

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Objek Penelitian

PT Leading Garment Industries adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha *garment* dengan produk yang lebih dikhususkan kepada baju tidur (*sleepwear*). Berdiri sejak tahun 1980, PT Leading Garment Industries telah berkembang menjadi salah satu perusahaan pakaian terkemuka di Indonesia. Semua produk manufaktur adalah produk ekspor, yang pasar utamanya adalah Amerika Serikat dan negara-negara Eropa. Dalam perkembangannya PT Leading Garment Industries memiliki visi untuk menjadi yang terdepan di bidangnya dan telah melakukan banyak perubahan dan perkembangan untuk mencapai level yang lebih tinggi.

PT Leading Garment Industries, yang kualitas produknya dikenal di pasar lokal dan internasional serta memiliki sertifikat ISO 9001, yang mengharuskan perusahaan menggunakan sistem mutu yang bercirikan kebijakan mutu, artinya perusahaan meningkatkan kualitas sebagai strategi perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan sejenis perusahaan ISO 9001 adalah langkah pertama yang harus diambil perusahaan untuk menerapkan *Total Quality Management (TQM)*, namun membutuhkan waktu yang lama. Kini, seiring berjalannya waktu, dengan kerja keras dan usaha yang tiada henti, PT Leading Garment Industries memiliki sekitar 4.200 unit mesin jahit dan 3.000 karyawan. Berikut ini adalah departemen PT Leading Garment Industries:

1. Departemen Personalia dan Umum
2. Departemen Marketing
3. Departemen Pembelian Bahan Baku
4. Departemen Accounting (Keuangan)

5. Departemen Produksi Terdiri dari : bagian potong dan bagian produksi jahit
6. Departemen Ekspor

1.1.2 Visi dan Misi

- a. Visi PT. Leading Garment Industries

Menjadi mitra pilihan dalam industri manufaktur pakaian jadi di Asia Tenggara

- b. Misi PT. Leading Garment Industries

Membangun sebuah komunitas "*Leading*" yang didasarkan pada hubungan pribadi namun profesional untuk mengungguli harapan bagi karyawan, pemasok dan pelanggannya

1.1.3 Logo Objek Penelitian

Logo adalah salah satu faktor paling penting dalam mendirikan sebuah organisasi maupun perusahaan. Logo biasanya memiliki sebuah filosofi tersendiri. Logo dari PT. Leading Garment Industries dapat dilihat pada Gambar 1.1 di bawah ini:

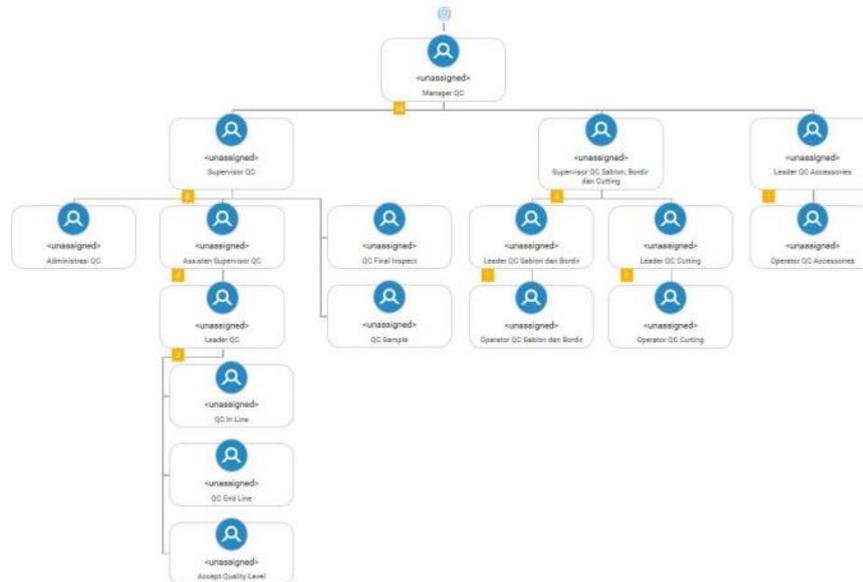


Gambar 1. 1 Logo PT. Leading Garment Industries

Sumber : PT. Leading Garment Industries (2022)

1.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi bagian produksi pada PT. Leading Garment Industries Bandung adalah



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT. Leading Garment Industries

Sumber : PT. Leading Garment Industries (2022)

Berikut merupakan masing-masing deskripsi pekerjaan PT. Leading Garment Industries:

1. Supervisor *Quality Control* (QC)

Memimpin, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan *Spv Quality Control* (QC), *Adm Quality Control* (QC), *Quality Control* (QC) *Leader*, dan *Quality Control* (QC) *Final* dalam rangka mengendalikan dan menjunjung tinggi keharmonisan tim.

