

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era ekonomi digital saat ini, organisasi, terutama yang beroperasi di sektor manufaktur, memiliki masalah internal dan eksternal yang mengharuskan mereka untuk terus berupaya mempertahankan posisi pasar mereka dalam skala dunia. Industri manufaktur adalah salah satu sektor penting dalam perkembangan perekonomian Indonesia. Industri manufaktur juga merupakan sektor ekonomi yang melakukan proses produksi barang dan jasa melalui kombinasi pemanfaatan bahan baku dan faktor produksi lainnya seperti tenaga kerja, tanah dan modal.

Kegiatan pertekstilan secara sederhana telah dikenal sejak lama oleh masyarakat Indonesia. Sejak zaman kerajaan, pertekstilan sudah dikenal masyarakat melalui kegiatan kerajinan tenun dan batik, terutama untuk lingkungan terbatas. Dunia pertekstilan awalnya dikenal masyarakat Indonesia dalam bentuk kreativitas seni budaya, yaitu melalui berbagai kerajinan seperti tenun dan batik. Pada zaman kerajaan tenun dan batik telah dikenal dan berkembang di lingkungan keraton, terutama ditujukan untuk keperluan seni dan budaya. Kalaupun hasilnya ada yang sebagian dikonsumsi, hanya untuk keperluan dalam lingkungan terbatas.

Dalam perkembangannya, kegiatan tekstil terus meluas perannya, tidak hanya untuk keperluan seni-budaya dan kebutuhan pakaian di lingkungan terbatas, tapi produk sandang ini sudah bisa dijadikan sumber penghasilan, yaitu sebagai mata pencaharian masyarakat yang menyebar ke berbagai wilayah nusantara. Pertekstilan di Indonesia mulai terlihat menjadi industri rumahan sekitar tahun

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1929, dimulai dari sub-sektor pertenunan dan perajutan dengan menggunakan alat Textile Inrichting Bandung (TIB) Gethouw atau yang dikenal dengan nama Alat Tenun Bukan Mesin (ATBM), dengan produknya berupa tekstil tradisional seperti sarung, kain panjang, lurik, stagen (sabuk), dan selendang.

Industri tekstil dan pakaian jadi merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian Indonesia, baik dari segi kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) maupun dalam menyediakan lapangan kerja. Namun, perusahaan di bidang ini menghadapi masalah besar dalam beberapa tahun terakhir, terutama antara tahun 2020 hingga 2024. Pandemi COVID-19 pada tahun 2019 – 2020 telah memengaruhi proses produksi dan distribusi, mengakibatkan penurunan drastis dalam kinerja perusahaan tekstil. Dampak ini terus berlanjut hingga tahun 2023, ditandai dengan tingginya angka pemutusan hubungan kerja (PHK) dan meningkatnya volume impor barang tekstil.

Data dari tahun 2022 dan 2023 menunjukkan bahwa industri tekstil di Indonesia mulai mengalami pemulihan, meskipun terdapat tekanan akibat persaingan global yang semakin ketat. Menurut laporan dari Kementerian Perindustrian, kontribusi sektor tekstil terhadap PDB dari sektor manufaktur non-migas turun dari 7,08% pada tahun 2019 menjadi 5,97% pada tahun 2023. Selain itu, jumlah pemutusan hubungan kerja dalam sektor ini meningkat dari 25.114 kasus pada tahun 2022 menjadi 64.855 kasus pada tahun 2023, menunjukkan adanya tekanan yang signifikan pada para pekerja.

Menurut Kementerian Perindustrian (2021), sektor industri berkontribusi terhadap PDB sebesar 20 persen, kemudian untuk perpajakan sekitar 30 persen, dan

