

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri tekstil tetap menjadi salah satu sektor manufaktur unggulan di Indonesia, berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi nasional. Meskipun menghadapi tantangan seperti penutupan pabrik dan pemutusan hubungan kerja (PHK), sektor ini menunjukkan ketahanan yang kuat. Seiring perubahan gaya hidup masyarakat, permintaan terhadap produk tekstil terus meningkat setiap tahun. Hal ini menciptakan peluang besar bagi pelaku industri, namun juga memunculkan persaingan yang semakin ketat, terutama di era globalisasi. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan efisiensi operasional melalui pemanfaatan teknologi modern serta pengembangan sumber daya manusia yang kompeten guna memperkuat daya saing di tengah dinamika industri yang terus berkembang.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan utama dalam setiap aktivitas perusahaan dan saat ini dipandang sebagai aset yang sangat berharga. SDM merupakan sumber keunggulan kompetitif yang krusial, karena keberadaan manusia dalam suatu organisasi tidak hanya dibutuhkan untuk menjalankan operasional, tetapi juga menjadi penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

Di sisi lain, manusia juga memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga tercipta hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara perusahaan dan SDM-nya. Selain karyawan yang kompeten, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi.

Loyalitas merupakan salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang untuk mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah dilakukan. Keberadaan karyawan yang loyal biasanya lebih bersemangat dan berdedikasi dalam bekerja demi mencapai tujuan bersama, sebaliknya jika loyalitas karyawan rendah, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam meraih keberhasilan.

Mempertahankan loyalitas karyawan menjadi tantangan utama bagi perusahaan, karena setiap orang mempunyai tingkat loyalitas yang berbeda dan bisa berubah seiring waktu. Oleh karena itu, perusahaan perlu berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan loyalitas agar produktivitas tetap terjaga dan target perusahaan bisa tercapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas adalah motivasi kerja. Motivasi yang dimiliki karyawan biasanya mendorong karyawan agar bekerja sebaik mungkin karena motivasi menciptakan semangat bekerja dan dengan semangat inilah yang menjadi dasar karyawan agar tetap bertahan dalam pekerjaan sehingga munculah sikap loyal dalam bekerja.

Disiplin kerja juga berperan penting dalam membentuk loyalitas karyawan, dimana dengan disiplin, karyawan akan dididik untuk selalu mentaati segala peraturan yang ada di perusahaan. Disiplin dapat mencerminkan besarnya tanggung

jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

PT Triputra Textile Industry adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dengan fokus pada produksi dan pengelolaan tekstil berkualitas tinggi berlokasi di Majalaya Kab. Bandung. Perusahaan ini berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan pasar seluruh Indonesia, melalui inovasi, efisiensi, serta pengendalian mutu yang ketat.

Tetapi, setelah melakukan observasi dan wawancara dengan personalia di PT Triputra Textile Industry, fenomena masalah dari rendahnya loyalitas karyawan pada PT Triputra Textile Industry ditunjukkan dengan ketidakpatuhan karyawan terhadap perusahaan, kurangnya antusiasme atau semangat dalam bekerja dan adanya fluktuasi keluar-masuk karyawan disetiap bulannya. Berikut tabel data jumlah *turnover* karyawan 2024.

Tabel 1. 1
Data Pengunduran Diri Karyawan PT Triputra Textile Industry Tahun 2024

Bulan	Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Karyawan Akhir
Januari	102	-	3	99
Februari	99	-	2	97
Maret	97	-	1	96
April	96	17	2	111
Mei	111	8	15	104
Juni	104	11	6	109
Juli	109	5	23	91
Agustus	91	13	17	87
September	87	12	10	89
Oktober	89	27	15	81
November	81	2	8	75
Desember	75	-	1	74
Total		95	103	

Sumber : Admin Personalia PT Triputra Textile Industry Tahun 2025

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dalam periode 2024 setiap bulannya ada yang berhenti bekerja. Adapaun mayoritas yang berhenti bekerja adalah karena mengundurkan diri. Dilihat dari bulan mei jumlah pegawai yang berhenti bekerja cenderung meningkat sebanyak 15 orang. Berdasarkan fenomena masalah diatas penulis melakukan pra survei dengan jumlah responden 20 orang dengan hasil berikut.

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survei Loyalitas Karyawan PT Triputra Textile Industry

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Karyawan senantiasa mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan	9	45%	11	55%
2.	Karyawan memiliki komitmen jangka panjang untuk berkarir diperusahaan	10	50%	10	50%
3	Karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja	12	60%	8	40%
4.	Karyawan bersedia menyelesaikan pekerjaan dengan waktu dan target yang telah di tentukan	9	45%	11	55%
5.	Karyawan senang dan antusias dalam bekerja di perusahaan ini.	8	40%	12	60%
Rata Rata			48 %		52%
Jumlah Responden = 20					

Sumber : Data Diolah Peneliti,2025

Hasil pra survei loyalitas karyawan PT Triputra Textile Industry menunjukan bahwa dari 20 responden, dengan rata-rata sebanyak 52% menyatakan tidak pada setiap variabel loyalitas. Hal ini menunjukan bahwa loyalitas kerja karyawan diperusahaan bermasalah .

Fenomena yang terjadi terkait rendahnya motivasi kerja, karyawan merasa kurangnya balas jasa dari perusahaan, lingkungan kerja yang kurang nyaman, dan fasilitas kerja yang kurang memadai. Dibawah ini juga akan disajikan hasil pra

survei mengenai motivasi kerja yang dilakukan kepada 20 responden karyawan PT Triputra Textile Industry.

