

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Profil Perusahaan

1.1.1 Tentang Perusahaan

PT. Kido Mulia Indonesia (selanjutnya disebut PT. Kido) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi garmen. Perusahaan ini berakar pada industri pakaian yang diperuntukan bagi pengguna sepeda motor dan *outdoor*. PT. Kido telah mengembangkan inovasinya dengan berspesialisasi dalam pakaian anti air atau *waterproof*. Berawal dari akar fungsionalnya, Kido telah mampu memperluas jangkauannya dari pakaian *technical* hingga kasual.

PT. Kido selalu mencari inovasi baru, sejalan dengan janji mereka mengenai kepuasan pelanggan dengan jaminan kualitas yang baik. Dengan mendekati *brand* itu sendiri, Kido lebih memahami apa yang dicari oleh pelanggan. Hal ini yang membuat Kido menjadi mitra yang sangat berharga bagi para pelanggannya. PT. Kido dapat memahami bagaimana hidup berdampingan dengan lingkungan. Upaya yang mereka lakukan untuk meningkatkan perannya yaitu dengan memahami kebutuhan yang meningkat akan kepedulian terhadap lingkungan dan kelestarian, serta merangkul setiap bagian yang ditugaskan.

Mendorong pertumbuhan ekonomi di negara berkembang dengan memiliki fasilitas produksi di Asia Tenggara, serta kantor di seluruh dunia, PT. Kido mampu berdiri sebagai entitas global yang beragam. Menjadi kuat selama 40 tahun, Kido memastikan untuk mempertahankan tingkat pertumbuhan yang stabil dan berdiri sebagai pelopor dalam industri manufaktur. PT. Kido Mulia Indonesia memiliki kantor yang beralamat di Jl. Raya Pantura, RT.03/RW.03, Kemuning, Cimohong, Kec. Bulakamba, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah. PT. Kido Mulia Indonesia mempunyai jumlah karyawan 1700 orang. Perusahaan ini mampu memproduksi dengan kapasitas 30.000 - 40.000 pcs per bulan.

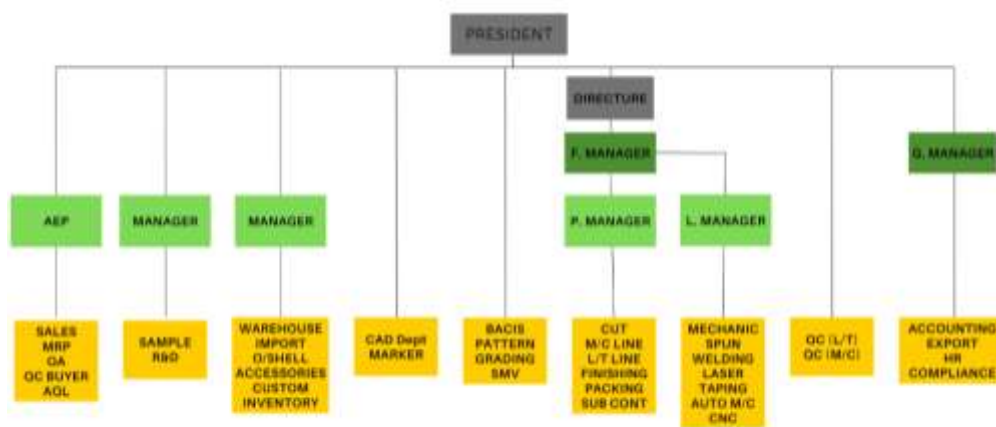
1.1.2 Sejarah

PT. Kido tidak pernah berhenti untuk mengembangkan inovasi baru. Mereka selalu mempertahankan produk dengan kualitas yang tinggi dan selalu memenuhi kebutuhan pelanggan.