2. Administrasi *Quality Control* (QC)

Memasok dan mendistribusikan alat kerja *Quality Control* (QC) yang diperlukan, serta melakukan tugas administrasi dengan akurat dan cepat.

3. Asisten Supervisor *Quality Control* (QC)

Kontrol operasional dilakukan atas pemimpin *Quality Control* (QC), *operator In Line, End Line*, dan *Aql*, termasuk operator pengaturan. Hal ini dilakukan untuk menjaga kedisiplinan, keharmonisan, dan semangat tim.

4. Leader *Quality Control* (QC)

Mengontrol aktivitas operator *In Line, End Line*, dan *Sql*, serta operator pengaturan, dan mengelola tim mereka agar terorganisir, ramah, dan antusias.

5. *Quality Control* (QC) *In Line*

Mengontrol operasi penjahitan, termasuk kualitas hasil kerja operator.

6. *Quality Control* (QC) *End Line*

Memverifikasi bahwa produk jadi memenuhi standar kualitas yang disyaratkan.

7. *Accept Quality Level*

Periksa produk jadi sesuai dengan standar kualitas yang dipersyaratkan.

8. Supervisor Sablon, Bordir dan *Cutting*

Memimpin, mengarahkan, dan membimbing operasional sablon *leader Quality Control* (QC), *cutting Quality Control* (QC) *leader*, mengontrol, dan menjaga timnya agar tetap disiplin, kekeluargaan, dan semangat.

9. *Leader Quality Control* (QC) Sablon Bordir

Mengontrol pengoperasian operator *Quality Control* (QC) untuk sablon bordir, yang meliputi menugaskan operator, mengawasi, dan menjaga timnya agar tetap disiplin, kekeluargaan, dan semangat.

10. Operator *Quality Control* (QC) Sablon Bordir

Pemeriksaan sablon bordir sesuai dengan teknik pemeriksaan dan standar mutu yang dianjurkan.

11. Leader *Quality Control (QC) Cutting*

Mengontrol kegiatan operator pemotongan *Quality Control (QC)*, termasuk operator pengaturan, dan mengatur timnya agar tetap tertib, ramah, dan antusias.

12. Operator *Quality Control (QC) Cutting*

Potongan dan kualitas kain diperiksa sebagai bagian dari hasil pemotongan.

13. Leader *Quality Control (QC) Accessories*

Mengontrol aktivitas operator Aksesoris *Quality Control (QC)*, termasuk melatih mereka, mengawasi mereka, dan memelihara tim mereka sehingga mereka menjaga ketertiban, keharmonisan, dan kegembiraan.

14. Operator *Quality Control (QC) Accessories*

Melakukan pemeriksaan aksesoris dengan menggunakan teknik pemeriksaan dan standar kualitas yang ditentukan.

15. *Quality Control (QC) Final Inspect*

Menggunakan teknik pengambilan sampel *Acceptable Quality Level (AQL)* yang telah dipilih oleh setiap pembeli untuk menentukan kualitas pakaian jadi yang telah dikemas.

16. *Quality Control (QC) Sample*

Memverifikasi bahwa produk jadi memenuhi standar kualitas yang disyaratkan.

1.1.5 Jenis Produk Layanan Pada PT Leading Garment Industries

Berikut merupakan tabel yang memuat informasi mengenai Produk Leading Garment beserta Pelanggan dan Negara Asalnya:

