

**LAPORAN TUGAS AKHIR MAGANG
PADA DEPARTEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PT SRI REJEKI ISMAN SURAKARTA**

LAPORAN MAGANG

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana



Disusun Oleh :

Hayyufrancoise Yonas Ranamaulid

NIM : 2120 31526

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA
DESEMBER 2023
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS**

HALAMAN PENGESAHAN

TUGAS AKHIR

LAPORAN TUGAS AKHIR MAGANG PADA DEPARTEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PT SRI REJEKI ISMAN SURAKARTA

Dipersiapkan dan disusun oleh:

HAYYUFRANCOISE YONAS RANAMAULID

Nomor Induk Mahasiswa: 212031526

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada hari Rabu tanggal 4 Januari 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S.M.)



Susunan Tim Penguji:

Pembimbing


Heni Kusumawati, SE., M.Si.

Penguji

Rahmat Purbandono Hardani, Drs., M.Si.

Yogyakarta, 4 Januari 2024
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua




Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Kegiatan magang kerja dilaksanakan dengan tujuan menerapkan teori yang diterima pada saat perkuliahan berlangsung pada realitas di dunia kerja. Kegiatan magang kerja ini dilaksanakan di departemen *Human Resource Development* bagian *Learning & Development*. Penulis ditempatkan pada departemen tersebut selama tiga bulan. Divisi *Human Resource Development* bagian *Learning & Development* memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengembangkan potensi karyawan dan memajukan perusahaan. Tugas yang dilaksanakan penulis selama magang dalam divisi *Human Resource Development* bagian *Learning & Development* dimulai dari validasi data karyawan, melayani keluhan karyawan mengenai aplikasi absensi, membantu mengoreksi psikotest, membantu membuat power point mengenai beberapa ketentuan dan materi yang bermanfaat untuk jalannya SDM dalam perusahaan, mengisi bimbingan kepada peserta PKL, mencari undang-undang yang mengatur tentang tekstil, mengadakan tes rekrutmen, serta konseling kepuasan kerja kepada perwakilan karyawan garmen. Dalam laporan ini penulis membagikan pengalaman selama mengikuti kegiatan magang pada PT Sri Rejeki Isman Tbk.

Kata kunci : Perilaku Organisasi, PT Sri Rejeki Isman, Validasi Data Karyawan, Garmen, *Turnover Intention*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

Work internship activities are carried out with the aim of applying the theories received during lectures to the realities of the world of work. This work internship activity is carried out in the Human Resource Development department, Learning & Development section. The author was placed in the department for three months. The Human Resource Development Division, Learning & Development, has duties and responsibilities in developing employee potential and advancing the company. The tasks carried out by the author during author's internship in the Human Resource Development division in the Learning & Development section started from validating employee data, serving employee complaints regarding attendance applications, helping to correct psychological tests, helping to make power point regarding several provisions and materials that are useful for the running of HR in the company, filling out guidance to PKL (on the job training) participants, looking for laws governing textiles, holding recruitment tests, as well as job satisfaction counseling to garment employee representatives. In this report the author shares experiences while participating in internship activities at PT Sri Rejeki Isman Tbk.

Keywords: *Organizational Behavior, PT Sri Rejeki Isman, Employee Data Validation, Garment, Turnover Intention.*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tugas akhir merupakan salah satu dari rangkaian proses pembelajaran yang harus dilakukan oleh seorang mahasiswa sebagai prasyarat kelulusan dan mendapatkan gelar sarjana di STIE YKPN. Kegiatan magang ditempuh selama 3 (tiga) bulan, seluruh kegiatan didalamnya mulai dari pencarian tempat magang hingga penulisan laporan diwajibkan untuk disampaikan berupa laporan akhir magang. Selain menguntungkan bagi pihak mahasiswa dengan meningkatkan kompetensinya di dalam dunia kerja, kegiatan magang ini juga dapat mempererat hubungan kerjasama antara STIE YKPN dan PT Sri Rejeki Isman.

PT Sri Rejeki Isman merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang tekstil yang memiliki 4 (empat) lini produksi yaitu *Spinning*, *Weaving*, *Finishing*, dan *Garmen*. Dengan banyaknya produk yang dihasilkan dan persaingan dalam bisnis tekstil dan garmen baik di dalam maupun di luar negeri, PT Sri Rejeki Isman senantiasa menjaga kualitas produknya dengan mempertahankan visi dan misinya.