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survei Motivasi Kerja Karyawan PT Triputra Textile Industry

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Karyawan menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	17	85 %	3	15 %
2.	Karyawan merasa kondisi tempat kerja saya aman dan nyaman	10	50 %	10	50 %
3	Karyawan merasa fasilitas kerja yang digunakan sudah sangat mendukung aktivitas kerja	11	55 %	9	45%
4.	Karyawan mendapatkan penghargaan dari atasan karena berprestasi	5	35 %	15	65 %
5.	Karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	6	30 %	14	70%
Rata Rata			51%		41 %
Jumlah Responden = 20					

Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.3 Hasil pra survei motivasi kerja di PT Triputra Textile Industry menunjukkan bahwa dari 20 responden, dengan rata-rata sebanyak 41% menyatakan tidak pada variabel motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan perusahaan bermasalah .

Fenomena disiplin kerja karyawan di PT Triputra Textile Industry secara keseluruhan masih belum optimal karena masih banyak karyawan yang tidak taat pada aturan, lalai dalam mengerjakan tugas, dan melanggar ketentuan disiplin kerja

yang ditetapkan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3 bahwa masih banyak karyawan yang mangkir atau alfa.

Tabel 1. 4
Data Absensi Karyawan Tahun 2024

Bulan	Jumlah karyaawan	Alfa	Jumlah Absen		Tingkat absensi	
			Hadir	Tidak hadir	Hadir	Tidak Hadir
Januari	99	27	72	27	73%	27%
Februari	97	22	75	22	77%	23%
Maret	96	18	78	18	81%	19%
April	111	26	85	26	77%	23%
Mei	104	20	84	20	81%	19%
Juni	109	29	80	29	73%	27%
Juli	91	19	72	19	79%	21%
Agustus	87	25	62	25	71%	29%
September	89	28	61	28	69%	31%
Oktober	81	22	59	22	73%	27%
November	75	12	60	12	84%	16%
Desember	74	7	68	6	86%	9%

Sumber : Admin Personalia PT Triputra Textile Industry

Pada tabel 1.4 mengenai absensi karyawan di PT Triputra Textile Industry terlihat masih banyak karyawan banyak alfa. Peneliti mencoba melakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner dengan jumlah responden 20 sebagai berikut.

Tabel 1. 5
Hasil Pra Survei Disiplin Kerja Karyawan PT Triputra Textile Industry

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Karyawan rajin masuk kerja dan selalu memberi tahu jika absen bekerja	8	40%	12	60 %
2.	Karyawan mentaati peraturan yang di tetapkan diperusahaan	9	45%	11	55%

3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tetapkan	7	35%	13	65%
4.	Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang di berikan	6	30%	14	70%
5.	Karyawan menjaga sarana dan prasarana di perusahaan	11	55%	9	45%
Rata Rata			41 %		59%
Jumlah Responden = 20					

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.5 Menunjukkan bahwa kondisi disiplin kerja karyawan di PT Triputra Textile Industry masih sangat rendah, hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden yang rata-rata menyatakan tidak setuju pada disiplin kerja sebesar 59%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja bermasalah.

Disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, maka penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Darni, (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja di RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Berdasarkan pada fenomena, data internal, dan hasil pra survei, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Triputra Textile Industry”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Rendahnya motivasi kerja karyawan di PT.Triputra Textile Industry. kurangnya balas jasa dari perusahaan, lingkungan kerja yang kurang nyaman, dan fasilitas kerja yang kurang memadai
2. Rendahnya tingkat kedisiplinan kerja pada karyawan PT. Triputra Textile Industry. Hal ini terlihat dari presentase kehadiran karyawan, kurangnya ketaatan pada standar kerja, dan etika kerja.
3. Rendahnya tingkat loyalitas kerja karyawan di PT. Triputra Textile Industry. Hal ini di terlihat dari tingginya tingkat turnover karyawan, ketidakpatuhan karyawan terhadap perusahaan, kurangnya semangat dalam bekerja

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini sehingga lebih terarah dan mudah dipahami sebagai berikut :

1. Variabel bebas (independent) dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.
2. Variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah Loyalitas Karyawan
3. Unit observasi adalah PT Triputra Textile Industry.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi motivasi kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja karyawan di PT. Triputra Textile Industry.

2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Triputra Textile Industry.
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Triputra Textile Industry.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Triputra Textile industry.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data, dan informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan tugas akhir, serta untuk mengkaji bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Triputra Textile Industry, sebagai salah satu syarat penyelesaian studi untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya maka tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan, mengukur dan menganalisis :

1. Kondisi Disiplin kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja karyawan di PT. Triputra Textile industry.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas kerja di PT. Triputra Textile Industry.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja di PT. Triputra Textile Industry.
4. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Triputra Textile Industry.

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Peneliti berharap agar hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai disiplin kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan masukan dan saran yang bermanfaat dalam mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik, khususnya mengenai disiplin kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja karyawan di PT. Triputra Textile Industry.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian skripsi ini berada di PT. Triputra Textile Industry yang berlokasi di Jl. Raya Laswi No.8, Biru, Kec. Majalaya, Kabupaten Bandung, Jawa Barat.

1.7.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada semester genap tahun ajaran 2024/2025 dimulai dari bulan Maret sampai bulan Agustus 2025.

Tabel 1. 6
Waktu Penelitian

[illegible]