Tabel 1. 1 Jenis Produk Layanan Pada PT Leading Garment Industries

Produk	Pelanggan	Negara Asal
<i>Sleepwear</i> adalah pakaian khusus malam hari (piyama, kimono, dan sebagainya).	ASDA	Britania Raya
	Bugatti	Jerman
	Bonmarché	Britania Raya
	Ceceba	Jerman
	C&A	Belanda
	Disney	Amerika Serikat
	Dunnes Stores	Irlandia
<i>Sportswear</i> adalah pakaian yang dibuat khusus untuk digunakan dalam olahraga	Champion	Amerika Serikat
	El Corte Inglés	Spanyol
	Hummel	Jerman
	le coq sportif	Prancis
	Mizuno	Jepang
<i>Ready to wear</i> adalah pakaian berukuran standar yang dibuat di lingkungan siap pakai.	Blanc du Nil	Prancis
	Damart	Prancis
	JD Williams	Britania Raya
	Joe Browns	Britania Raya
<i>Home Brand</i> adalah pakaian berukuran standar yang dibuat di lingkungan siap pakai.	Lucy n Lucas	Indonesia
	LuMama	Indonesia
	LuPapa	Indonesia
	Miss Luana	Indonesia

Sumber: PT. Leading Garment Industries (2022)

1.2 Latar Belakang

Mengingat perusahaan-perusahaan di Indonesia terus menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi, banyak yang dibutuhkan untuk dapat memaksimalkan peningkatan kinerja karyawan. Untuk melakukan ini, bisnis harus lebih meningkatkan operasinya, khususnya di divisi SDM (sumber daya manusia). Menurut Styowati (2018) agar bisnis dapat bertahan, masalah sumber daya manusia sangat penting dan perusahaan harus memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya

manusia (sdm) yang berkualitas.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi suatu organisasi. Menurut Moekijat (2018) sumber daya manusia adalah individu atau kelompok individu yang bekerja atau terlibat dalam kegiatan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. SDM memiliki berbagai macam karakteristik. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas produk atau jasa perusahaan (Sugiyono, 2018). PT Leading Garment Industries melakukan penilaian kerja karyawannya dengan menggunakan beberapa unsur, yaitu:

Tabel 1. 2 Unsur Penilaian Kinerja

Unsur penilaian kerja
Kualitas kerja
Kuantitas kerja
Kedisiplinan
Inisiatif
Ketelitian
Kepemimpinan
Kreativitas

Sumber: Data Internal PT. Leading Garment Industries (2022)

Hasil penilaian kinerja di atas akan tergantung pada kriteria penilaian kinerja karyawan yang diterapkan, sesuai dengan unsur-unsur yang dinilai. Berikut adalah kriteria penilaian kinerja karyawan di PT Leading Garment Industries:

Tabel 1. 3 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan

Rentang Skor	Deskripsi
90-100	Sangat Baik
80-89	Baik
70-79	Cukup
60-69	Kurang
<60	Sangat Kurang

Sumber: Data Internal PT. Leading Garment Industries (2022)

Berikut hasil rekapitulasi rata-rata penilaian kinerja karyawan PT Leading Garment Industries dari tahun 2020 – 2022 pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 4 Penilaian Kinerja Karyawan

Rentang Skor	2020	2021	2022
	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan
90-100	7	5	3
80-89	25	20	18
70-79	35	30	25
60-69	30	40	45
<60	3	5	9
Total	100	100	100

Sumber: Data Internal PT. Leading Garment Industries (2022)

Dapat dilihat berdasarkan tabel 1.4 diatas bahwa kinerja karyawan PT Leading Garment Industries mengalami sedikit penurunan pada tahun 2021 ke tahun 2022.

Bahwa pada tahun 2020 sebanyak 7 karyawan yang mendapatkan kategori “Sangat Baik”, 25 karyawan mendapatkan kategori “Baik”, 35 karyawan mendapatkan kategori “Cukup”, 30 karyawan mendapatkan kategori ”Kurang” dan 3 karyawan mendapatkan kategori ”Sangat Kurang”. Pada tahun 2021 mengalami penurunan sebanyak 5 karyawan mendapatkan kategori “Sangat Baik”, 20 karyawan mendapatkan kategori “Baik”, 30 karyawan mendapatkan kategori “Cukup”, 40 karyawan mendapatkan kategori ”Kurang” meningkat dan 5 karyawan mendapatkan kategori ”Sangat Kurang” meningkat. Sedangkan pada tahun 2022 mengalami penurunan, sebanyak 3 karyawan mendapatkan kategori “Sangat Baik”, 18 karyawan mendapatkan kategori “Baik”, 25 karyawan mendapatkan kategori ”Cukup”, 45 karyawan mendapatkan kategori ”Kurang” meningkat, 9 karyawan mendapatkan kategori ”Sangat Kurang” meningkat, dapat dilihat ada penurunan kinerja karyawan dari tahun 2021 ke tahun 2022. Pada tahun 2020, 18% karyawan mendapatkan kategori "Sangat Baik" atau "Baik". Pada tahun 2021, jumlah ini turun menjadi 13%. Dan pada tahun 2022, jumlah ini turun lagi menjadi 9%.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya merupakan hasil kerja yang baik dari para karyawan. Menurut Ahmad dan Sodik (2018) kinerja yang tinggi adalah hasil dari mengikuti prosedur atau tata cara sesuai standar yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan membutuhkan kinerja yang baik dari seluruh karyawan, terutama perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang bergantung pada kinerja karyawan perusahaan tersebut. Perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yang belum optimal agar dapat bekerja lebih giat dan semangat untuk mencapai hasil yang optimal. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat berupa motivasi yang tinggi dan terarah serta budaya organisasi yang kuat.