Berdasarkan dari hal yang sudah disampaikan di atas, saya sebagai mahasiswa STIE YKPN Yogyakarta tertarik dan memilih program tugas akhir magang di PT Sri Rejeki Isman pada departemen Human Resource Development selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai dari bulan Agustus hingga bulan November tahun 2023.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

Profil Organisasi

PT Sri Rejeki Isman (Sritex) didirikan oleh H.M. Lukminto pada tahun 1966 sebagai perusahaan perdagangan tradisional yang berlokasi di Pasar Klewer, Solo. Kemudian pada tahun 1968 Sritex membuka pabrik cetak pertamanya yang menghasilkan kain putih dan berwarna di Solo. Sritex mulai terdaftar dalam Kementerian Perdagangan sebagai perseroan terbatas pada tahun 1978 yang kemudian mendirikan pabrik *Weaving* pertamanya di tahun 1982. Sritex kemudian memperluas produksi dengan mendirikan beberapa pabrik dalam satu kawasan, yaitu pabrik *Spinning*, *Weaving*, *Finishing*, dan garmendi tahun 1992. Selama perjalanannya, Sritex berhasil menjalin kerjasama dengan NATO (*North Atlantic Treaty Organization*) dan tentara Jerman sebagai pembuat seragam tentara atau militer mereka di tahun 1994. Sritex berhasil melalui krisis keuangan asia pada tahun 1998 dan bahkan berhasil melipatgandakan pertumbuhannya sebesar 8 kali lipat dibandingkan saat pertama kali diintegrasikan pada tahun 1992 hanya dengan kurun waktu 3 tahun yaitu pada tahun 2001.

Selama perjalanannya Sritex berhasil melalui beberapa tantangan seperti kondisi ekonomi global yang buruk, hal tersebut tidak menghalangi perusahaan dalam tumbuh dan meningkatkan performanya dalam produksi yang bahkan besarnya melebihi dari pengembangan pada tahun-tahun sebelumnya. Hingga pada akhirnya Sritex secara resmi mencatatkan saham perdananya pada tahun 2013 dengan kode saham SRIL di Bursa Efek Indonesia. Pada tahun 2014 Bapak Iwan S. Lukminto mendapatkan penghargaan *Businessman of the Year* oleh majalah Forbes Indonesia dan *EY Entrepreneur of the Year 2014* oleh Ernst & Young. Pada

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

tahun 2015 Sritex berhasil melakukan ekspansi oleh Menteri Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, Ibu Puan Maharani dan Menteri Perindustrian, Bapak Saleh Husin. Selain berhasil melakukan ekspansi, Sritex berhasil mendapatkan beberapa penghargaan yaitu penghargaan dari Museum Rekor Dunia Indonesia dengan kategori “Pelopor dan Penyelenggara Penciptaan Investor Saham Terbesar dalam Suatu Perusahaan”, kemudian mendapatkan Penghargaan Hak Kekayaan Intelektual Tahun 2015 kategori IP Enterprise Trophy oleh Sritex dari WIPO (*World Intellectual Property Organization*), serta mendapatkan penghargaan “*Top Performing Listed Companies in Textile and GarmenSector*” tahun 2015 dari Majalah Investor.

Pada tahun 2016 Sritex kembali mendapatkan 3 (tiga) penghargaan yaitu Penghargaan Perusahaan Tercatat Berkinerja Terbaik pada tahun 2016 dari Majalah Investor, kemudian meraih penghargaan “*Best Enterprise Achievers 2016*” kategori *Local Giants* dari Obsession Media Group, serta mendapatkan penghargaan sebagai Emiten Terbaik Aneka Industri pada Bisnis Indonesia Awards 2016. Selain mendapatkan 3 (tiga) penghargaan tersebut, Sritex berhasil menerbitkan global bond sebesar USD 350 juta yang akan jatuh tempo pada tahun 2021. Sritex melakukan penambahan modal tanpa hak memesan efek terlebih dahulu atau *Capital by Non Pre-emptive Rights* (PMTHMETD) pada tahun 2017 sebanyak-banyaknya 10% dari total modal ditempatkan Perseroan dan berhasil menerbitkan global bond sebesar USD 150 juta yang akan jatuh tempo pada tahun 2024.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Aktivitas Magang

