

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri manufaktur mempunyai peranan penting dalam perekonomian global, terutama dibidang pakaian. Aktivitas industri manufaktur dibidang pakaian ini mencakup beberapa proses dari pembuatan *design*, pemilihan bahan baku, proses produksi hingga pendistribusian kepada konsumen. Diantara perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang ini, terdapat perusahaan yang memproduksi pakaian untuk merek-merek ternama.

Salah satu industri manufaktur yang bergerak dibidang pakaian adalah PT. Yongjin Javasuka Garment Factory III yang merupakan anak perusahaan dari Hojeon Limited Corporation dan berpusat di Korea Selatan. Dalam operasionalnya perusahaan ini memiliki unit-unit produksi dalam menjalankan prosesnya untuk mencapai hasil produksi yang maksimal, proses produksi membutuhkan ketelitian, ketekukan, serta kekompakan antar bagian untuk mencapai target produksi dan hasil yang maksimal. Untuk mencapai hasil produksi yang maksimal peran sumber daya manusia sangat penting untuk keberlangsungan operasional pabrik, oleh karena ini kinerja karyawan menjadi faktor utama penunjang keberhasilan produksi.

Namun, untuk mewujudkan tujuan perusahaan kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat penting, di PT. Yongjin Javasuka Garment factory III terdapat beberapa divisi yang dapat memenuhi target yang telah ditentukan, sementara itu ada juga divisi yang masih menghadapi kendala dalam mencapai target produksi. Oleh karena itu, perusahaan terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan memperkenalkan kepemimpinan yang efektif untuk memberikan motivasi kepada karyawan guna mencapai target produksi yang maksimal.

Kinerja karyawan merupakan aktivitas karyawan yang dilaksanakan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Umumnya karyawan diberikan beban target tertentu sebagai

acuan pencapaian kinerja. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menerapkan kepemimpinan yang efektif, penerapan disiplin kerja yang baik, dan pemberian motivasi kerja yang sesuai. Dengan adanya kepemimpinan yang tepat, disiplin kerja yang konsisten, dan motivasi kerja yang sesuai akan membuat karyawan terdorong untuk mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk mendukung kepentingan dan keberhasilan karyawan.

Kinerja karyawan pada Divisi *Automated Machine* PT Yongjin Javasuka Garment Factory III belum memperlihatkan tingkat pencapaian yang optimal. Indikasi tersebut tercermin dari target produksi yang belum terpenuhi secara konsisten, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta mutu hasil pekerjaan yang masih memerlukan peningkatan. Di samping itu, masih ditemukannya kesalahan produksi (*error*) mengisyaratkan bahwa pelaksanaan pekerjaan belum berlangsung secara efektif. Keadaan ini berimplikasi terhadap pencapaian sasaran perusahaan secara menyeluruh. Dengan demikian, diperlukan pengkajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

**Tabel 1.1 Data Perbandingan Target dan Realisasi Karyawan Divisi
Automated Machine PT. Yongjin Javasuka Garment III
Periode 2025**

Bulan	Jam Kerja	Target Produksi (Pcs)	Realisasi Target (Pcs)	Tingkat Pencapaian
Januari	19.875	2.183.547	1.042.618	48%
Februari	18.940	2.126.832	1.004.217	47%
Maret	16.285	2.247.916	932.784	41%
April	17.230	2.158.431	978.562	45%
Mei	19.460	2.296.314	1.103.247	48%
Juni	19.125	2.228.745	1.058.923	48%
Juli	19.870	2.441.856	1.219.778	50%
Agustus	19.650	2.256.225	1.127.934	50%
September	18.456	1.288.321	510.224	40%
Oktober	19.323	1.176.152	493.501	42%
November	13.825	795.814	290.850	37%
Desember	18.765	2.007.496	902.134	45%

Sumber: Data Perbandingan Target PT. Yongjin Javasuka Garment Factory III
Divisi *Automated Machine* (2025)

Berdasarkan data selama periode Januari hingga Desember 2025, capaian target produksi pada Divisi Automated Machine PT Yongjin Javasuka Garment Factory III masih belum mencapai tingkat yang diharapkan. Realisasi produksi pada setiap bulan menunjukkan hasil yang berada di bawah target yang telah ditetapkan perusahaan. Tingkat pencapaian produksi cenderung berfluktuasi, yaitu berada pada kisaran 37% hingga 50%. Meskipun pada beberapa periode terjadi peningkatan capaian produksi, peningkatan tersebut belum mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan secara optimal. Selain itu, jumlah jam kerja setiap bulan juga mengalami fluktuasi, terutama pada bulan Maret yang mengalami penurunan akibat berkurangnya jam lembur selama bulan Ramadhan. Namun demikian, peningkatan jumlah jam kerja pada beberapa bulan tertentu belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan realisasi produksi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pencapaian target produksi perusahaan masih belum optimal.