- Tahun 1980: Perusahaan didirikan
- Tahun 1984: Mendapat penghargaan 5 juta dolar untuk ekspor dan mendapat predikat dari presiden.
- Tahun 1991: Mendirikan pabrik PT. Kido Jaya di Indonesia
- Tahun 2002: Mendirikan Pabrik Qingdao Geosung *Sports Product Co., LTD* untuk helm
- Tahun 2004: Mendirikan pabrik Kido Hanoi di Vietnam
- Tahun 2005: Mencapai ekspor 100 juta dolar
- Tahun 2006: Divisi Helm yang dipisahkan menjadi KIDOSPORTS CO., LTD.
- Tahun 2012: Mendirikan pabrik KIDO VNH di Vietnam
- Tahun 2018: Mendirikan pabrik KIDO YANGON di Myanmar
- Tahun 2019: Mendirikan pabrik PT. Kido Mulia di Indonesia

1.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan susunan atau tingkatan yang meliputi pembagian peran dan tanggung jawab setiap orang dalam organisasi berdasarkan jabatannya. Struktur organisasi pada PT. Kido Mulia Indonesia dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut:



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi PT. Kido Mulia Indonesia

Sumber: www.kido.co.kr

1.1.4 Uraian Tugas Divisi PT. Kido Mulia Indonesia

Berikut merupakan uraian tugas pada masing-masing divisi pada PT. Kido Mulia Indonesia:

a. *President*

Dalam menjalankan tugasnya *president* akan bertanggung jawab langsung kepada dewan komisaris PT. Kido Mulia Indonesia.

b. *Directure*

Membuat konsep dan rencana umum dan memberikan kebijakan atas segala implementasi perusahaan. Mengatur seluruh system manajemen perusahaan.

c. *Fungsional manager*

Memiliki tanggung jawab pada satu bagian fungsional perusahaan. Manajer fungsional langsung dibawah oleh lean manager yang bertugas untuk mengoptimalkan proses produksi dengan mengontrol keperluan *mechanic, spun, welding, laser, taping, cnc*.

d. *General manager*

Merancang strategi dan menetapkan tujuan untuk pertumbuhan serta mempertahankan anggaran dan mengoptimalkan pengeluaran. Dibawah oleh *divisi accounting, export, HR, dan compliance*.

e. *Manager*

Memegang kendali beberapa divisi seperti sales, MRP, QA, warehouse, import, inventory, cutting, packing, finishing, QC.

1.1.5 Produk

Dengan menggunakan keahlian dan teknologi yang canggih, PT. Kido membuat pakaian premium untuk merek-merek terkemuka di seluruh dunia.

a. *Fashion (Mode)*



Hubungan *fashion* dan olahraga sangatlah melekat. PT Kido melalui departemen desainnya menciptakan kenyamanan dan fungsionalitas ke dalam pakaian olahraga premium. Jas hujan *seam-sealed* berkualitas tinggi untuk pelanggan di Eropa dan Amerika Utara juga telah menjadi pilar ketiga dalam bisnis manufaktur ini.

b. *Outdoor*



PT. Kido menciptakan produk untuk *outdoor* dengan model *waterproof* dalam performa *brand* olahraga pendakian gunung. Mulai dari jas hujan yang sangat ringan hingga produk-produk pakaian luar dengan teknik tenun.

c. Sepeda Motor



Produk bagi pengguna sepeda motor diciptakan dengan kualitas unggul, memaksimalkan keamanan dan kenyamanan selalu menjadi fokus utama. Dan selalu memberikan yang terbaik