Dalam kurun waktu 3 bulan, penulis diberikan tugas di divisi Human Resources Development yaitu melakukan validasi data karyawan untuk absensi digital menggunakan aplikasi, membantu membuat *power point* mengenai peraturan absensi digital, dan membantu koreksi psikotes dalam proses recruitment. Berikut merupakan penjabaran aktivitas yang penulis lakukan selama kegiatan magang :

1. Validasi Data Karyawan

Dalam proses validasi karyawan terdapat rangkaian kegiatan yang sekaligus terlaksana didalamnya, yaitu melakukan validasi data yang sudah tertera pada web validasi dengan menanyakan kebenaran data kepada karyawan yang dilayani, melakukan foto dokumen yang dibutuhkan untuk diupload pada web seperti KK (Kartu Keluarga), KTP (Kartu Tanda Penduduk), Ijazah, NPWP (Nomor Pokok Wajib Pajak), dan SKCK (Surat Keterangan Catatan Kepolisian) serta foto diri karyawan yang dilayani, mengunggah foto dokumen dan foto diri karyawan ke web validasi, serta membantu karyawan yang dilayani untuk *login* ke aplikasi yang sudah diunduh di *handphone* karyawan yaitu aplikasi HRIS Sritex yang merupakan aplikasi untuk absensi digital.

2. Melayani Keluhan Karyawan Mengenai Aplikasi Absensi

Ketika web validasi sedang perbaikan, penulis membantu melayani karyawan yang datang dengan keluhan mengenai aplikasi absensi HRIS Sritex, meliputi keluhan mengenai lokasi yang tidak terdeteksi oleh aplikasi, penggantian foto karena foto salah, tidak terdeteksi, atau berganti foto, penggantian hari libur

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dapat berupa perbedaan shift, serta penggantian jam kerja dikarenakan rolling shift.

3. Membantu Koreksi Psikotes

Ketika web validasi sedang perbaikan, penulis diberi tugas untuk membantu mengoreksi psikotes, yaitu membantu koreksi psikotes MSDT (*Management Style Diagnostic Test*) yang dikerjakan oleh karyawan baru, membantu koreksi psikotes Kraepelin yang dikerjakan oleh karyawan baru.

4. Membantu Membuat Power Point

Ketika web validasi sedang perbaikan, penulis diberi tugas untuk membantu membuat PPT, yaitu menerima tugas untuk membuat power point dan materi mengenai ketentuan jam kerja yang selanjutnya dibuat power point agar dapat menjadi bahan penjelasan atau sosialisasi kepada karyawan.

5. Mengisi Bimbingan PKL

Ketika mengisi bimbingan bertema soft skill kepada adik-adik PKL, penulis melakukan serangkaian kegiatan berikut : mencari materi mengenai soft skill yaitu Integritas dan Inisiatif yang kemudian dibuat semenarik mungkin dengan format PPT serta pada penyampaianya diberikan contoh kasus untuk kuis pada akhir sesi, melakukan presentasi mengenai materi Integritas dan Inisiatif diselingi dengan ice breaking, penayangan video yang sesuai dengan praktik Integritas dan Inisiatif, serta penyampaian kasus untuk kuis dan game pada akhir sesi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

6. Mencari Undang-Undang Mengenai Tekstil

Ketika mengisi mencari undang-undang mengenai tekstil penulis melakukan serangkaian kegiatan berikut : menerima tugas dan arahan mengenai pencarian undang-undang yang terkait dengan industri tekstil di Indonesia, mencari undang-undang yang mengatur tentang industry tekstil di Indonesia kemudian dijadikan dalam satu file untuk dikumpulkan.

7. Melakukan Tes Rekrutmen dan Koreksi Hasil Tes Rekrutmen

Garmen di LPK

Tes rekrutmen ini berisi beberapa rangkaian kegiatan yang didalamnya dilakukan secara bertahap dalam satu waktu untuk menguji apakah calon karyawan layak untuk diterima bekerja di divisi garmen PT Sri Rejeki Isman. Ketika melakukan tes dan koreksi hasil tes rekrutmen garmen di LPK, penulis melakukan serangkaian kegiatan berikut : sesi pertama diisi dengan tes pengetahuan mengenai garmen, berisi 20 soal pilihan ganda, sesi kedua diisi dengan tes keterampilan menjahit pada kertas berpola yang sudah disediakan, sesi ketiga diisi dengan psikotes guna mengetahui karakteristik dan watak calon karyawan, di sela-sela sesi tes penulis membantu pembina untuk mengoreksi hasil ujian yang sudah selesai dikerjakan. kemudian penilaian tersebut direkap untuk data penilaian calon karyawan.

