietnam juga memastikan seluruh rantai industri garmen ada di negaranya. Seperti industri tekstil dan benang. Tentu semua itu membuat industri garmen Vietnam memiliki bekal lebih besar saat bersaing dengan kompetitornya di kancah Internasional (finace detik, 2017)

CV. Berkah Maju Bersama merupakan pabrik garmen yang berada di Banjarnegara. Pada tahun 2016 CV. Berkah Maju bersama pernah memiliki masalah dengan karyawannya akibat pembayaran THR yang tidak sesuai dengan semestinya. Hal tersebut terjadi karena pengiriman barang yang tidak sesuai sehingga barang tersebut dikembalikan kembali yang menyebabkan perusahaan mengalami kerugian kata Novi. Sementara itu, Kepala Dinsosnakertrans Aziz Achmad mengaku memaklumi kemampuan perusahaan soal pemberian THR kepada karyawannya. Namun, kedepan, ia meminta agar perusahaan tersebut segera membenahi manajemen (radar banyumas, 2017), dan diperkuat dengan pernyataan HRD saat wawancara.

Seiring bertambah banyaknya industri garmen, maka kualitas garmen tidak hanya diukur dari orisinalitas dan kreativitas seseorang dalam menampilkan desain dan hasil produk, tetapi juga harus memperhatikan pengendalian mutu (*quality control*). Tujuannya agar memperoleh barang yang sesuai dengan standar mutu yang diinginkan sehingga target pasar merasa puas, investasi bisa kembali, serta perusahaan mendapatkan keuntungan untuk jangka panjang. Usaha yang dilakukan

untuk mempertahankan lajunya sebuah industri garmen yaitu dengan adanya sumber daya manusia yang unggul dan terampil. Sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Sinambela, 2019).

Permasalahan mengenai kinerja merupakan masalah yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 2006:78 dalam Dewi dan Utomo, 2015). Berdasarkan keterangan dari HRD CV. Berkah Maju Bersama di Banjarnegara suatu kenyataan yang dijumpai dalam Perusahaan CV. Berkah Maju Bersama yaitu perusahaan garmen yang berada di Banjarnegara bahwa produktivitas dan kinerja seorang karyawan kadang-kadang belum dicurahkan sepenuhnya sesuai kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya hal ini dibuktikan dengan adanya masalah karyawan yang terkadang tidak mencapai target kerjanya. Hal ini tentunya mungkin disebabkan oleh berbagai faktor baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Dalam penelitian ini akan membahas beberapa faktor penyebabnya yaitu berupa etos kerja, insentif dan penempatan karyawan.

Faktor pertama yaitu etos kerja. Menurut (Sukardewi 2013 dalam Yantika dkk, 2018) etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya (Tasmara, 2002 dalam Yantika dkk, 2018). Dari hasil penelitian terdahulu mengenai faktor kinerja oleh Mogot dkk (2019) yang dilakukan terhadap karyawan PT. PLN Cabang Manado dengan jumlah responden sebanyak 40 karyawan menyatakan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh Saleha (2016) dengan objek penelitian pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah dengan jumlah responden 116 dan nilai R-Square 55,90%, menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kemudian Penelitian oleh Karauwan dkk (2015) dengan objek penelitian pegawai Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan dengan jumlah responden sebanyak 76 dan nilai R-Square sebesar 22,3% yang menunjukkan menunjukkan bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Serta hasil penelitian oleh Dewi dan Utomo (2015) yang mengambil objek penelitian karyawan departemen cutting PT. Morichindo Fashion Ungaran dengan jumlah responden 119 dan nilai R-Square sebesar 68,5%, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Kelemahan dari penelitian ini adalah jumlah sampel yang digunakan sedikit sehingga menghasilkan R Square

yang kecil. Kemudian penelitian oleh Timbuleng dan Sumarauw (2015) dengan mengambil objek karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado dan jumlah sampel yang digunakan 59 orang. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu dengan hasil yang menyatakan etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yaitu insentif. Menurut (Hariandja, 2007:113 dalam Dewi dan Utomo, 2015) mengatakan insentif adalah sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *ghain sharing*, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Diperkuat oleh pernyataan (Sarwoto, 2010:144 dalam Dewi dan Utomo, 2015) insentif adalah sebagai suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu mengenai faktor kinerja yang dilakukan oleh Hasil penelitian oleh Subianto (2016) yang mengambil objek karyawan pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat dengan jumlah responden sebanyak 30 orang dan nilai R-Square sebesar 57,9%, menunjukkan bahwa secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Sari dan Satrio (2016) yang mengambil objek karyawan KAP Drs. Bambang Siswanto dengan jumlah

responden sebanyak 32 orang dan nilai R-Square sebesar 66,55%, menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Isa (2018) yang mengambil objek karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) UlaMM Cabang Padangsidimpuan) dengan jumlah responden sebanyak 45 orang dan nilai R-Square sebesar 90,5% menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta Dewi dan Utomo (2015) yang mengambil objek penelitian karyawan departemen cutting PT. Morichindo Fashion Ungaran dengan jumlah responden 119 dan nilai R-Square sebesar 68,5%, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan insentif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian oleh Wardhana dan Sasono (2016) yang mengambil objek PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya dengan sampel sebanyak 70 orang. Kelemahan dari penelitian-penelitian yaitu penggunaan sampel yang masih sangat kecil dan kajian pustaka yang kurang mendukung.