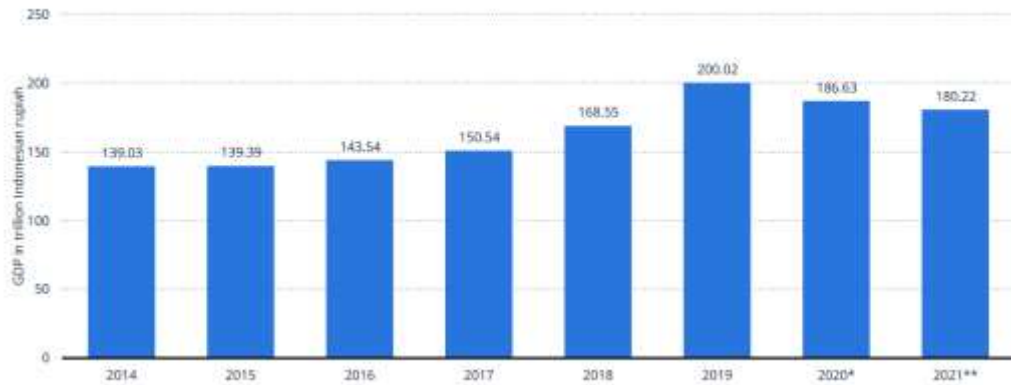
dalam pengerjaan jaket, celana, dan setelan yang terbuat dari kulit dan tekstil untuk berpetualang, *touring*, dan *racing*.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan perkembangan zaman saat ini, kehidupan di berbagai bidang seperti ekonomi, teknologi, politik, industri, kesehatan, dan bidang lainnya mengalami pertumbuhan yang sangat pesat. Bidang industri merupakan bidang yang berhasil menempati posisi sentral perekonomian suatu negara. Hal ini terbukti pada perannya yang sangat penting dalam mendorong pembangunan ekonomi suatu negara. Indonesia sebagai salah satu negara berkembang dengan kekayaan sumber daya dan *market share* dalam negeri yang sangat besar, memungkinkan menjadi tempat berkembangnya berbagai industri.

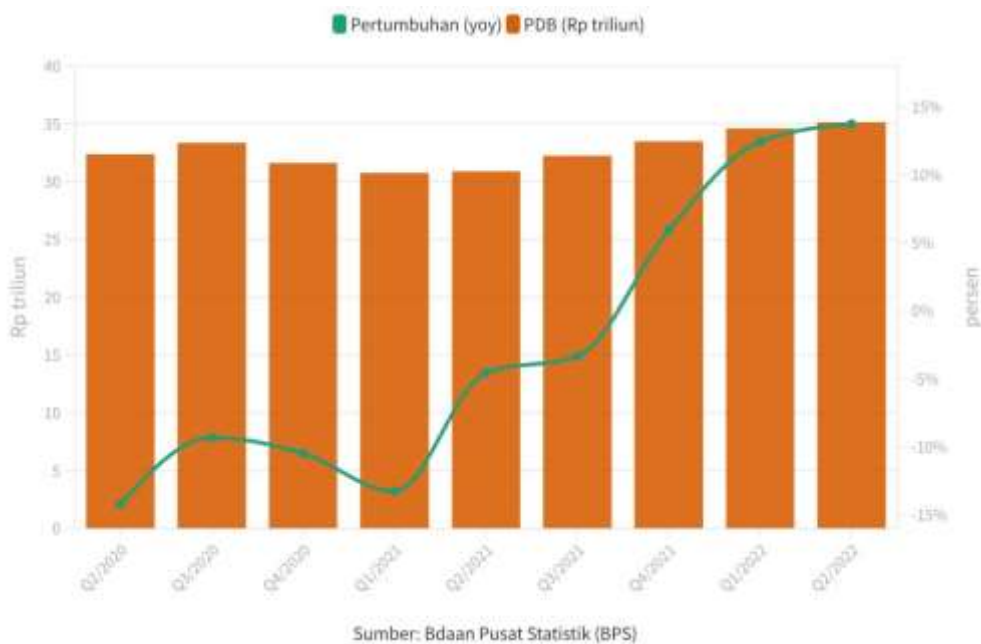
Industri yang berkembang di Indonesia salah satunya adalah industri pakaian jadi atau garmen. Industri garmen di Indonesia semakin berkembang karena hasil produksi atau keuntungannya yang menjanjikan. Berdasarkan data dari statista yang peneliti ambil pada gambar 1.2 menunjukkan bahwa Produk Domestik Bruto (PDB) industri tekstil dan pakaian jadi di Indonesia pada tahun 2014 – 2021 mengalami kenaikan khususnya di tahun 2019 yang mencapai Rp. 200,02 triliun. Pada tahun selanjutnya mengalami penurunan, namun tidak terlalu signifikan dan masih tergolong tinggi dengan PDB Rp. 186,63 triliun ditahun 2020 dan Rp. 180,22 triliun ditahun 2021.