8. Melakukan Konseling Kepuasan Kerja Karyawan

Kegiatan ini dilakukan bertujuan untuk mendapatkan pendapat secara langsung dari karyawan mengenai hal-hal yang terkait dengan pekerjaan,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

seperti apakah ada keluhan dan rencana karir kedepannya di PT Sri Rejeki Isman.

LANDASAN TEORI

Konsep Dasar Manajemen

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan Stoner J.A., R.E. Freeman dan D.R. Gilbert Jr (1995).

Konsep Dasar Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi atau dalam Bahasa Inggris yaitu *Organizational Behavior* merupakan bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi.

Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan sebuah bidang studi yang mempelajari tiga penentu perilaku dalam organisasi yaitu individu, kelompok, dan struktur. Selain mempelajari ketiga penentu tersebut, dalam perilaku organisasi juga menerapkan pengetahuan yang mengenai individu, kelompok, dan efek dari struktur terhadap perilaku untuk menjadikan sebuah organisasi dapat bekerja dengan lebih efektif. Singkatnya, perilaku organisasi merupakan studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Teori-teori dalam Perilaku Organisasi

Dalam disiplin ilmu perilaku organisasi terdapat beberapa teori di dalamnya yang menyusun dan menjadi satu kesatuan yang utuh dalam pengidentifikasian perilaku individu yang berpengaruh terhadap organisasi. Berikut merupakan beberapa teori di dalam perilaku organisasi :

1. Teori Dua Faktor

Menurut Herzberg (1959), teori dua faktor atau yang disebut juga dengan teori motivasi murni adalah teori yang mengkaitkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja dan menghubungkan faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja.

2. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow (1943) merupakan teori bahwa di dalam setiap diri manusia terdapat hierarki lima kebutuhan yaitu :

- a. Fisiologis
- b. Rasa aman
- c. Sosial
- d. Penghargaan
- e. Aktualisasi diri

3. Teori *Stress*

Teori *Stress* yang dikemukakan oleh Lazarus (1976) berpendapat bahwa *Stress* terjadi apabila seseorang berada dalam kondisi diberikan sebuah tuntutan yang melampaui kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya untuk melakukan penyesuaian diri.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4. Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan sebuah perasaan positif akan pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristik pekerjaan yang dilaksanakan. Terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001) yaitu :

- a. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment*)
- b. Perbedaan (*Discrepancies*)
- c. Pencapaian nilai (*Value Attainment*)
- d. Keadilan (*Equity*)
- e. Komponen Genetik (*Genetic Components*)

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis

Salah satu faktor yang dapat menyebabkan permasalahan dalam organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Pada PT Sri Rejeki Isman, divisi garmen merupakan divisi yang memperkerjakan sumber daya manusia paling banyak diantara divisi lain karena proses produksi di dalamnya mengandalkan keterampilan tangan karyawan yang masing-masing akan mengoperasikan mesin jahit baik secara mandiri atau dalam satu tim yang disebut dengan line produksi.

Selama melaksanakan magang dalam kurun waktu 3 (tiga) bulan, berikut beberapa permasalahan yang penulis temukan ketika melaksanakan seluruh kegiatan magang dalam perusahaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia terutama pada karyawan garmen yang merupakan divisi dengan tingkat *turnover* karyawan tertinggi pada perusahaan :

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. Meningkatnya Frekuensi Overtime

Divisi garmen pada PT Sri Rejeki Isman memberlakukan jam kerja dengan delapan jam kerja dalam sehari atau 40 jam kerja dalam satu minggu yang berlaku untuk lima hari kerja dengan ketentuan libur 2 hari dalam satu minggu. Karyawan divisi garmen pada PT Sri Rejeki Isman masuk kerja pada hari Senin sampai Jumat pukul 07.00 – 16.00 WIB dengan 1 jam istirahat makan siang.