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

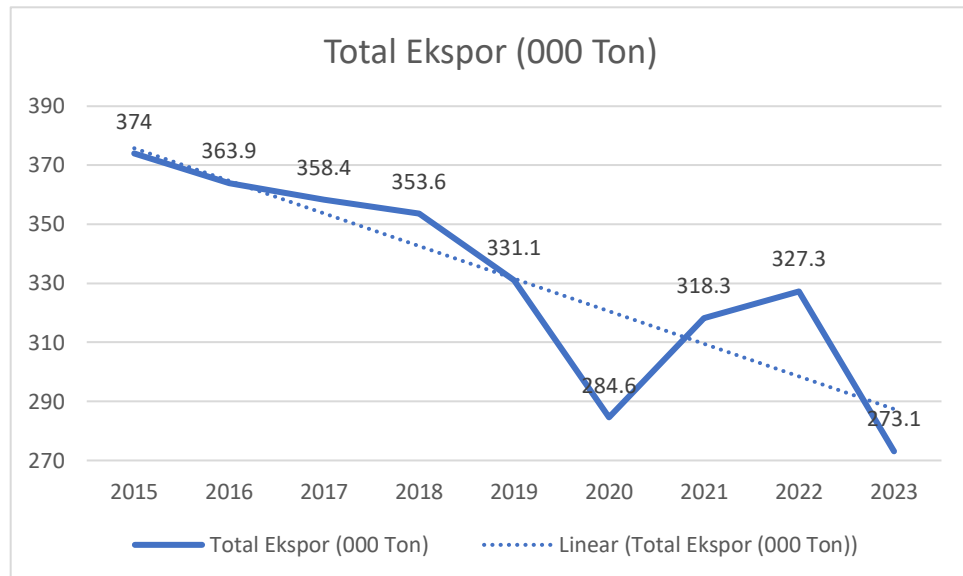
ekspor hingga 74 persen. Capaian ini sebagian besar disumbangkan dari lima sektor manufaktur didalam Making Indonesia 4.0, yakni industri makanan dan minuman, industri tekstil dan pakaian, industri otomotif, industri kimia, dan industri elektronika. Fakta ini menjelaskan bahwa aktivitas industri senantiasa konsisten memberikan efek berantai yang luas bagi perekonomian baik didaerah maupun nasional melalui peningkatan pada nilai tambah bahan baku dalam negeri, penyerapan tenaga kerja lokal, dan penerimaan devisa negara. Adapun kinerja industri manufaktur dalam negeri yang mengalami pertumbuhan negatif, khususnya pada industri tekstil dan pakaian jadi.

Tabel 1.1

Data Total Ekspor Tekstil dan Pakaian Jadi Tahun 2015 - 2023

| No | Tahun | Total Ekspor (000 Ton) |
|----|-------|---------------------------|
| 1 | 2015 | 374 |
| 2 | 2016 | 363.9 |
| 3 | 2017 | 358.4 |
| 4 | 2018 | 353.6 |
| 5 | 2019 | 331.1 |
| 6 | 2020 | 284.6 |
| 7 | 2021 | 318.3 |
| 8 | 2022 | 327.3 |
| 9 | 2023 | 273.1 |

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia (2023), diunduh Maret 2024

Gambar 1.1**Data Total Ekspor Tekstil dan Pakaian Jadi Tahun 2015 - 2023**

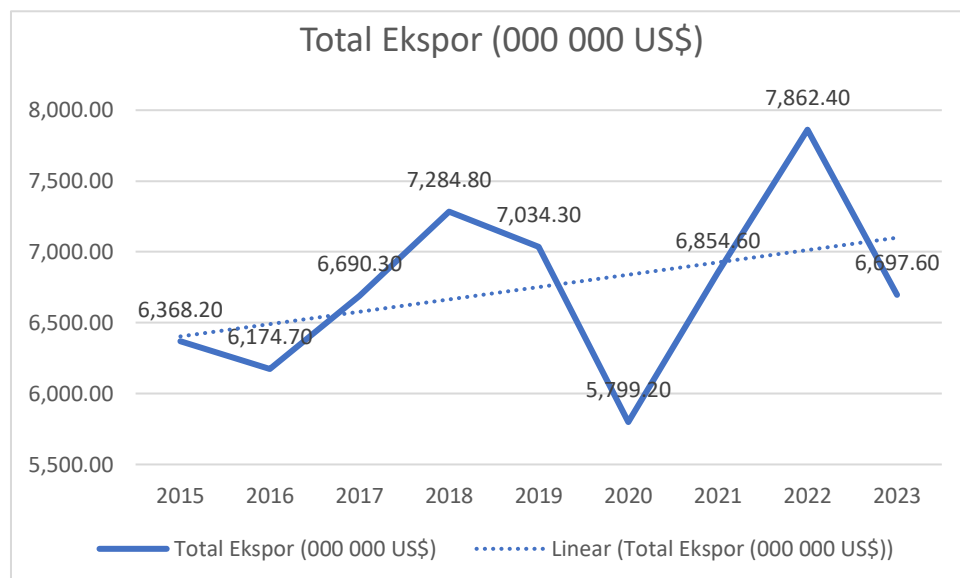
Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia (2023), diunduh Maret 2024