GDP from manufacture of textiles and apparel Indonesia 2014-2021



Gambar 1. 2 PDB Industri Tekstil dan Pakaian Jadi di Indonesia (2014 - 2021)
Sumber: Statista (2022)

Dapat dilihat juga data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada gambar 1.3 yang melaporkan Produk Domestik Bruto (PDB) industri tekstil dan pakaian jadi per-kuartal pada tahun 2020 – 2021. Sesuai dengan laporan Badan Pusat Statistik (BPS), Produk Domestik Bruto (PDB) Atas Dasar Harga Konstan (ADHK) di industri tekstil dan pakaian jadi pada kuartal I/2022 sebesar 13,74% dengan PDB sebesar Rp. 30,92 triliun. Meningkat pada kuartal II/2022 sebesar Rp. 35,17 triliun seperti pada gambar 1.3.



Gambar 1. 3 PDB Industri Tekstil dan Pakaian Jadi (Q2/2020 - Q2/2022)

Sumber: Dataindonesia.id (2022)

Selain menjangkau pasar lokal, industri garmen saat ini sudah banyak yang mencapai pasar internasional melalui ekspor dan impor. Industri garmen memproduksi bahan baku untuk menghasilkan pakaian jadi. Sebagai salah satu industri utama untuk memenuhi kebutuhan sandang masyarakat, industri garmen harus terus berkembang. Berubahnya pandangan dari kaum perempuan maupun laki-laki terhadap pakaian sekarang ini tidak hanya sebagai alat penutup tubuh, tetapi juga sebagai pemberi rasa puas akan kreatifitas seni yang dituangkan dalam *fashion*. Hal ini menuntut industri garmen agar mampu menciptakan produk yang berkualitas dan mampu beradaptasi dengan perkembangan dunia *fashion*.

Kawasan Industri (KI) Brebes didorong Kementerian Perindustrian untuk terus berkembang sebagai upaya mendongkrak pembangunan Jawa Tengah serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional. Dengan adanya sumber daya manusia yang berlimpah, Kawasan Industri Brebes ditargetkan menjadi *core-industry* untuk sektor industri tekstil dan produk tekstil, industri kulit dan alas kaki, industri makanan dan minuman, industri mebel serta industri farmasi dan alat kesehatan (Sutriyanto, 2020). Dalam hal tersebut tentunya banyak pembangunan pabrik garmen dan pabrik-pabrik yang lainnya. Berikut adalah beberapa nama pabrik garmen yang cukup terkenal di Kawasan Industri Brebes, diantaranya seperti pada tabel 1.1

TABEL 1. 1
PABRIK GARMEN DI DAERAH BREBES

No	Nama Pabrik	Alamat
1	PT. Daehan Global	Jl. Soekarno Hatta No 168, Brebes, Jawa Tengah
2	PT. Yeon Heung Megasari	Jl. Raya Jagapura Jagapura, Brebes, Jawa Tengah
3	PT. Kido Mulia Indonesia	Jl. Raya Pantura, RT.03/RW.03, Kemuning, Cimohong, Kec. Bulakamba, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah
4	PT. Bintang Indokarya Gemilang	Jl. Cendrawasih No. 6 Kav 20 Tengguli 0304, Brebes, Jawa Tengah

(Bersambung)

(Sambungan Tabel 1.1)

5	PT. Hamsina Jaya	Jl. Raya Brebes -cirebon Km. 12, Brebes, Jawa Tengah
6	PT. Sumber Masanda Jaya	Jl. Sausu Lanang, Brebes, Jawa Tengah

Sumber: [Kementerian Perindustrian \(kemenperin.go.id\)](http://kemenperin.go.id)

Data pada tabel 1.1 merupakan beberapa nama pabrik yang ada di daerah Brebes. PT. Kido Mulia Indonesia dijadikan tempat penelitian yang peneliti pilih. Pemilihan pabrik yang akan dijadikan tempat penelitian penulis didasari oleh beberapa alasan diantaranya: pihak pabrik bersedia menerima peneliti untuk melakukan penelitian di tempat tersebut, pabrik memiliki permasalahan yang menjadi kendala pada kinerja karyawan, pabrik memiliki 160 karyawan bagian *sewing* yang menjadi responden.