Beberapa faktor yang diduga menjadi penyebab kondisi tersebut antara lain kurang optimalnya pemanfaatan waktu kerja, adanya kendala teknis pada mesin produksi, serta keterbatasan keterampilan maupun ketelitian karyawan yang berpotensi menimbulkan kesalahan produksi (*error*). Di samping itu, aspek pengawasan dan pengendalian proses kerja yang belum maksimal turut berkontribusi terhadap rendahnya pencapaian target produksi.

Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab belum optimalnya kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Pelaksanaan kepemimpinan belum berjalan secara optimal, yang ditandai dengan pola komunikasi yang masih cenderung satu arah dan terbatasnya keterlibatan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Kondisi tersebut menyebabkan berbagai kendala yang dihadapi karyawan kurang tersampaikan secara maksimal kepada pimpinan. Selain itu, pemberian arahan kerja terkadang dilakukan secara mendadak tanpa perencanaan yang matang sehingga menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan tugas. Di sisi lain, pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan belum dilakukan secara konsisten dan menyeluruh. Terdapat pula kecenderungan ketidaktegasan dalam menindaklanjuti pelanggaran disiplin kerja yang dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan di antara karyawan. Kondisi tersebut diduga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dan berdampak

pada rendahnya realisasi target produksi. Selain itu, keterbatasan kemampuan pimpinan dalam mengoordinasikan pemanfaatan jam kerja dengan tuntutan produksi yang tinggi diduga turut berkontribusi terhadap belum optimalnya pencapaian target produksi perusahaan.

Selain faktor kepemimpinan, disiplin kerja juga diduga turut berkontribusi terhadap belum optimalnya kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari data kehadiran karyawan Divisi Automated Machine yang menunjukkan masih adanya tingkat ketidakhadiran yang relatif tinggi, baik karena alasan sakit maupun tanpa keterangan. Berdasarkan data absensi selama tahun 2025, tercatat sebanyak 956 kasus sakit dan 132 kasus ketidakhadiran tanpa keterangan (*alpha*). Selain itu, masih ditemukan kasus keterlambatan kerja yang berfluktuasi setiap bulannya dan cenderung meningkat pada beberapa periode tertentu. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa aspek kedisiplinan kerja masih perlu mendapatkan perhatian karena dapat memengaruhi kelancaran proses produksi serta pencapaian target perusahaan secara keseluruhan.

**Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Divisi *Automated Machine* PT. Yongjin
Javasuka Garment III Periode 2025**

Bulan	Terlambat	Sakit	Tanpa Keterangan
Januari	18	93	13
Februari	20	78	6
Maret	22	65	8
April	19	59	5
Mei	21	43	6
Juni	24	91	8
Juli	26	78	9
Agustus	25	88	12
September	27	83	17
Oktober	28	92	16
November	36	76	33
Desember	32	106	19

Sumber: Data Absensi Karyawan PT. Yongjin Javasuka Garment Factory III
Divisi *Automated Machine* (2025)

Data absensi tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat permasalahan dalam ketaatan karyawan terhadap ketentuan jam kerja dan aturan perusahaan. Berdasarkan data absensi tahun 2025, masih ditemukan kasus keterlambatan serta ketidakhadiran tanpa keterangan (*alpha*) yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya mematuhi standar kedisiplinan yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan belum optimalnya penerapan sanksi (*punishment*) yang tegas dan konsisten terhadap setiap pelanggaran disiplin, sehingga belum menimbulkan efek jera bagi karyawan yang melakukan pelanggaran. Ketidakjelasan konsekuensi atas pelanggaran tersebut berpotensi menimbulkan persepsi bahwa tindakan indisipliner tidak memberikan dampak yang signifikan. Pada akhirnya, rendahnya disiplin kerja dapat mengurangi efektivitas pemanfaatan waktu kerja, menghambat kelancaran proses produksi, serta meningkatkan beban kerja karyawan lainnya, yang secara keseluruhan berdampak pada belum optimalnya pencapaian target produksi perusahaan.