Menurut Sri dan Ana (2018) pelatihan pegawai atau *training* adalah agar karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, organisasi melakukan upaya sistematis untuk meningkatkan semua pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap kerja (*work attitudes*) mereka melalui proses pembelajaran. Karyawan mendapatkan pengetahuan melalui pelatihan, termasuk kesadaran umum tentang berbagai proses, peraturan, dan pengetahuan tentang tempat kerja bagi seluruh karyawan. Karyawan mendapatkan pengetahuan melalui pelatihan, termasuk kesadaran umum tentang berbagai proses, peraturan, dan pengetahuan tentang tempat kerja bagi seluruh karyawan.

Untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk bekerja, organisasi menawarkan pelatihan. Karyawan menerima pelatihan untuk mengembangkan keterampilan mereka di tempat kerja sehingga mereka mengetahui apa yang harus dilakukan dan mengapa. Karyawan yang telah menerima pelatihan atau telah mengembangkan pengetahuan dan kepribadiannya lebih siap untuk melaksanakan tugas dengan cepat dan menciptakan hasil yang berkualitas tinggi (Subroto, 2018). Pelatihan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu perlu dilakukan peningkatan kinerja karyawan agar dapat bertahan (Nasem et al., 2018). Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dengan cara yang sesuai dapat meningkatkan hasil kinerja setiap karyawan. Berikut adalah data kegiatan pelatihan yang dilakukan di PT Leading Garment Industries tahun 2022:

Tabel 1. 5 Jenis Pelatihan Pada PT Leading Garment Industries

No	Materi Pelatihan	Deskripsi	Jumlah Peserta
1	Memola bahan	Karyawan dapat membentuk bahan sesuai dengan desain yang	20

		ditentukan oleh perusahaan.	
2	Memotong bahan	Karyawan menggunakan pola untuk memastikan bahwa bahan dipotong dengan ukuran yang tepat.	15
3	QC (Quality Control)	Karyawan dapat memastikan bahwa bahan yang telah dipola dan dipotong oleh bagiannya memenuhi standar kualitas.	6
4	Finishing	Tahap ini diakhiri dengan proses yang telah dilakukan pada bagian lain	12
5	Maintenance	Bagian ini diajarkan untuk dapat memperbaiki bila terjadi kerusakan pada mesin.	16

Sumber: Data Internal PT. Leading Garment Industries (2022)

Data di atas pada tabel 1.5, menjelaskan mengenai jenis-jenis pelatihan pada PT. Leading Garment Industries. Pada tabel diatas terdapat materi pelatihan yang meliputi Memola bahan, Memotong bahan, Quality control (QC), Finishing, Maintenance (pemeliharaan mesin). Materi pelatihan yang diberikan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing bagian. Misalnya, karyawan bagian pemola akan mendapatkan pelatihan tentang cara memola bahan sesuai dengan bentuk yang ditentukan oleh perusahaan. Karyawan bagian pemotongan akan mendapatkan pelatihan tentang cara memotong bahan sesuai dengan pola yang telah dikerjakan pada bagian pemola. Karyawan bagian QC akan mendapatkan pelatihan tentang cara memeriksa kembali