Dilihat dari Tabel 1.1 dan Gambar 1.1 maka dapat dijabarkan bahwa kondisi Ekspor Produk Tekstil dan Pakaian Jadi cenderung Fluktuaktif. Dimulai dari tahun 2015 sampai dengan 2020 menurun tajam tiap tahunnya. Yang dimana pada tahun tersebut sedang terjadi COVID-19 yang melumpuhkan hampir semua sektor ekonomi, salah satunya ekspor produk tekstil dan pakaian jadi. Pada tahun 2021 dan 2022 kembali pulih setelah COVID-19 yang awalnya 284.6 pada tahun 2020 naik menjadi 327.3 diakhir tahun 2022. Namun kembali turun diakhir tahun 2023 ke angka 273.1, yang dimana momen bangkit pasca COVID-19 sedang tinggi-tingginya di Industri Tekstil dan Pakaian Jadi.

Tabel 1.2**Data Total Ekspor Tekstil dan Pakaian Jadi Tahun 2015- 2023**

| No | Tahun | Total Ekspor (000 000 US\$) |
|----|-------|--------------------------------|
| 1 | 2015 | 6,368.20 |
| 2 | 2016 | 6,174.70 |
| 3 | 2017 | 6,690.30 |
| 4 | 2018 | 7,284.80 |
| 5 | 2019 | 7,034.30 |
| 6 | 2020 | 5,799.20 |
| 7 | 2021 | 6,854.60 |
| 8 | 2022 | 7,862.40 |
| 9 | 2023 | 6,697.60 |

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia (2023), diunduh Maret 2024

Gambar 1.2**Data Total Ekspor Tekstil dan Pakaian Jadi Tahun 2015- 2023**

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia (2023), diunduh Maret 2024

Tabel 1.2 dan Gambar 1.2 dapat dijabarkan bahwa kondisi Ekspor Produk Tekstil dan Pakaian Jadi dari Segi Nilai cenderung Naik. Hal tersebut tidak sebanding dengan Ekspor dari Segi Quantity. Banyak faktor yang melatar

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

belakanginya, yaitu mulai dari bahan baku, kondisi sosial ekonomi negara tujuan ekspor, sampai dengan kondisi politik negara pemilik bahan baku atau tujuan ekspor.

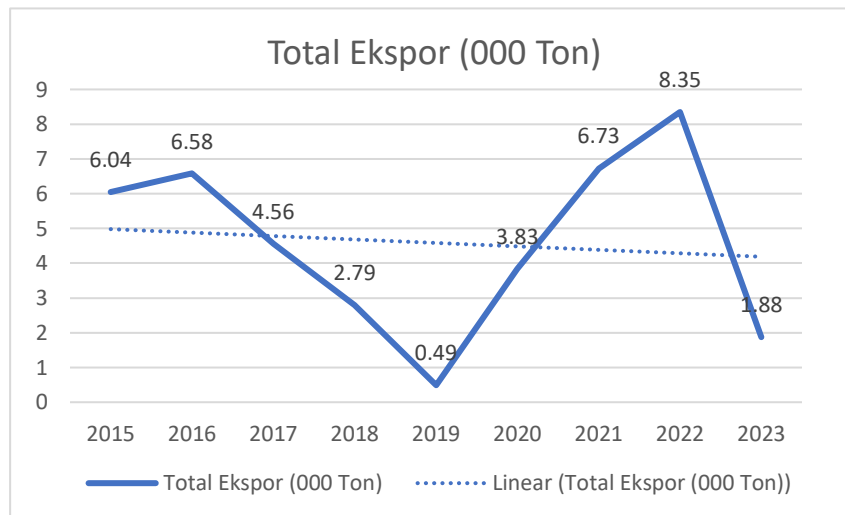
Fenomena nasional tersebut sebanding lurus dengan yang ada di Kab. Majalengka, yaitu Fluktuatif atau tidak stabil dalam Ekspor Produk Tekstil dan Pakaian Jadi. Berikut data ekspor produk Tekstil dan Pakaian jadi di Kabupaten Majalengka:

Tabel 1.3
Data Total Ekspor Tekstil dan Pakaian Jadi Tahun 2015 – 2023 di Kab. Majalengka

| No | Tahun | Total Ekspor (000 Ton) |
|----|-------|------------------------|
| 1 | 2015 | 6.04 |
| 2 | 2016 | 6.58 |
| 3 | 2017 | 4.56 |
| 4 | 2018 | 2.79 |
| 5 | 2019 | 0.49 |
| 6 | 2020 | 3.83 |
| 7 | 2021 | 6.73 |
| 8 | 2022 | 8.35 |
| 9 | 2023 | 1.88 |