Dengan adanya kebijakan penggajian berdasarkan jam kerja namun tetap dilaksanakannya standar waktu proses atau bekerja berdasarkan target per harinya maka karyawan garmen mau tidak mau terkadang harus menyelesaikan pekerjaan sesuai target per harinya dengan lembur. Hal tersebut menyebabkan kenaikan frekuensi overtime maka dampak yang akan terasa bagi perusahaan adalah kenaikan biaya tenaga kerja karena diharuskan untuk menggaji jam kerja lembur karyawan.

2. Fasilitas Kerja yang Kurang Nyaman

Beberapa karyawan mengeluhkan bahwa tempat kerja kurang nyaman. Hal tersebut dikarenakan suhu ruangan garmen yang panas karena memang terletak di sebuah kota beriklim panas namun hanya diberikan fasilitas kipas angin yang hanya dapat menjangkau beberapa titik saja. Fasilitas lainnya seperti mushola dan toilet memiliki tingkat kenyamanan dan kebersihan dengan tingkat yang rata-rata. Beberapa karyawan merasa cukup dengan tingkat kenyamanan dan kebersihannya, namun tak sedikit diantara mereka mengeluh karena merasa kurang nyaman dan kurang bersih.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Turnover Karyawan pada Divisi Garmen yang Tinggi

Berdasarkan data pada tahun 2022 turnover karyawan pada keseluruhan divisi dalam perusahaan terbilang cukup tinggi. Berikut merupakan gambar yang menjelaskan data turnover karyawan pada keseluruhan divisi.

Tabel 4.1 Data Perputaran Karyawan PT Sri Rejeki Isman Tahun 2022

Perputaran Karyawan Tahun 2022			
Uraian	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Defisit Tenaga Kerja
Usia (tahun)			
<30	1540	695	845
30-50	779	495	284
>50	195	5	190
Total	2514	1195	1319
Jenis Kelamin			
Pria	1064	520	544
Wanita	1450	675	775
Total	2514	1195	1319

Sumber : *Sustainability Report* PT Sri Rejeki Isman

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa turnover karyawan tertinggi merupakan karyawan dengan usia dibawah 30 tahun atau dengan kata lain mayoritas merupakan generasi z dengan jumlah karyawan keluar sebanyak 1.540 dan jumlah karyawan masuk sebanyak 694 pada tahun 2022. Meskipun dalam data tidak tercantum divisi apa yang paling banyak terjadi turnover karyawan, namun berdasarkan sumber dari kakak pembina, divisi yang paling banyak terjadi *turnover* karyawan adalah divisi garmen. Hal tersebut dikarenakan sistem kerja di garmen yang terkenal berat dengan adanya SWP atau target kerja per harinya yang menyebabkan generasi z kebanyakan tidak kuat dengan tekanan kerja yang diberikan. Berdasarkan tabel tersebut dapat

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

disimpulkan bahwa *turnover* karyawan pada PT Sri Rejeki Isman tidak seimbang dikarenakan jumlah karyawan masuk lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah karyawan keluar.

Pembahasan

Berikut adalah pembahasan mengenai permasalahan meningkatnya frekuensi overtime, fasilitas kerja yang kurang nyaman, dan turnover karyawan pada divisi garmen yang tinggi.

1. Pembahasan Mengenai Permasalahan Meningkatnya Frekuensi Overtime

Pembahasan mengenai permasalahan 1 yang berkaitan dengan meningkatnya frekuensi overtime pada divisi garmen yang terjadi dikarenakan target harian yang belum tercapai sehingga diperlukan lembur untuk mencapai target harian tersebut. Penulis dapat memberikan saran kepada perusahaan untuk menerapkan salah satu sistem penggajian pada divisi garmen, yaitu menggunakan hitungan jam kerja atau menggunakan hitungan target. Dengan menggunakan salah satu dari keduanya, hal tersebut dirasa akan lebih efektif dan adil bagi karyawannya karena apabila diberlakukan salah satu dari kedua sistem penggajian tersebut frekuensi overtime akan menurun.

Selain dengan cara di atas, apabila perusahaan tetap akan menggunakan sistem jam kerja dengan target kerja, penulis menemukan solusi dengan teori dua faktor menurut Herzberg, ketika karyawan merasa adanya ketidakpuasan dalam pekerjaan yaitu lembur maka haruslah ada faktor kepuasan dalam pekerjaan. Faktor kepuasan tersebut dapat dianggap sebagai imbalan secara tidak langsung atas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ketidakpuasan yang dilakukan oleh karyawan, yang menurut teori hirearki kebutuhan yang diungkapkan oleh Abraham Maslow.