Sebagai salah satu pabrik garmen yang telah mendapatkan banyak kepercayaan dari vendor/pelanggan, PT. Kido Mulia Indonesia tentunya membutuhkan manajemen yang baik untuk bisa menjalankan operasionalnya dengan baik. Tidak menutup kemungkinan juga sebagai perusahaan industri tentunya PT. Kido Mulia Indonesia mempunyai permasalahan yang harus dihadapi. Tingkat persaingan bisnis yang semakin ketat mengakibatkan perusahaan harus menghadapi tantangan agar dapat terus bertahan.

Salah satu yang mampu menjadi kunci keberhasilan dan bertahannya suatu perusahaan adalah peran dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam perusahaan. Meskipun faktor lain yang dibutuhkan telah tersedia, namun tanpa peran manusia perusahaan garmen tetap tidak akan bisa berjalan. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk menciptakan produktivitas yang baik sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula dan mampu menggapai tujuan dan dapat bersaing dengan kompetitor (Jamal et al., 2022).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan organisasi terkait secara legal, tidak melanggar aturan hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Ishaq & Pradana, 2021). Karena itu pihak manajer harus selalu memantau potensi karyawannya agar tugas yang diberikan mampu dikerjakan oleh karyawan tersebut sehingga karyawan mampu diberi tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya. Banyak permasalahan yang mempengaruhi

kinerja karyawan. Hal tersebut menjadi tantangan bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia karena kualitas sumber daya manusia akan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan.

Salah satu bagian yang sangat penting dalam perusahaan garmen adalah bagian *sewing*. *Sewing* merupakan bagian yang khusus mengerjakan proses penjahitan atau penggabungan satu bahan baku dengan bahan lainnya sehingga dapat dijahit dalam bentuk baju atau pakaian. Jika kinerja karyawan pada bagian *sewing* menurun maka akan menghambat proses kinerja pada bagian yang lain.

Penurunan kinerja karyawan, dapat terlihat ketika para karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Munir et al., 2022). Pihak HRD PT. Kido mengungkapkan bahwa salah satu yang menandakan tinggi rendahnya kinerja karyawan pada PT. Kido adalah dengan adanya pembekalan tes uji yang akan menciptakan data penilaian *skill* karyawan dengan *grade* A-E. Dimana *grade* E merupakan *skill* khusus yang masih standar dan memiliki nilai paling rendah. Karyawan akan mendapatkan pembekalan dan tes uji untuk mengetahui bagaimana kinerja mereka. Jika karyawan berhasil lolos uji *grade* E dan dapat naik *grade* ke yang lebih tinggi maka dapat diasumsikan kinerja karyawan tersebut mengalami peningkatan. Karyawan yang telah mendapatkan *grade skill* yang tinggi artinya karyawan tersebut telah lolos uji dan dipastikan telah menguasai *skill* dengan *grade* yang lebih rendah. Sedangkan karyawan yang belum mendapatkan nilai *skill* itu artinya keterampilan mereka masih dibawah standar serta belum menguasai *skill* khusus yang diterapkan PT. Kido Mulia di bagian *sewing* dan biasanya dikarenakan mereka belum melaksanakan pembekalan.