Sumber: Badan Pusat Statistik Kab. Majalengka (2023), diunduh Maret 2024

Gambar 1.3
Data Total Ekspor Tekstil dan Pakaian Jadi Tahun 2015 – 2023 di
Kab. Majalengka



Sumber: Badan Pusat Statistik Kab. Majalengka (2023), diunduh Maret 2024

Kontribusi Industri Tekstil dan Pakaian Jadi sejak tahun 2015 sudah menempati kelima terbesar, dimana pada saat itu kontribusinya tercatat sebesar 6.04. Kontribusi Tekstil dan Pakaian Jadi sempat mencapai sebesar 6.58 pada tahun 2016, ketika pertumbuhan industri ini naik sebesar 0.54. Namun kontribusi ini terus berkurang seiring dengan melambatnya pertumbuhan atau menurunnya produksi Tekstil dan Pakaian Jadi di Majalengka, pada tahun 2017 berada diangka 4.56 dan pada tahun 2018 kontribusi industri ini tercatat hanya sebesar 2.79. Pada tahun 2019 kembali turun ke angka 0.49 dan menjadi titik terendah dalam kurun waktu 2015 sampai dengan 2023, hal tersebut bertepatan dengan merebaknya wabah COVID-19 yang melumpuhkan ekonomi dunia dan nasional. Pada tahun 2020 kontribusi Industri Tekstil dan Pakaian Jadi membaik menjadi sebesar 3.83, dan menjadi nomor lima terbesar setelah Industri Makanan dan Minuman. Kemudian di tahun 2021 ekspor tekstil dan pakaian jadi berada diangka 6.73, ekspor mulai bangkit

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

bangkit kembali. Dan di tahun 2022 menjadi titik tertinggi ekspor tekstil dan pakaian jadi di Kabupaten Majalengka yang menyentuh angka 8.35. Di tahun 2023 menjadi problematik bagi dunia tekstil dan pakaian jadi, yang dimana menjadi tahun terendah kedua setelah 2019 pada periode 2015 – 2023. Pada tahun 2023 menyentuh angka 1.88 yang tidak sedikit karyawan tekstil dan pakaian jadi yang ada di Kabupaten Majalengka dirumahkan. Fenomena tahun 2023 di daerah berbanding lurus dengan fenomena nasional, yaitu tidak sedikit karyawan yang dirumahkan bahkan tidak sedikit pula industri tekstil yang gulung tikar. Ditahun ini juga merebaknya fenomena baru, yaitu menurunnya angka ekspor namun tingginya angka impor produk tekstil dan pakaian jadi. Hal tersebut menjadi tantangan terbaru bagi pemerintah untuk menyelamatkan industri dalam negeri, khususnya industri tekstil dan pakaian jadi.

Menurut BPS Kab. Majalengka (2023), dari segi tenaga kerja, industri tekstil dan pakaian jadi yang ada di majalengka terdapat 4633 karyawan. Dan seandainya masalah importir tidak segera diselesaikan, maka keberlangsungan 4633 karyawan akan terancam. Bahkan di beberapa daerah telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) industri tekstil dan pakaian jadi. Terjadinya PHK massal dalam industri tekstil dan pakaian jadi di Indonesia dilatar belakangi satu isu besar, yakni berkurangnya permintaan dari pembeli luar negeri, dan meningkatnya importir produk tekstil dan pakaian jadi.

Memasuki tahun 2024, terlihat tanda-tanda bahwa pertumbuhan di sektor tekstil mulai menghasilkan hasil yang positif, dengan meningkatnya permintaan di pasar lokal dan internasional. Namun, untuk memanfaatkan momentum ini,

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka dengan cara mengelola faktor-faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja, beban kerja, dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan di industri tekstil dan pakaian, khususnya dalam rentang waktu 2015 hingga 2024. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan daya saing mereka dimasa depan.

Dengan meningkatnya importir dan berkurangnya ekspor, maka produksipun akan menurun. Beban kerja karyawan menjadi meningkat karena tidak sedikit karyawan yang dirumahkan. Hal tersebut menjadi tantangan besar bagi manajemen, karena menurunnya permintaan sehingga kompensasi yang tidak bisa terbayarkan dengan baik, Dengan meningkatnya beban kerja dan kurangnya kompensasi, banyak yang mengakhiri kontrak, tingkat absensinya tinggi, dan kurangnya inisiatif saat bekerja. Kondisi tersebut membuat kinerja para karyawanpun mengalami penurunan dan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Seperti efek domino, mulai dari beban kerja meningkat, kompensasi tidak bisa terbayarkan, karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan menjadi sangat rendah.