bahan yang telah dipola dan dipotong oleh bagiannya. Karyawan bagian finishing akan mendapatkan pelatihan tentang cara menyelesaikan proses produksi karena telah diproses oleh bagiannya. Karyawan bagian maintenance akan mendapatkan pelatihan tentang cara mengatasi kerusakan pada mesin. dapat disimpulkan bahwa target peserta pelatihan masih kurang untuk pelatihan Finishing dan QC (Quality Control) . Pelatihan finishing memiliki 12 peserta, sedangkan pelatihan QC (Quality Control) hanya memiliki 6 peserta. Hal ini dapat menjadi masalah karena pelatihan finishing dan QC (Quality Control) merupakan tahap akhir dari proses produksi, dan kualitas produk akhir sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan kedua pelatihan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan jumlah peserta pelatihan untuk Finishing dan QC (Quality Control) agar kualitas produk akhir dapat terjamin.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja (Sugiyono, 2019). Motivasi dan pelatihan di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh World Economic Forum menemukan bahwa karyawan yang termotivasi dan terlatih akan lebih produktif dan efisien. Perusahaan atau manajer bertanggung jawab untuk menginspirasi dan mendorong staf agar bersemangat dengan pekerjaan mereka. Menurut Harahap dan Tirtayasa (2020) motivasi merupakan prasyarat yang harus ada dalam rangka mewujudkan tujuan yang ingin diwujudkan, maka motivasi dapat menghasilkan kinerja seseorang untuk mencapai hasil yang maksimal. Menurut Sugiyono (2017) tabel absensi dapat digunakan untuk menggambarkan motivasi kerja sebuah perusahaan. PT Leading Garment Industries menggunakan Laporan Kehadiran Pegawai untuk melacak absensi pegawai. Laporan ini dapat dilihat pada tabel 1.6 sebagai berikut:

Tabel 1. 6 Laporan Kehadiran Pegawai PT Leading Garment Industries

Tahun	Absen	Sakit	Izin	Total Ketidakhadiran	Persentase Ketidakhadiran
2020	7	25	15	47	47%
2021	10	15	18	33	33%
2022	8	10	10	28	28%
Jumlah karyawan	100				

Sumber: Data Internal PT. Leading Garment Industries (2022)

Dapat dilihat berdasarkan tabel 1.6 diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh pada tingkat ketidakhadiran karyawan. Pada tahun 2020, tingkat ketidakhadiran adalah 47, yang merupakan yang tertinggi dari ketiga tahun yang ditampilkan. Tingkat ketidakhadiran ini kemudian menurun menjadi 33 pada tahun 2021 dan 28 pada tahun 2022. Penurunan tingkat ketidakhadiran ini dapat dikaitkan dengan meningkatnya motivasi karyawan. Perusahaan memberikan bonus tahunan sebagai bentuk meningkatkan motivasi. Tingkat absensi paling tinggi terjadi pada tahun 2020 yaitu sebesar 47 dari jumlah pekerja. Hal ini disebabkan oleh pandemi COVID-19 yang menyebabkan banyak karyawan bekerja dari rumah atau diliburkan. Pandemi COVID-19 juga membuat banyak karyawan khawatir tentang kesehatan mereka dan keluarganya, sehingga mereka lebih memilih untuk tidak bekerja. Tingkat absensi yang tinggi dapat berdampak negatif bagi perusahaan. Perusahaan dapat kehilangan produktivitas, biaya meningkat, dan motivasi karyawan menurun.

Motivasi adalah sesuatu yang krusial untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan guna mencapai hasil yang diinginkan dan memperoleh hasil kinerja yang baik. Seseorang perlu didorong dari dalam untuk mengejar impian mereka. Koneksi interpersonal, rasa stabilitas, gaji, dan prospek kerja semuanya berkontribusi pada motivasi karyawan, yang pada gilirannya memotivasi pekerja untuk menyumbangkan waktu dan ide mereka untuk pertumbuhan perusahaan (Nasem et al., 2018). Ketika persyaratan karyawan dipenuhi, dia akan merasa puas, yang akan membantunya bekerja lebih baik. Pelatihan dan motivasi di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas.

Meningkatnya produktivitas karyawan akan mengarah pada hasil yang memuaskan pelanggan dan menghasilkan pendapatan untuk bisnis. Tingkat pelatihan dan motivasi tempat kerja yang tinggi akan memungkinkan bisnis bersaing secara global untuk jangka waktu yang sangat lama. Kinerja karyawan mengacu pada seberapa baik orang atau kelompok melakukan tugas dalam bisnis yang telah ditugaskan kepada mereka oleh organisasi (Bulki & Herawati, 2018). Teknik perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi dengan tingkat kinerja yang tinggi tidak diragukan lagi harus menghasilkan hasil kinerja yang terbaik dan efektif.