Rendahnya kinerja karyawan pada PT. Kido Mulia Indonesia bagian *sewing* dapat dilihat berdasarkan hasil observasi dari data perusahaan tentang penilaian *skill* karyawan yang masih mendapatkan *grade* rendah. Data *grade skill* yang dicapai karyawan bagian *sewing* dengan tingkat pendidikan terakhir SMA atau sederajat sebanyak 134 karyawan, dan 15 karyawan dengan pendidikan terakhir D3, serta 11 karyawan dengan pendidikan terakhir S1 terdapat pada lampiran satu. Berikut keterangan *grade skill* khusus karyawan *sewing* dengan *grade* A - E:

TABEL 1. 2

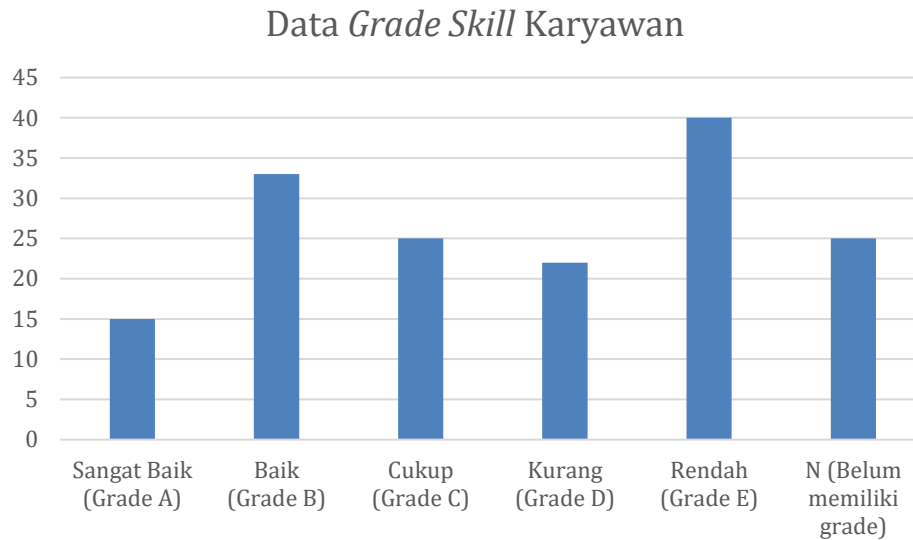
KETERANGAN STANDAR *GRADE SKILL* KARYAWAN

<i>Grade</i>	No.	Menguasai Proses
A	1.	Gabung <i>Linning</i> + <i>Outsell</i>
	2.	<i>Zipper Front</i> Lipat
	3.	Stik <i>Collar</i> Jadi
	4.	Stik <i>Zipper</i> Variasi Lipat
	5.	Stik <i>Bottom</i> Lipat
B	1.	Gabung <i>Linning</i>
	2.	Stik <i>Front Zipper</i> Lipat
	3.	Stik <i>Collar</i> Jadi
	4.	Stik <i>Zipper</i> Ventilasi
	5.	Gabung <i>Armhole</i> Bulat + Stik
	6.	Stik <i>Elbow</i> + <i>Shoulder (Protector)</i>
	7.	Gabung Pasang Posisi <i>Round</i>
C	1.	Gabung <i>Armhole</i> + Stik Yang Biasa
	2.	<i>Zipper</i> , <i>Zide Pocket</i> + <i>Chest Pocket</i>
	3.	<i>Zipper</i> , <i>Arm Ven</i>
	4.	Gabung <i>Samping</i> + Stik
	5.	<i>Zipper Front</i> + Stik Biasa
	6.	Stik <i>Elbow</i> Biasa
	7.	Stik <i>Collar</i>
	8.	Stik <i>Bottom</i> + <i>Cuff</i>
	9.	Stik Posisi <i>Round</i> Pendek
	10.	Obras Benang 5
	11.	Jahit Tali
D	1.	Jahit Lapisan
	2.	Jahit <i>Pedding</i>
	3.	Gabung Stik Yang Lurus
	4.	Obras Benang 3
	5.	Stik <i>Flap</i> Kecil
	6.	Jahit <i>Corong</i> Pariasasi
E	1.	Jahit Dasar Keliling
	2.	Mm <i>Zipper</i>
	3.	Jahit <i>Nonwoven</i>
	4.	Jahit <i>Care Label</i> + <i>Size Label</i>
	5.	Jahit <i>Hanger Loop</i>