Kinerja karyawan tentu sangat berpengaruh pada kinerja organisasi (Rahmitasari et al., 2021). Beberapa peneliti mengungkapkan bahwa keberhasilan pencapaian tujuan serta keberlangsungan produksi organisasi bergantung terhadap kualitas dan kinerja karyawan, (Santosa & Apipudin, 2022). Kinerja perusahaan tergantung pada kinerja karyawan, dengan kata lain produktivitas karyawan akan memberikan kontribusi terhadap produktivitas perusahaan (Akob et al., 2020; Haerani et al., 2020). Hal ini juga di sampaikan oleh wildan (2019), dalam Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

penelitiannya menyatakan bahwa Karyawan merupakan penggerak operasi organisasi, sehingga jika kinerja karyawan meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat.

Kinerja pegawai sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan atau Lembaga (Fransiska & Tupti, 2020). Secara konseptual, kinerja bisa dilihat dari 2 sisi, ialah kinerja organisasi serta kinerja masing – masing individu. Kinerja organisasi merupakan total dari hasil kerja yang dicapai oleh organisasi, sebaliknya kinerja masing – masing individu ialah hasil kerja karyawan industri ataupun perseorangan dari anggota organisasi. Pada dasarnya kinerja masing – masing individu serta organisasi berhubungan erat satu sama lain. Pencapaian tujuan organisasi pastinya sangat dipengaruhi oleh sumber energi yang ada dalam organisasi tercantum anggota yang mempunyai kedudukan aktif selaku pelaku dalam usaha buat menggapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja organisasi ataupun kinerja industri ialah penanda tingkatan prestasi yang bisa dicapai serta mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha (Adiputra & Mandala, 2017).

Dalam situasi tersebut, kinerja karyawan menjadi faktor penting yang menentukan kemampuan perusahaan untuk bertahan dan bersaing. Kinerja karyawan, yang diartikan sebagai hasil yang dicapai dalam memenuhi target yang ditetapkan oleh organisasi, sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal. Diantara faktor-faktor tersebut, kepuasan kerja, beban kerja, dan kompensasi menjadi variabel kunci yang dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah elemen krusial yang memengaruhi performa dan tingkat retensi tenaga kerja, terutama dalam sektor tekstil dan garment, yang Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

memiliki kontribusi signifikan bagi ekonomi Indonesia. Berbagai aspek, seperti suasana kerja, dukungan dari organisasi, dan sifat pribadi, berperan dalam dinamika kepuasan kerja di bidang ini.

Kepuasan kerja secara luas dianggap sebagai elemen penting dalam kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas biasanya menunjukkan hasil dan produktivitas yang lebih baik. Misalnya, beberapa studi mengungkapkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan performa pegawai, yang menunjukkan bahwa organisasi yang ingin meningkatkan kinerja harus memperhatikan kepuasan karyawan (Rurysun et al., 2023; Iskandar, 2024; Suprayitno et al., 2021). Dalam sektor tekstil dan garmen, dimana kreativitas dan efisiensi sangat diperlukan, menciptakan suasana kerja yang memuaskan dapat mengarah pada peningkatan signifikan dalam hasil dan kualitas kerja.

Beberapa penelitian mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan tingkat produktivitas dan motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh Hodges et.al (2010), mencatat bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan tingkat motivasi, yang kemudian berdampak positif pada produktivitas dan kinerja secara keseluruhan di sektor tekstil dan pakaian jadi. Hubungan ini sangat penting di Indonesia, dimana sektor tekstil memiliki peranan besar terhadap pertumbuhan ekonomi, diperkirakan akan tumbuh sebesar 6,01% antara tahun 2015 hingga 2025 (Maulina & Natakusumah, 2020). Keterkaitan antara kepuasan kerja dan performa sangat signifikan, karena karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan perilaku positif ditempat kerja, yang berkontribusi pada suasana kerja yang lebih baik (Belwalkar et. al., 2018).

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Di samping itu, efek dari pelecehan di tempat kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh pada kepuasan kerja di sektor tekstil di Indonesia. Menurut Mukaromah (2023), menunjukkan bahwa kepuasan kerja bertindak sebagai perantara antara pelecehan yang dialami ditempat kerja dan keinginan untuk berpindah, menunjukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat mengurangi pengalaman negatif dan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini menekankan pentingnya budaya organisasi dan sistem dukungan dalam menciptakan suasana kerja yang positif.