PT Leading Garment Industries mempunyai kebijakan kualitas yaitu *quality*, *delivery*, dan *cost integrity* yang mengutamakan integritas, kualitas, pengiriman, keterjangkauan, dan memenuhi persyaratan klien. Menurut Siagian (2020) kebijakan kualitas perusahaan adalah pernyataan yang menguraikan komitmen perusahaan untuk kualitas. Kebijakan kualitas biasanya mencakup tujuan, sasaran, dan prinsip-prinsip kualitas yang akan diterapkan oleh perusahaan. *PT Leading Garment Industries* memastikan kebahagiaan klien yang menghargai barang-barang berkualitas tinggi. bahwa dengan memberikan produk dan layanan berkualitas tinggi, perusahaan dapat

memastikan kebahagiaan pelanggan dan memenuhi kebutuhan klien. PT Leading Garment Industries berkomitmen untuk memberikan kepuasan pelanggan. Misi PT Leading Garment Industries menawarkan solusi manufaktur tekstil khusus sambil menjunjung tinggi prinsip dan dedikasi pelanggan terhadap kualitas. Misi perusahaan yang efektif dapat membantu perusahaan untuk tetap fokus pada tujuannya dan untuk mencapai tujuannya (Hasibuan, 2019)

Sebagai perusahaan bagian produksi tentu saja melihat hasil kinerja karyawan secara optimal dilihat melalui target yang didapat, target yang diharapkan harus sesuai dengan target dan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan. Akan tetapi jika ditelusuri mengenai kinerja karyawan PT Leading Garment Industries tidak lepas dari permasalahan pekerjaan untuk mencapai target seperti permasalahan pelatihan atau training dan motivasi yang kurang maksimal. Menurut Herjanto (2020) menyatakan bahwa target produksi adalah jumlah barang atau jasa yang harus diproduksi oleh perusahaan dalam periode waktu tertentu. Target produksi dapat ditentukan dengan berbagai cara, seperti berdasarkan permintaan pasar, kapasitas produksi, atau strategi perusahaan. Target produksi dapat dilihat pada tabel 1.7 sebagai berikut:

Tabel 1. 7 Target Produksi Karyawan Pada PT Leading Garment Industries

Produksi	Target (Pcs)			Realisasi (Pcs)			%		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Sleepwear	1713	1827	1660	1289	1290	1300	75	70	78
Sportwear	1598	1713	1550	1132	1138	1102	70	66	71

Ready to wear	1142	1142	1225	946	947	902	83	83	74
Jumlah	4453	5482	4435	3367	2375	3304			

Sumber: Data Internal PT. Leading Garment Industries (2022)

Dari data tabel 1.7 di atas terlihat bahwa data produksi yang diharapkan tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada tahun 2020, PT Leading Garment Industries berhasil mencapai 75% dari target produksi sleepwear, 70% dari target produksi sportswear, dan 83% dari target produksi ready to wear, Pada tahun 2021, PT Leading Garment Industries berhasil mencapai 70% dari target produksi sleepwear, 66% dari target produksi sportswear, dan 83% dari target produksi ready to wear, Pada tahun 2022, PT Leading Garment Industries berhasil mencapai 78% dari target produksi sleepwear, 71% dari target produksi sportswear, dan 74% dari target produksi ready to wear. Secara keseluruhan, PT Leading Garment Industries memiliki kinerja produksi yang kurang baik dalam pencapaian target. persentase realisasi produksi terhadap target produksi selalu di bawah 80%. Ini berarti bahwa perusahaan masih perlu meningkatkan kinerja untuk efisiensi produksinya agar dapat memenuhi target produksi.

Masalah pertama yang menyebabkan rendahnya kinerja pekerja bagian produksi adalah pelatihan atau training yang sangat kurang, misalnya pekerja baru yang sama sekali tidak mereka kenal dan tidak dilatih oleh trainer langsung di area produksi. Karena diberikan hanya oleh trainer yaitu hanya berupa teori saja tanpa bekerja, sehingga ketika pekerja baru datang ke lapangan, hanya pekerja lama yang mengajar pekerja baru.