2. Pembahasan Mengenai Permasalahan Fasilitas Kerja yang Kurang Nyaman

Pembahasan mengenai permasalahan 2 mengenai fasilitas kerja yang kurang nyaman seperti lingkungan kerja yang panas karena terletak di kota yang beriklim panas dengan fasilitas kipas angin yang kurang menjangkau beberapa titik dalam gedung produksi garmen, serta fasilitas lain berupa toilet dan ruang ibadah yang memiliki kebersihan rata-rata. Terdapat 2 jenis fasilitas kerja yaitu fasilitas kerja fisik dan fasilitas kerja non fisik. Fasilitas kerja fisik merupakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya untuk mendukung kinerja dalam perusahaan yang dapat dilihat secara fisik atau berbentuk fisik dalam tempat kerja. Contoh dari fasilitas kerja fisik adalah fasilitas klinik kesehatan, fasilitas biaya transportasi, fasilitas cuti berbayar, serta fasilitas hiburan. Sedangkan fasilitas kerja non fisik merupakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya untuk mendukung kinerja dalam perusahaan yang tidak dapat dilihat secara fisik, biasanya melingkupi segala kondisi hubungan kerja dalam suatu perusahaan. Contoh dari fasilitas kerja non fisik adalah jadwal kerja yang fleksibel, pengembangan skill, apresiasi performa kerja, serta cuti haid dan hamil.

Berdasarkan permasalahan kedua yaitu fasilitas kerja yang kurang nyaman seperti lingkungan kerja yang panas dengan fasilitas kipas angin yang kurang memadai, serta fasilitas lain berupa toilet dan ruang ibadah yang memiliki

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kebersihan rata-rata dapat diatasi dengan memberikan fokus kepada perbaikan fasilitas kerja fisik.

3. Pembahasan Mengenai Permasalahan *Turnover* Karyawan pada Divisi Garmen yang Tinggi

Pembahasan mengenai permasalahan 3 mengenai tingkat *turnover* karyawan yang tinggi terutama pada divisi garmen. Penulis melakukan pendataan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 34 karyawan generasi z dari garmen 1, 5, dan 10 untuk membuktikan data di atas. Berdasarkan kuesioner tersebut didapati bahwa 50% berusia antara 16-20 tahun sedangkan 50% lainnya berusia 21-26 tahun. Pada divisi garmen diisi lebih banyak dengan karyawan berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 61,8% sedangkan untuk karyawan laki-laki sebesar 38,2%. Karyawan divisi garmen generasi z rata-rata sudah bekerja selama 1 tahun yaitu sebanyak 55,9% disusul dengan rata-rata bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 32,4% kemudian yang sudah bekerja selama 5 tahun atau lebih sebanyak 11,8%. Berdasarkan hasil data lama bekerja pada perusahaan dapat disimpulkan bahwa kebanyakan generasi z pada divisi garmen bekerja tidak lebih dari 1 tahun. Berikut merupakan beberapa kemungkinan yang penulis tanyakan mengenai penyebab tidak betahnya untuk bekerja lebih dari 1 tahun pada divisi garmen oleh generasi z.

Penulis menyadari bahwa pertanyaan yang diberikan kemungkinan membuat karyawan bingung karena menggunakan kalimat negatif, selain itu ketika proses pengisian kuesioner dilakukan ketika karyawan bekerja, sehingga kemungkinan distraksi besar meskipun ketika pengisian sudah dipandu oleh penulis. Beberapa karyawan juga dirasa kurang jujur dalam mengisi karena merasa takut akan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dilaporkan ke atasan karena sempat bertanya kepada penulis di awal sesi pengisian kuesioner apakah jawaban ini akan dilaporkan kepada atasan atau tidak, sehingga dalam pengisian terdapat kemungkinan pengisian dengan netral atau kurang sepuh hati sesuai dengan keadaan atau kondisi yang sebenarnya.

Selain menyebarkan kuesioner, untuk memperkuat dan menambahkan kemungkinan dalam pencarian faktor *turnover intention* karyawan garmen generasi z, penulis melakukan kegiatan konseling dengan 2 orang perwakilan karyawan generasi z dari garmen 10. Berdasarkan hasil konseling kepuasan kerja karyawan tersebut didapatkan hasil yang berbeda.