Sumber: HRD PT. Kido Mulia Indonesia

Karyawan yang berada pada *grade* E menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut termasuk dalam golongan rendah. Begitupun sebaliknya jika kinerja karyawan meningkat atau memiliki standar *grade skill* tinggi maka nilainya akan menjadi golongan sangat baik. Berikut adalah grafik yang menunjukkan rekapitulasi kinerja

karyawan berdasarkan data *grade skill* karyawan tetap PT. Kido Mulia Indonesia bagian *sewing* periode Juli – September 2022:



Gambar 1. 4 Data Skill Karyawan PT. Kido Mulia Indonesia

Sumber: PT. Kido Mulia Indonesia (2022)

Berdasarkan data pada gambar 1.4 terlihat bahwa *skill* yang dimiliki karyawan PT. Kido Mulia Indonesia bagian *sewing* masih banyak yang mendapat *grade E*, bahkan terdapat juga karyawan yang belum bisa mendapat *grade skill*. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya kualitas keterampilan yang dimiliki oleh karyawan PT. Kido Mulia Indonesia bagian *sewing* yang menandakan juga masih ada karyawan dengan kinerja yang rendah. Karyawan dengan kualitas yang rendah akan menyebabkan penurunan kinerja. Menurut Priansa (2017) kinerja merupakan karakteristik kemampuan berupa hasil kerja nyata dan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Untuk memaksimalkan kinerja karyawan perusahaan harus memahami apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat unggul bersaing.

Menurut Setiyanto dan Hidayati (2017) *turnover intention* karyawan memiliki aspek penting dalam suatu perusahaan karena dapat berpengaruh pada kinerja. *Turnover intention* adalah peristiwa dimana karyawan ingin meninggalkan organisasi atas keinginan sendiri. *Turnover intention* sering digunakan oleh karyawan untuk mendapatkan atau mencari kondisi yang lebih baik, tetapi hal ini dapat menyebabkan

kerugian untuk organisasi yang mereka tinggalkan (Jamal, et al., 2021). Tingkat perputaran yang tinggi akan memiliki dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian tentang kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia, yaitu dalam bentuk biaya pelatihan yang telah diinvestasikan karyawan untuk perekrutan dan biaya *training*. Perputaran yang tinggi juga membuat organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru (Munir, et al., 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Awaluddin (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *turnover* karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Masruroh (2018) menunjukkan bahwa adanya pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rismayanti (2018) menunjukkan bahwa *turnover intention* karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hubungan arah negatif menunjukkan jika variabel *turnover intention* semakin baik atau meningkat maka variabel kinerja karyawan akan semakin menurun.

Data *turnover* disajikan untuk melihat persentase karyawan yang keluar dan masuk pada setiap bulannya dengan perhitungan *turnover* perbulan dari SHRM atau *Society for Human Resource Management* (2021) yang disajikan pada tabel 1.3 berikut:

TABEL 1. 3
RUMUS PERHITUNGAN *TURNOVER INTENTION*

<p>Rumus Perhitungan <i>Turnover Intention</i> Perbulan (SHRM, 2021)</p>
$\frac{\text{Jumlah karyawan yang keluar}}{\text{rata - rata jumlah karyawan}} \times 100$

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2023

Data jumlah angka *turnover* pada PT. Kido bagian *sewing* yaitu sebagai berikut:

TABEL 1. 4
DATA *TURNOVER* KARYAWAN TETAP PT. KIDO MULIA INDONESIA
BAGIAN SEWING TAHUN 2022

Bulan	Jumlah Karyawan Awal	<i>IN</i>	<i>OUT</i>	Jumlah Karyawan Akhir	Persentase <i>turnover</i>
JANUARI	245	11	13	243	5,3%
FEBRUARI	243	4	8	239	3,3%
MARET	239	0	9	230	3,8%
APRIL	230	1	8	223	3,5%
MEI	223	7	17	213	7,8%
JUNI	213	2	13	202	6,3%
JULI	202	2	16	188	8,2%
AGUSTUS	188	13	8	193	4,2%
SEPTEMBER	193	2	25	170	13,8%
OKTOBER	170	11	18	163	10,8%
NOVEMBER	163	17	20	160	12,4%
DESEMBER	160	7	7	160	4,4%
Rata-rata	206	6	14	199	7%