Sebelum memulai pekerjaan karyawan harus membaca dan mengikuti instruksi kerja yaitu *Standar Operasional Prosedur (SOP)* atau *Manufacturing Assembly Instruksi (MAI)* yang dibuat oleh perusahaan. Karyawan lama yang melatih karyawan baru memiliki cara mengajar karyawan baru yang berbeda-beda, sehingga pemahaman yang didapat karyawan baru sangat sedikit karena ada yang langsung paham dan ada juga yang belum. Pekerja lama yang melatih pekerja baru meninggalkan pekerjaannya, yang menyebabkan berkurangnya produksi karena waktu terbuang sia-sia untuk melatih pekerja baru.

Ketika datang ke produk baru yang digunakan pekerja produksi, mereka hanya melihat instruksi kerja seperti gambar dan langkah-langkah merakit barang-barang tersebut tanpa pelatihan, karena kurangnya pelatihan dan pemahaman yang diperlukan untuk pekerja produksi seperti pelatihan yang komprehensif serta berkelanjutan, dan beberapa pekerja tidak mengikuti instruksi kerja atau *Standar Operasional Prosedur (SOP)* yang diberikan, karena pekerja membaca dan melihat manual operasi yang diilustrasikan hanya sekali, dan pekerja perlu sering melihat dan membaca manual yang diilustrasikan agar tidak ada cacat dan kesalahan dalam pemrosesan barang. Memperbaiki produk yang rusak membutuhkan waktu lama dan mengalahkan tujuannya.

Hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, kurangnya kesadaran karyawan dan kreativitas dalam bekerja mencerminkan masih kurangnya pelatihan dan motivasi kerja. karyawan harus memiliki tingkat kesadaran dan rasa kepedulian terhadap tugas yang diberikan sehingga hasil akhirnya berkualitas tinggi. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka judul penelitian ini yaitu: "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Leading Garment Industries".

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang di atas maka dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan yang telah dilakukan PT Leading Garment Industries?
2. Bagaimana motivasi pegawai PT Leading Garment Industries?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada PT Leading Garment Industries?
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT Leading Garment Industries secara parsial dan simultan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelatihan yang telah dilakukan PT Leading Garment Industries
2. Untuk mengetahui motivasi pegawai PT Leading Garment Industries
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada PT Leading Garment Industries
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT Leading Garment Industries secara parsial dan simultan.

1.5 Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap tubuh pengetahuan di bidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan Pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan untuk kepentingan organisasi pemberi kerja.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi faktor penting bagi organisasi ketika memilih pendekatan pelatihan dan motivasi terbaik untuk meningkatkan kebiasaan kinerja karyawan dan mendukung pertumbuhan jangka panjang organisasi. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi contoh materi pelajaran bagi peneliti tambahan.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Periode penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2022 s.d. Maret 2023. Objek dari penelitian ini adalah karyawan PT Leading Garment Industries yang berlokasi di Jl. Mengger No.97, Pasawahan, Kec. Dayeuhkolot, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40256.

1.7 Sistematika Penelitian

Penulis membuat sistem penulisan yang memuat informasi materi dan daftar topik yang akan dibahas pada setiap bab untuk mengetahui gambaran umum dari penelitian yang telah dilakukan. Sistematika penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pemberian penjelasan secara umum dan ringkas tentang objek penelitian, fenomena yang melatarbelakangi latar belakang penelitian, bagaimana masalah itu dirumuskan, tujuan penelitian, dan ruang lingkungannya akan membantu memastikan bahwa penjelasan tersebut sesuai dengan isi penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan mengenai penelitian terdahulu dan teori-teori yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Kinerja Pegawai yang berguna untuk memecahkan permasalahan, sehingga akan terbentuk kerangka pemikiran yang akan mengantarkan pada kesimpulan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Menjelaskan mengenai pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjelaskan atau menjawab permasalahan penelitian, antara lain menjelaskan jenis penelitian, langkah-langkah penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Melakukan analisis data yang diperoleh dengan metode yang telah ditentukan untuk memperoleh jawaban dari rumusan masalah.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian terakhir menjelaskan tentang pentingnya hasil penelitian dalam bentuk kesimpulan. Bab ini juga merumuskan proposal khusus yang dapat bersifat konstruktif baik bagi objek penelitian maupun pihak terkait lainnya.