Berdasarkan kedua kegiatan pengumpulan data di atas yaitu dengan menggunakan kuesioner dan konseling kepuasan kerja, hasil yang didapati dari keduanya dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor didalamnya bukan merupakan faktor terkuat dalam mempengaruhi *turnover intention* yang tinggi. Oleh karena itu penulis menemukan solusi dengan teori kepuasan kerja oleh Kreitner dan Kinicki untuk menambahkan bahwa ada faktor lain yang memiliki kemungkinan dalam mempengaruhi *turnover intention* yang tinggi. Perusahaan harus memeriksa secara berkala kepuasan kerja karyawannya dengan kuesioner yang disebarkan saat tertentu atau hanya sekedar pertanyaan informal dari atasan kepada karyawannya. Dengan memeriksa kepuasan kerja karyawan secara berkala, perusahaan dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dan dapat mengambil langkah perbaikan jika didapati hasil kepuasan kerja karyawan rendah. Tindakan yang bisa diambil ketika kepuasan kerja yang rendah adalah mengevaluasi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja berikut :

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

a. Pekerjaan itu sendiri

Perusahaan harus bisa membuat karyawan sudah merasa dibutuhkan dalam pekerjaannya.

b. Hubungan dengan atasan

Perusahaan harus bisa membuat kepemimpinan di dalamnya bersifat membangun dan memotivasi karyawannya, serta tetap menjaga hubungan baik antar karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan karyawan lainnya.

c. Rekan kerja

Perusahaan harus bisa menggunakan kewenangannya dalam mengatur hubungan antar pekerja di dalamnya agar tidak terjadi perselisihan.

d. Promosi

Perusahaan harus memikirkan untuk memberikan kesempatan dalam berkarir kepada karyawannya.

e. Gaji atau upah

Perusahaan harus memikirkan seberapa besar beban kerja yang diberikan kepada karyawannya sehingga dapat memberikan gaji atau upah yang sepadan dan memenuhi kebutuhan karyawannya.

KESIMPULAN, REKOMENDASI, DAN REFLEKSI DIRI

Kesimpulan

Berikut merupakan solusi yang dapat dilakukan perusahaan untuk menyelesaikan masalah di atas :

1. Solusi bagi permasalahan terjadinya lembur pada divisi garmen :

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- a. Perusahaan menggunakan salah satu dari sistem penggajian, dapat berdasarkan jam kerja atau target produksi.
 - b. Perusahaan memenuhi lima kebutuhan dasar manusia yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.
2. Solusi untuk masalah fasilitas kerja yang kurang nyaman pada gedung produksi garmen :
- a. Perusahaan menambahkan fasilitas unit kipas angin.
 - b. Perusahaan menambahkan personil kebersihan.
3. Solusi bagi permasalahan *Turnover* karyawan pada divisi garmen yang tinggi yaitu :
- a. Perusahaan memeriksa kepuasan kerja karyawan secara berkala.
 - b. Perusahaan memastikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan, hubungan dengan atasan, rekan kerja, promosi, gaji atau upah.

Solusi di atas dapat penulis ungkapkan didasari oleh hasil dari kuesioner, konseling, dan hal-hal yang dapat dipelajari atau diperbolehkan untuk diketahui yang bersumber dari kakak pembina magang pada perusahaan. Adapun pasti terdapat hal-hal lain diluar kemampuan penulis dan hal yang tidak boleh diketahui oleh penulis mengenai perusahaan dikarenakan alasan tertentu, seperti faktor lain yang mempengaruhi *Turnover Intention* pada karyawan divisi garmen berupa data dari jumlah turnover karyawan khusus divisi garmen dan sistem penggajian pada divisi garmen secara detail. Dengan begitu solusi di atas diungkapkan apa adanya oleh penulis berdasarkan apa yang penulis hadapi di perusahaan dengan berbagai keterbatasannya.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan pengalaman penulis selama melaksanakan kegiatan magang dengan kurun waktu 3 (tiga) bulan di PT Sri Rejeki Isman, penulis ingin memberikan beberapa rekomendasi yang dapat dipertimangkan oleh PT Sri Rejeki Isman, STIE YKPN, dan peserta magang yang selanjutnya akan melaksanakan magang di PT Sri Rejeki Isman agar dapat menjadi lebih baik kedepannya :

5.2.1 Bagi PT Sri Rejeki Isman

Berikut merupakan rekomendasi yang dapat penulis sampaikan kepada PT Sri Rejeki Isman :

1. Perusahaan dapat memberikkan tugas beserta kegiatan magang sesuaikan dengan program studi yang ditempuh oleh peserta magang.
2. Kegiatan yang diberikan agar lebih tidak monoton dan terjadwal, agar peserta magang lebih banyak mendapatkan ilmu yang sesuai dengan bidangnya.