Sumber: HRD PT. Kido Mulia Indonesia

Berdasarkan data tabel 1.4 dapat diketahui bahwa tingkat *turnover* PT. Kido Mulia Indonesia bagian *sewing* mengalami fluktuasi. Data *turnover* pada tahun 2022 di bulan Januari sebesar 5,3%, mengalami penurunan pada bulan Februari sebesar 3,3%. Pada bulan Maret mengalami kenaikan sebesar 3,8%, mengalami penurunan kembali pada bulan April sebesar 3,5%. Adanya kenaikan pada bulan Mei sebesar 7,8%, menurun 6,3% pada bulan Juni, pada bulan Juli mengalami kenaikan 8,2%. Terjadi penurunan pada bulan Agustus sebesar 4,2%, mengalami kenaikan pada bulan September sebesar 13,8%. Mengalami penurunan lagi dari bulan Oktober sampai bulan Desember sebesar 10,8%, 12,4%, dan akhir bulan menurun sebesar 4,4%. Rata-

rata tingkat *turnover* di tahun 2022 sebesar 7%. Sedangkan standar untuk karyawan tetap yang ditetapkan PT. Kido Mulia Indonesia rata-rata *turnover* dalam satu tahun sebesar 5%.

Salah satu masalah praktis dalam penelitian ini adalah tingkat *turnover* karyawan masih melebihi standar yang telah ditetapkan pihak perusahaan yaitu 5%, sedangkan tingkat *turnover* pada tahun 2022 memiliki rata-rata 7%. Dari tingginya tingkat *turnover* menunjukkan bahwa karyawan selalu memiliki niat untuk berpindah dari perusahaan. Jika hal ini dibiarkan terjadi dikhawatirkan akan menimbulkan *turnover intention* yang semakin meningkat dan pada akhirnya menyebabkan kinerja yang tidak optimal. Nilai *turnover intention* yang tinggi dapat memberi dampak terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang sudah mempunyai komitmen terhadap suatu pekerjaan tertentu dan melupakan tanggung jawab utamanya sebagai karyawan, maka dipastikan kinerja karyawan tersebut akan buruk. Meningkatnya *turnover intention* yang semakin tinggi maka kinerja karyawan juga semakin buruk (Asmara, 2017).

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kido Mulia Indonesia bagian Sewing Tahun 2022”**.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengidentifikasikan pokok permasalahannya sebagai berikut:

- a. Bagaimana deskripsi *turnover intention* pada PT. Kido Mulia Indonesia?
- b. Bagaimana deskripsi kinerja karyawan pada PT. Kido Mulia Indonesia?
- c. Apakah *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kido Mulia Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui deskripsi *turnover intention* di PT. Kido Mulia Indonesia.
- b. Mengetahui deskripsi kinerja karyawan di PT. Kido Mulia Indonesia.
- c. Menguji dan menganalisis pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan di PT. Kido Mulia Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini berkontribusi terhadap *the body of knowledge* dengan melengkapi penelitian empiris tentang pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan pada konteks industri garmen di Indonesia sebagai negara berkembang.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya mengenai sumber daya manusia.

b. Bagi PT. Kido Mulia Indonesia

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai usulan bagi perusahaan agar dapat menghasilkan suatu kesimpulan dan saran terhadap permasalahan yang dihadapi terkait *turnover intention* sebagai pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Kido Mulia Indonesia.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran dan memudahkan dalam pemberian petunjuk serta materi yang terdapat pada penulisan penelitian ini, maka sistematika penulisan penelitian ini disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan gambaran umum mengenai objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, waktu dan periode, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan dengan jelas mengenai hasil kajian kepustakaan teori *turnover intention* sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang jenis metode penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini, operasionalisasi variabel, skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian serta hasil analisis data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan dari seluruh penelitian serta saran yang didasarkan dengan hasil penelitian.