Faktor yang ketiga yaitu penempatan karyawan. Salah satu bentuk pemberian motivasi adalah dengan bentuk penempatan karyawan (Hasibuan, 2002 dalam Rochmah, 2017). Menurut (Hasibuan, 2008:32 dalam Yunita dkk, 2016) penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan karyawan yang diterima pada jabatan pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority*

kepada orang tersebut. Hasil penelitian terdahulu mengenai faktor kinerja yang dilakukan oleh Yulianti (2018) yang mengambil objek penelitian karyawan Rumah Makan Saung Wargi Bandung dengan jumlah responden sebanyak 52 orang dan nilai R-Square sebesar 51,09 %, menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya penelitian oleh Devi dkk (2016) yang mengambil objek penelitian dilakukan terhadap karyawan pada PG Tjoekir Jombang dengan jumlah responden sebanyak 133 orang dan nilai R-Square sebanyak 55,75, menyatakan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian oleh Pratama dkk (2017) yang mengambil objek penelitian karyawan pada PT. Unilever Indonesia, Tbk dengan jumlah responden sebanyak 192 karyawan dan nilai R-Square sebesar 71,1%, menunjukkan penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kelemahan dari penelitian tersebut adalah jumlah responden yang kecil sehingga pola yang menggambarkan objek yang diteliti kurang dijelaskan dengan baik. Kemudian penelitian dengan hasil yang berbeda dari penelitian-penelitian tersebut yaitu penelitian oleh Lussy (2018) yang menyatakan bahwa penempatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja untuk dapat mengetahui apa yang menjadi penentu kinerja karyawan yang meliputi variabel etos kerja, insentif dan penempatan karyawan terhadap

kinerja karyawan. Penelitian merupakan penelitian pengembangan dari penelitian Dewi dan Utomo (2017). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada komponen variabel yang digunakan, yaitu dengan mengganti variabel pengembangan karir menjadi penempatan karyawan karena efeknya lebih terlihat nyata terhadap kinerja dibandingkan dengan pengembangan karir. Selain itu Objek yang digunakan juga berbeda. Jika penelitian terdahulu dulu mengambil objek pada karyawan departemen cutting PT. Morichindo Ungaran, sedangkan penelitian ini peneliti mengambil objek seluruh karyawan CV. Berkah Maju Bersama Di Banjarnegara agar cangkupannya lebih luas. CV. Berkah Maju Bersama yaitu sebuah perusahaan garmen yang berlokasi di Banjarnegara. Alasan peneliti mengambil objek tersebut karena adanya fenomena masalah kinerja yang kurang optimal pada karyawan CV. Berkah Maju Bersama Di Banjarnegara dan juga mengantisipasi agar permasalahan yang pernah terjadi pada tahun 2016 karena THR yang dibayar tidak penuh sebab pemasukan perusahaan yang menurun akibat barang yang diproduksi tidak sesuai dengan permintaan pelanggan sehingga dikembalikan kembali. Hal tersebut berarti dikarenakan kinerja karyawan yang buruk.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti ini mengambil judul “ **Pengaruh Etos Kerja, Insentif Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkah Maju Bersama Di Banjarnegara**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Atas dasar uraian latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat disusun dalam suatu pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Berkah Maju Bersama Banjarnegara?
2. Apakah insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Berkah Maju Bersama Banjarnegara?
3. Apakah penempatan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Berkah Maju Bersama Banjarnegara?
4. Apakah etos kerja, insentif dan penempatan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Berkah Maju Bersama Banjarnegara?

## **C. Batasan Masalah**

1. Responden hanya bagian karyawan produksi CV. Berkah Maju Bersama Banjarnegara dan tidak meneliti kepala bagian, staff, HRD, Manajer maupun satpam.
2. Karena begitu banyaknya permasalahan yang harus diselesaikan dalam penelitian ini maka perlu adanya pembatasan masalah, agar dapat mencapai sasaran yang didapatkan. Batasan masalah yang digunakan agar tujuan penelitian tercapai yaitu fokus penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh etos kerja (X1) insentif (X2) dan penempatan karyawan (X3).

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan CV. Berkah Maju Bersama Banjarnegara
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan CV. Berkah Maju Bersama Banjarnegara
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Berkah Maju Bersama Banjarnegara
4. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja, insentif dan penempatan karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Berkah Maju Bersama Banjarnegara

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Pimpinan CV. Berkah Maju Bersama Banjarnegara  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada pihak manajer SDM CV. Berkah Maju Bersama sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Ilmu Pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan cara meningkatkan nilai atau mutu dalam suatu perusahaan tersebut.
3. Bagi Peneliti  
Untuk syarat mencapai sarjana S1 Universitas Muhammadiyah Purwokerto dan menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama

perkuliahan terutama mengenai sumber daya manusia, sehingga menambah wawasan dan pengetahuan mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan/organisasi.