5.2.2 Bagi STIE YKPN

Berikut merupakan rekomendasi yang dapat penulis sampaikan kepada STIE YKPN :

1. Memantau kegiatan magang di perusahaan agar setiap tugas dan kegiatan yang diberikan perusahaan kepada peserta magang dapat tetap sesuai dengan program studi.
2. Kerjasama antara STIE YKPN dan PT Sri Rejeki Isman akan terjalin lebih erat guna mempermudah mahasiswa magang di perusahaan tersebut.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

5.2.3 Bagi Peserta Magang Selanjutnya

Berikut merupakan rekomendasi yang dapat penulis sampaikan kepada peserta magang selanjutnya :

1. Mahasiswa lebih meningkatkan sifat inisiatif dan keingintahuan yang tinggi, agar semakin banyak ilmu yang akan didapat selama proses magang.
2. Mahasiswa lebih meningkatkan keaktifan selama kegiatan magang agar tugas dan kegiatan yang diberikan terasa cepat dituntaskan, serta dapat membangun teamwork yang baik selama proses magang berlangsung.
3. Mahasiswa lebih meningkatkan komunikasi yang baik antar peserta dan pembina untuk menghindari *miss communication*.

5.3 Refleksi Diri

Melalui refleksi diri ini, penulis berharap agar kedepannya hal-hal berikut dapat berguna saat masuk ke dalam dunia kerja :

1. Pada saat mendapatkan tugas untuk melakukan validasi data karyawan, melayani keluhan karyawan yang beragam, dan membantu koreksi psikotes penulis belum mengerti dan lancar untuk melakukannya, untuk mengatasi permasalahan tersebut penulis aktif bertanya kepada peserta magang lain yang sudah lama magang di departemen tersebut atau langsung bertanya kepada kakak pembina.
2. Penulis mendapatkan wawasan baru mengenai proses perekrutan karyawan. Mulai dari pelaksanaan tes pengetahuan garmen, tes keterampilan menjahit, hingga pelaksanaan psikotes sampai ke proses koreksi hasil tes.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Memerlukan proses seleksi yang Panjang untuk memilih calon karyawan yang baik dan sesuai bagi perusahaan.

3. Penulis mendapatkan pengalaman baru untuk mengisi acara bimbingan softskill kepada adik-adik PKL. Dimulai dari materi apa yang harus disiapkan, presentasi materi yang sudah disiapkan, hingga mencontohkan pengaplikasiannya pada peserta PKL. Penulis belajar dan menjadi tahu bahwa untuk menghasilkan karyawan yang baik diperlukan kegiatan bimbingan atau pelatihan yang rutin diadakan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan.
4. Penulis mempelajari bahwa dalam sebuah perusahaan peraturan yang ditetapkan untuk mendisiplinkan karyawan dapat berubah sewaktu-waktu sesuai dengan keadaan perusahaan terkini. Dengan begitu penulis harus cepat beradaptasi dengan peraturan perusahaan yang dikeluarkan berbeda dalam kurun waktu singkat tanpa disosialisasikan terlebih dahulu. Dengan begitu penulis harus peka dalam menyadari perubahan akan peraturan dan beradaptasi secepat mungkin.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

Wijayanto, Dian. (2012). *Pengantar Manajemen*.

Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*.

Stoner, James AF., R. Edward Freeman., Daniel R. Gilbert, JR. (1995). *Management, 6th Edition*. New Jersey : Prentice. Hall Inc.

Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Teori Dua Faktor Herzberg. Teori XY Mc Gregor dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen* 1 (1) 45-54. Surabaya.

Lazarus, R. S. (1976). *Pattern Of Adjustment: Third Edition*. New York: McGraw-Hill.

Kreitner, Robert., & Kinicki, Angelo. (2001). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.

<https://sritex.co.id/id/>