Selain itu, paparan terhadap kebisingan juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di industri tekstil. Tingkat kebisingan yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja para pekerja di bidang tekstil, yang mengarah pada peningkatan stres dan ketidakpuasan secara keseluruhan (Abbasi et. al., 2019). Temuan ini menunjukkan pentingnya bagi organisasi untuk menangani kondisi lingkungan kerja agar kepuasan dan retensi karyawan dapat ditingkatkan.

Lebih lanjut, pengaruh gaya kepemimpinan, seperti pendekatan kepemimpinan yang etis dan pemberdaya, diketahui memberikan dampak besar pada kepuasan kerja. Kepemimpinan yang etis memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dari karyawan, menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan berperan penting dalam membentuk pengalaman karyawan di industri tekstil (Limpo & Junaidi, 2022).

Selain isu-isu tersebut, penerapan praktik manufaktur berkelanjutan telah diidentifikasi sebagai faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

oleh Muhardi et. al., (2020) menunjukkan bahwa praktik berkelanjutan tidak hanya meningkatkan efisiensi dalam operasional tetapi juga mendukung kepuasan karyawan dengan menyelaraskan tujuan perusahaan dengan nilai-nilai pribadi karyawan. Kesesuaian ini sangat penting dalam konteks saat ini, dimana banyak karyawan menginginkan pengalaman kerja yang lebih bermakna.

Ringkasnya, kepuasan kerja di sektor tekstil dan pakaian jadi di Indonesia dipengaruhi oleh beragam faktor, seperti beban kerja, dan kompensasi. Mengatasi aspek-aspek ini menjadi langkah penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan performa organisasi dan daya saing di pasar global.

Industri tekstil dan pakaian jadi di Indonesia merupakan sektor yang sangat penting karena memberikan lapangan kerja bagi banyak orang, khususnya wanita, dan memiliki karakter yang dinamis dengan permintaan produktivitas yang tinggi. Penting untuk memahami dampak beban kerja terhadap kinerja dan kepuasan karyawan dalam konteks ini untuk meningkatkan efektivitas organisasi serta kesejahteraan para pekerja. Penelitian telah menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak pada kinerja individu di berbagai sektor, termasuk tekstil dan pakaian.

Beban kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika beban kerja terlalu berat, hal ini dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang berdampak buruk pada kepuasan kerja dan kinerja itu sendiri (Hariyanto, 2023; Munandar et al., 2019). Dalam sektor tekstil, dimana permintaan produksi bisa

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

berubah secara drastis, pengelolaan beban kerja yang efektif sangatlah krusial. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang seimbang membantu meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja karyawan (Hariyanto, 2023; Munandar et al., 2019). Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi untuk memonitor dan menyesuaikan beban kerja agar kesejahteraan dan kinerja karyawan tetap terjaga.

Berbagai sumber menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja sering kali memiliki kaitan erat dengan penurunan kepuasan kerja. Sebagai contoh, bahwa beban psikologis yang tinggi berdampak buruk pada kinerja pekerjaan dengan menurunkan kepuasan kerja, mengindikasikan bahwa saat beban kerja meningkat, kepuasan karyawan seringkali berkurang (Chen et al., 2022). Selain itu, Bagis (2023), menekankan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kepuasan kerja yang lebih rendah, memperkuat pandangan bahwa beban kerja merupakan sumber stres yang signifikan yang dapat memengaruhi kondisi emosional para pekerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Munandar et al. (2022), yang mencatat bahwa beban kerja memiliki dampak langsung yang negatif pada kepuasan kerja, yang selanjutnya memengaruhi kinerja karyawan.

Di samping itu, peranan mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan telah tercatat dengan baik. Danendra & Rahyuda (2019), menjelaskan bahwa kepuasan kerja secara signifikan membantu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang berat. Ini sangat relevan dalam konteks industri tekstil dan pakaian siap pakai, di mana

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tuntutan yang tinggi dapat mengakibatkan kelelahan dan menurunnya semangat kerja jika tidak dikelola dengan baik. Meskipun beban kerja tidak selalu berdampak langsung pada kepuasan kerja, hal tersebut bisa memengaruhi keinginan untuk berpindah kerja, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menjaga karyawan di lingkungan yang penuh tekanan (Anggraini et al., 2022).