Faktor lain yang diduga turut memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Tingkat motivasi kerja karyawan belum sepenuhnya optimal, yang ditunjukkan oleh masih terbatasnya kesempatan yang diberikan perusahaan dalam mendukung pengembangan diri karyawan. Karyawan cenderung merasa kurang berkembang karena minimnya pelatihan, peningkatan keterampilan, maupun peluang pengembangan karier yang jelas. Kondisi tersebut dapat menurunkan semangat kerja karena karyawan merasa kurang memperoleh dukungan untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja. Akibatnya, kinerja karyawan menjadi kurang optimal dan diduga turut menghambat pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, peneliti memandang perlu untuk mengkaji lebih mendalam faktor-faktor yang memengaruhinya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kondisi yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis mengidentifikasi adanya beberapa permasalahan yang dijadikan sebagai landasan dalam pelaksanaan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dilingkungan kerja belum sepenuhnya efektif dalam mengawasi dan mengintruksikan karyawan sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan.
2. Proses pembagian tugas dan pengambilan keputusan oleh pimpinan belum dilaksanakan secara adil dan konsisten sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan dan penurunan kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja karyawan belum berada ditingkat yang optimal, terlihat dari ketidakpatuhan karyawan terhadap jam kerja, tingkat kehadiran, serta pelaksanaan standar operasional prosedur (SOP).
4. Belum adanya penerapan sanksi (*punishment*) yang tegas dan konsisten terhadap pelanggaran disiplin kerja menyebabkan tidak munculnya efek jera, sehingga perilaku indisipliner cenderung terulang kembali.
5. Tingkat motivasi kerja karyawan masih belum optimal karena kurangnya dukungan berupa penghargaan dan kurangnya perhatian sehingga berdampak pada menurunnya semangat kerja dan produktivitas karyawan.
6. Tingkat motivasi kerja karyawan belum sepenuhnya optimal, karena karyawan tidak ada kesempatan untuk pengembangan diri, sehingga berpengaruh terhadap semangat kerja dan produktivitas karyawan.

1.3 Ruang Lingkup/Batasan Masalah

Agar penelitian ini tetap fokus dan sesuai dengan permasalahan yang dibahas, ruang lingkup penelitian dibatasi pada objek penelitian, yaitu karyawan bagian produksi PT. Yongjin Javasuka Garment Factory III Divisi *Automated Machine*. Pembatasan ini bertujuan untuk memusatkan penelitian pada satu unit kerja tertentu sehingga hasil yang diperoleh lebih jelas dan sesuai dengan kondisi yang diteliti.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi *Automated Machine* PT. Yongjin Javasuka Garment Factory III?
2. Apakah kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi *Automated Machine* PT. Yongjin Javasuka Garment Factory III?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi *Automated Machine* PT. Yongjin Javasuka Garment Factory III?
4. Apakah motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi *Automated Machine* PT. Yongjin Javasuka Garment Factory III?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi *Automated Machine* PT. Yongjin Javasuka Garment Factory III

1.5.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi *Automated Machine* PT. Yongjin Javasuka Garment Factory III.
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi *Automated Machine* PT. Yongjin Javasuka Garment Factory III.

3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi *Automated Machine* PT. Yongjin Javasuka Garmen Factory III.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi *Automated Machine* PT. Yongjin Javasuka Garment Factory III.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun guna memberikan gambaran-gambaran yang jelas mengenai alur pembahasan penelitian, dan dikelompokkan menjadi beberapa sub-bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Ruang Lingkup/Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Maksud dan Tujuan Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori yang berupa pengertian, dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan. Selain itu, bab ini juga membahas penelitian terdahulu yang relevan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi metode penelitian yang digunakan, meliputi tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data, serta pembahasan hasil penelitian yang berkaitan dengan landasan teori yang telah dirumuskan sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta saran yang diberikan untuk perusahaan dan pihak terkait.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini