

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Industri manufaktur merupakan salah satu sektor strategis dalam pembangunan ekonomi nasional karena mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar dan berkontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Menurut Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, sektor manufaktur menyumbang sekitar 20% terhadap PDB nasional dalam beberapa tahun terakhir (Adi, 2025). Keberadaan perusahaan manufaktur tidak hanya mendorong pertumbuhan ekonomi, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam peningkatan daya saing nasional, penyebaran teknologi, serta penciptaan nilai tambah. Industri ini memiliki rantai pasok yang luas, mulai dari penyedia bahan baku hingga distribusi produk akhir, yang semuanya bergantung pada efisiensi dan efektivitas proses produksi.

Salah satu subsektor penting dalam industri manufaktur adalah industri yang bergerak di bidang *fashion*. Industri *fashion* di Indonesia telah berkembang pesat seiring meningkatnya permintaan konsumen, baik domestik maupun internasional. Sektor ini mencakup berbagai jenis produk seperti pakaian, aksesoris, alas kaki, hingga produk kecantikan. Menurut data dari Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API), industri *fashion* menjadi salah satu penyumbang ekspor terbesar di sektor nonmigas, dengan nilai ekspor mencapai lebih dari 13 miliar USD per tahun (Intan, 2022).

Perusahaan *fashion* dituntut untuk terus berinovasi dan menjaga kualitas produk untuk dapat bersaing di pasar global yang semakin kompetitif.

Lebih spesifik lagi, terdapat cabang industri *fashion* yang memiliki karakteristik unik, yaitu industri pembuatan *wig* atau rambut palsu. Industri ini berkembang seiring dengan meningkatnya permintaan pasar global untuk kebutuhan estetika, medis, dan hiburan. Produk *wig* digunakan oleh berbagai kalangan, mulai dari penderita kanker yang mengalami kerontokan rambut akibat kemoterapi, pekerja seni, hingga masyarakat umum yang ingin tampil modis. Produksi rambut palsu memerlukan keterampilan yang sangat tinggi, karena proses pembuatannya melibatkan teknik rumit seperti sasak, jahit, dan *knetting* yang harus dilakukan secara teliti dan presisi. Oleh karena itu, industri ini termasuk ke dalam kategori padat karya, yang sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusianya.

Industri padat karya seperti pembuatan rambut palsu, keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM merupakan aset utama dalam organisasi, karena peran manusia tidak dapat sepenuhnya digantikan oleh mesin, terutama dalam pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan keterampilan tangan. Menurut (Hasibuan, 2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Perusahaan yang mampu mengelola SDM dengan optimal akan memiliki keunggulan kompetitif yang kuat dalam pasar yang dinamis.

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah kinerja karyawan. Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan menjadi indikator sejauh mana individu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan dalam lingkungan manufaktur tidak hanya diukur dari jumlah produksi, tetapi juga dari kualitas hasil kerja, efisiensi waktu, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja. Kinerja yang baik mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung dan pengelolaan karyawan yang efektif.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sikap kerja. Sikap kerja mencerminkan bagaimana individu merespon tugas, rekan kerja, dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Sikap kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas terhadap perusahaan. Menurut (Robbins & Judge, 2017) menyatakan bahwa sikap kerja terdiri dari 3 (tiga) komponen penting yang menunjukkan maksud atau kehendak seseorang dalam merespon suatu hal atau merespon seseorang. Ketiga komponen tersebut adalah komponen kognitif, komponen afektif dan komponen perilaku. Indikator yang mencerminkan sikap kerja menurut Hasibuan dalam (Wulandari, 2023) meliputi mematuhi semua peraturan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan, penggunaan waktu secara efektif sesuai dengan waktu bekerja yang diberikan oleh perusahaan, tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, dan tingkat absensi. Sikap kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan

meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Aji et al., 2020) menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Affandi & Andriani, 2024) yang menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Famella et al., 2015) menunjukkan sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Tarigan et al., 2021) dengan hasil sikap kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain sikap, keterampilan kerja juga menjadi determinan utama dalam pencapaian kinerja. Keterampilan kerja mencakup kemampuan teknis dan non-teknis yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Menurut (Spencer & Spencer, 1993), keterampilan kerja terdiri atas keterampilan teknis, keterampilan kognitif, keterampilan interpersonal, dan keterampilan adaptasi. Dalam konteks produksi rambut palsu, keterampilan teknis seperti kemampuan menjahit, menenun, serta menggunakan peralatan produksi menjadi sangat krusial. Indikator keterampilan kerja yang relevan antara lain keahlian dalam teknik produksi, ketelitian, kecepatan kerja, kemampuan pemecahan masalah, serta daya tahan terhadap tekanan kerja. Indikator keterampilan kerja menurut (Yuniarsih & Suwatno, 2016) terdiri dari dimensi kecakapan yaitu kecakapan dalam menguasai pekerjaan, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Dimensi kepribadian terdiri dari kemampuan dalam mengendalikan diri,

kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan dan dimensi latihan yang indikatornya berupa kemampuan dalam melatih diri untuk lebih baik. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (S.S.W. & Widyawati, 2022) yang menyatakan bahwa variabel keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan (Ardiyani et al., 2023) yang menyatakan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian (Laoh et al., 2016) menyimpulkan keterampilan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang turut berkontribusi terhadap kinerja adalah lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam (Juliani et al., 2023) yaitu penerangan atau cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2017), mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Penelitian yang dilakukan oleh (Sinambela & Lestari, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Lengkong et al., 2019) dengan kesimpulan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian (Sabila & Fibriany, 2024) juga

menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT Sung Chang Indonesia, sebuah perusahaan multinasional asal Korea Selatan yang bergerak di bidang industri rambut palsu dan memiliki sejumlah pabrik di wilayah Jawa Tengah, Indonesia. Cabang-cabang perusahaan tersebut antara lain terletak di Purbalingga, Cipawon, Bobotsari, Wates, Sidareja, dan Cabang White. PT Sung Chang Indonesia Cabang White Purbalingga dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki jumlah tenaga kerja produksi yang signifikan serta tantangan produksi yang kompleks, sehingga menjadi objek yang relevan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Berikut penulis sajikan data jumlah karyawan di PT Sung Chang Indonesia Cabang White Purbalingga.

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT Sung Chang Indonesia Cabang White Purbalingga Tahun 2025

<b>Nama Bagian</b>	<b>Jumlah Karyawan (Orang)</b>
Potong	8
Celup	13
Sasak	12
<i>Sangchim</i>	22
Keriting	21
<i>Cap</i>	34
<i>Cap Mono</i>	20
<i>Posting</i>	40
<i>Skin</i>	2
<i>Knetting</i>	232
<i>Finishing 1</i>	39
<i>Finishing 2</i>	39
<i>Finishing 3</i>	16
<i>Qc</i>	26
Inovasi	1
Rambut Asli	32
<b>Sub Total Produksi</b>	<b>557</b>

Staff Produksi	16
Staff <i>Export</i>	1
Staff <i>R&amp;D</i>	20
<i>R&amp;D</i> Produksi	32
Perawat	1
Gudang	3
Mekanik	9
Satpam	6
Supir	2
Penjaga Kantin	2
<i>Cleaning Service &amp; Pembantu</i>	5
<b>Sub Total Non Produksi</b>	<b>97</b>
<b>Grand Total</b>	<b>654</b>

Sumber: Data HRD PT Sung Chang Indonesia Cabang White Purbalingga (2025)

Berdasarkan Tabel 1, jumlah karyawan di PT Sung Chang Indonesia Cabang White Purbalingga sebanyak 654 orang yang terdiri dari karyawan produksi sebanyak 557 orang dan karyawan non-produksi sebanyak 97 orang.

Seperti perusahaan manufaktur pada umumnya, jumlah barang yang dapat diproduksi akan menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam menjaga profitabilitas perusahaan. Hasil produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang White Purbalingga sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh sikap kerja, keterampilan kerja dan lingkungan kerja.

Salah satu indikator dalam sikap kerja yaitu tingkat absensi juga menjadi salah satu persoalan yang belum teratasi di perusahaan ini. Tingkat ketidakhadiran karyawan cukup tinggi dengan berbagai alasan kepentingan yang disampaikan oleh karyawan. Sebagai acuan, penulis sajikan tabel tingkat absensi di PT Sung Chang Indonesia Cabang White Purbalingga.

Tabel 2. Tingkat Absensi di PT Sung Chang Indonesia Cabang White Purbalingga Tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Total Hari Kerja	Jumlah Absensi	Persentase Absensi (%)
Januari	839	22	18458	337	1,83
Februari	830	19	15770	286	1,81
Maret	844	19	16036	168	1,04
April	839	17	14263	335	2,35
Mei	822	20	16440	298	1,81
Juni	811	19	15409	281	1,82
Juli	805	23	18515	245	1,32
Agustus	778	22	17116	268	1,57
September	730	20	14600	177	1,21
Oktober	704	23	16192	221	1,36
November	673	20	13460	198	1,47
Desember	662	21	13902	346	2,49
<b>Jumlah</b>	<b>9337</b>	<b>245</b>	<b>190161</b>	<b>3160</b>	<b>20,08</b>
<b>Rata-Rata</b>	<b>778.08</b>	<b>20.42</b>	<b>15846.75</b>	<b>263.33</b>	<b>1,67</b>

Sumber: Data HRD PT Sung Chang Indonesia Cabang White Purbalingga (2025)

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa tingkat absensi paling tinggi terjadi pada bulan Desember dengan persentase mencapai 2,49%, sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Maret 2024 dengan persentase hanya 1,04% . Dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat absensi selama tahun 2024 yaitu 1,67% per bulan atau rata-rata mencapai 263 orang tidak hadir dalam 1 (satu) bulan. Dengan tingginya angka karyawan yang tidak hadir, akan sangat mempengaruhi jumlah hasil produksi yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

Faktor keterampilan kerja juga menjadi persoalan tersendiri bagi perusahaan. Ketika karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target tentu akan berimbas pada kurangnya hasil produksi. Kinerja yang menurun akan berdampak besar bagi perusahaan yang tidak mampu memenuhi pesanan pembeli. Sebagai acuan penulis sajikan data hasil produksi di PT Sung Chang Indonesia Cabang White Purbalingga tahun 2024.

Tabel 3. Jumlah Hasil Produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang White Purbalingga Tahun 2024

Bulan	Target Perbulan (Pcs)	Hasil Produksi (Pcs)	Persentase Pencapaian (%)
Januari	7500	6911	92,15
Februari	7500	9759	130,12
Maret	7500	7869	104,92
April	7500	6682	89,09
Mei	7500	8215	109,53
Juni	7500	6845	91,27
Juli	7500	6799	90,65
Agustus	7500	8335	111,13
September	7500	5722	76,29
Oktober	7500	5470	72,93
November	7500	9128	121,71
Desember	7500	5926	79,01
<b>Jumlah</b>	<b>90000</b>	<b>87661</b>	<b>1168,80</b>
<b>Rata-Rata</b>	<b>7500</b>	<b>7305</b>	<b>97,40</b>

Sumber: Data Produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang White Purbalingga (2025)

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa selama tahun 2024 hasil produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang White Purbalingga mengalami fluktuasi dengan hasil tertinggi terjadi pada bulan Februari 2024 yang mencapai 130,12% dan hasil terendah terjadi pada bulan Oktober 2024 yang hanya mencapai 72,93%. Pada bulan Februari, Maret, Mei, Agustus dan November perusahaan mampu memperoleh hasil produksi lebih dari target. Sedangkan pada bulan Januari, April, Juni, Juli, September, Oktober dan Desember hasil produksi tidak pernah mencapai target yang telah ditentukan. Dengan hasil produksi yang fluktuasi menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dalam kondisi yang kurang baik.

Lingkungan kerja di PT Sung Chang Indonesia Cabang White Purbalingga secara keseluruhan telah menunjukkan kondisi yang memadai untuk mendukung kinerja yang baik dari karyawan. Meskipun demikian terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan seperti kondisi pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik, suhu dan kelembapan yang terjaga dan

tempat penyimpanan mesin yang tidak terpakai agar lebih mendukung mobilitas karyawan.

Penelitian menggunakan sumber referensi pada penelitian yang dilakukan oleh (Affandi & Andriani, 2024). Kebaruan dalam penelitian ini diantaranya adalah lokasi penelitian, dimana penelitian (Affandi & Andriani, 2024) dilakukan di IKM Kerupuk Mawar Sidorajo, Jawa Timur. Sedangkan penulis melakukan penelitian di PT Sung Chang Indonesia Cabang White Purbalingga.

Berdasarkan uraian tersebut, maka tema penelitian yang akan dilakukan adalah Pengaruh Sikap Kerja, Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang White Purbalingga.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena di atas, maka pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah sikap kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang White Purbalingga?
2. Apakah keterampilan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang White Purbalingga ?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang White Purbalingga ?

4. Apakah sikap kerja, keterampilan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang White Purbalingga ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang White Purbalingga.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang White purbalingga.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang White Purbalingga.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh sikap kerja, keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sung Chang Indonesia Cabang White Purbalingga.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Sebagai bahan referensi terhadap penelitian selanjutnya, dan berguna sebagai bahan pertimbangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya

manusia khususnya mengenai sikap kerja, keterampilan kerja dan lingkungan kerja.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan PT Sung Chang Indonesia Cabang White Purbalingga untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.
- b. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan kesempatan untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wacana berpikir ilmiah.