Temuan tersebut sangat relevan untuk sektor tekstil dan pakaian jadi di Indonesia, yang mempekerjakan banyak pekerja dalam berbagai kondisi beban kerja. Sektor ini dikenal sangat bergantung pada tenaga kerja yang biaya rendah, dan hal ini dapat memperburuk dampak dari beban kerja yang tinggi pada kepuasan kerja dan kinerja (Wicaksono, 2024). Oleh karena itu, perusahaan dalam sektor ini harus merumuskan strategi untuk mengelola beban kerja secara efektif, memastikan agar beban yang diberikan tidak melebihi batas wajar yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan kinerja.

Sebagai rangkuman, hubungan antara beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan merupakan aspek penting untuk diteliti dalam industri tekstil dan pakaian jadi di Indonesia. Bukti menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat memiliki dampak kurang baik bagi kepuasan kerja, yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan harus mengutamakan penciptaan beban kerja yang seimbang untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas tenaga kerja.

Kompensasi adalah faktor penting lain yang berpengaruh pada performa karyawan. Sebuah paket remunerasi yang adil dan kompetitif penting untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja di sektor tekstil dan pakaian. Penelitian Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

menemukan bahwa ada pengaruh langsung antara kompensasi dan kepuasan kerja, yang selanjutnya mengaitkan pada kinerja (Ananda, 2023; Sari, 2022). Karyawan yang merasa kompensasi mereka adil biasanya lebih termotivasi dan berkomitmen pada pekerjaan mereka, yang berujung pada hasil kinerja yang lebih baik. Dalam konteks persaingan di industri tekstil, dimana tenaga kerja terampil sangat diperlukan, organisasi perlu memastikan bahwa strategi kompensasi mereka sejalan dengan standar industri untuk menjaga kepuasan serta kinerja karyawan. Singkatnya, hubungan antara kepuasan kerja, beban kerja, dan kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap performa karyawan di sektor tekstil dan pakaian. Organisasi yang memfokuskan perhatian pada elemen-elemen ini cenderung mengalami peningkatan kinerja karyawan, yang sangat penting untuk mencapai efisiensi operasional dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Penelitian dimasa mendatang perlu terus menyelidiki hubungan ini, terutama dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja dan kondisi ekonomi yang berubah.

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja dan kepuasan pegawai di sektor tekstil dan pakaian jadi di Indonesia menunjukkan berbagai hasil. Di satu sisi, kompensasi berdampak positif pada kepuasan pegawai dalam produksi tekstil (Syahpudin et al., 2019), namun efek langsungnya pada kinerja pegawai tidak selalu tampak (Rojikinnor et al., 2022). Meskipun begitu, kompensasi dapat memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja (Usman et al., 2019). Faktor lingkungan kerja secara konsisten terlihat sebagai elemen penting yang mempengaruhi baik kepuasan pegawai maupun kinerja mereka (Rojikinnor et al., 2022; Syahpudin et al., 2019; Usman et al., 2019). Di sektor sepatu, faktor

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kompensasi menjadi yang paling berpengaruh terhadap kepuasan pegawai, sedangkan kondisi kerja, terutama fasilitas fisik, paling berpengaruh pada kinerja pegawai (Usman et al., 2019). Penelitian ini menyoroti hubungan yang rumit antara kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan pegawai, dan kinerja pegawai, yang menunjukkan pentingnya pendekatan menyeluruh yang mempertimbangkan berbagai faktor untuk meningkatkan hasil kerja di industri tekstil dan pakaian jadi di Indonesia.

Kinerja karyawan akan meningkat jika kepuasan kerja karyawan tinggi (Zaky, M. (2021). Kepuasan kerja penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Sugiono, E. et al., 2021; Hendri, M. I., 2019). Evaluasi terhadap kinerja karyawan harus memperhitungkan faktor disiplin kerja, kompensasi dan beban kerja (Putra & Purwaningrat, 2021). Pentingnya perusahaan meningkatkan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik (Badrianto, Y., & Ekhsan, M., 2020). Perusahaan harus mempunyai kebijakan yang efektif, untuk menjaga tingkat kepuasan kerja yang tinggi, guna meningkatkan kinerja karyawan (Nurhasanah, Et. Al., 2022). Pentingnya meningkatkan lingkungan kerja untuk memperbaiki kinerja karyawan (Hidayat, T., Fauzi, A., & Endah Riana, K., 2024). Beban kerja yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan karyawan (Bahri et Al., 2022). Perusahaan juga harus meningkatkan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Fauzan, A., 2022). Peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan (Rifa'i, M. et al., 2021). Kompensasi mestinya perlu mendapatkan perhatian dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang cepat dan tepat. (Rifa'i, M. et al., 2021; Wahyuni, R., & Irfani, H., 2019; Maulana, W.,

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2019). Menurut Lucky Meilasari et. al. (2020), Penelitian ini memperkuat bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor penentu utama kepuasan kerja. Guna menekankan beban berlebih karyawan, pimpinan harus memperhatikan lagi kualitas dan kemampuan masing-masing individu karyawan. Muslih & Hardani (2022).

Pemimpin atau atasan bisa memberikan petunjuk jika ada bawahan yang merasa mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya dan atasan seharusnya mengawasi para karyawannya dengan cara selalu hadir ditempat kerja Lucky Meilasari et. al., (2020). Perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan tujuan organisasi mulai dari kompensasi dan beban kerja agar tercapainya tujuan organisasi sehingga Kinerja Perusahaan Meningkat. (Iroth, et. al., 2018; Muhammad et. al., 2016). Perusahaan perlu adanya penurunan beban kerja untuk memberikan support terhadap karyawan agar menjadi pegawai yang produktivitas kinerjanya tinggi Septian & Puspitasari (2023).

Industri tekstil dan pakaian jadi menghadapi masalah dalam mengelola kinerja karyawan, yang terpengaruh oleh berbagai faktor seperti kepuasan kerja, beban kerja, dan kompensasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting sebagai mediator antara kompensasi dan kinerja karyawan. Kompensasi yang kompetitif terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak positif terhadap Kinerja (Ullah et al., 2024; Sattar & Shadab, 2016). Namun, tantangan dalam memberikan kompensasi yang adil di sektor ini sering mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan dan kesenjangan kinerja karyawan (Jain, 2022). Sementara itu, beban kerja memiliki

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

efek yang bervariasi terhadap kinerja. Tingginya beban kerja dilaporkan menyebabkan stres dan kelelahan, sehingga mengurangi kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan (Laelawati, 2023; Kabdiyono et al., 2024). Akan tetapi, penelitian lain menemukan bahwa beban kerja tidak selalu memiliki dampak signifikan pada kinerja (Sitompul & Simamora, 2021). Di samping itu, pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja juga menunjukkan temuan yang tidak konsisten (Sitompul & Simamora, 2021).

Dalam penelitian-penelitian ini, beragam metode analisis digunakan, seperti regresi linier berganda, pemodelan persamaan struktural (SEM), dan *Partial Least Square* (PLS), untuk menyelidiki hubungan tersebut. Meskipun demikian, hasil yang variatif terkait pengaruh beban kerja dan pengalaman kerja menunjukkan adanya kekurangan dalam penelitian yang perlu diteliti lebih lanjut. Di sisi lain, meskipun pentingnya gaji telah banyak dibahas, tantangan dalam penerapannya di konteks industri tekstil memerlukan perhatian yang lebih mendalam. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara beban kerja, gaji, dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks khusus industri pakaian dan tekstil.

Berdasarkan pemaparan Latar Belakang dan *Research Gap* diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan di tengah krisis dan permasalahan yang ada di industri tekstil dan pakaian jadi. Penulisan ini dianggap penting, karena dapat membantu pemerintah daerah setempat serta perusahaan *manufacture* khususnya

Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang ada Di Kabupaten Majalengka. Maka penulis
Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

mengajukan judul **“MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disajikan, beberapa rumusan masalah yang dapat diidentifikasi adalah:

1. Bagaimana gambaran Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan *Manufacture* (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)
2. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan *Manufacture* (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)
3. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan *Manufacture* (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan *Manufacture* (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi

yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

5. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan *Manufacture* (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)
6. Bagaimana pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja secara Bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan *Manufacture* (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka).

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan *Manufacture* (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka).
2. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan *Manufacture* (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka).
3. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan *Manufacture* (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka).

4. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan *Manufacture* (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka).
5. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan *Manufacture* (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka).
6. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja secara Bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan *Manufacture* (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka).

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah penelitian dilaksanakan, diharapkan mendatangkan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis yang penulis harapkan setelah penelitian ini, diantaranya:

1. Sebagai bahan referensi untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan;
2. Menambah dan memperkaya khazanah ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang penulis harapkan setelah penelitian ini dilaksanakan, yaitu memberikan informasi tentang cara-cara mengatasi kinerja yang rendah pada perusahaan manufacture hususnya industri tekstil dan pakaian jadi yang ada di Kabupaten Majalengka.