

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring perkembangan zaman kebutuhan manusia sangatlah beraneka ragam. Mulai dari kebutuhan primer, sekunder, maupun tersier. Kebutuhan tersebut dapat terpenuhi karena adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek). Salah satu contoh perkembangan iptek adalah terbentuknya suatu perusahaan, yang merupakan tempat di mana terdapat kegiatan memproduksi suatu barang ataupun jasa yang dapat memenuhi kebutuhan manusia. Dalam menjalankan kegiatan usahanya perusahaan yang telah berdiri harus saling bersaing satu sama lain untuk mempertahankan usaha yang dijalankannya. Tidak dapat dimungkiri, satu jenis usaha akan dijalankan oleh beberapa perusahaan yang mengakibatkan persaingan antar perusahaan itu sendiri. Maka dari itu untuk tetap dapat bertahan dalam sebuah persaingan, perusahaan senantiasa melakukan pengembangan usahanya dalam segala aspek. Pengembangan yang dilakukan tentunya harus sejalan dengan visi dan misi yang buat oleh perusahaan.

Suatu perusahaan tentunya memiliki visi dan misinya masing-masing untuk mencapai tujuan dari usaha yang mereka jalani. Untuk mencapai tujuan tersebut banyak hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, mulai dari faktor internal perusahaan maupun faktor eksternal perusahaan. Pesaing merupakan salah satu faktor eksternal dari suatu perusahaan, selain itu seperti keadaan ekonomi, geografi, politik dan hal-hal lain yang mempunyai peluang maupun

ancaman juga merupakan faktor eksternal perusahaan. Untuk aspek yang berkaitan dengan kekuatan maupun kelemahan suatu perusahaan seperti keuangan, sistem manajemen yang digunakan, *profit* perusahaan, sumber daya manusia dan hal lainnya dinamakan dengan faktor internal perusahaan. Semua faktor tersebut sangat memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya. Tetapi ada satu aspek yang sangat penting demi berlangsungnya perusahaan, yaitu sumber daya manusia. Dalam hal ini tentunya bukan sembarang sumber daya manusia yang dapat mengelola perusahaan agar dapat berkembang dengan baik, tetapi harus sumber daya manusia yang memiliki kualitas.

Sumber daya manusia dikatakan sangat penting di atas segala aspek perusahaan lainnya adalah karena tanpa adanya sumber daya manusia dalam perusahaan maka aspek lainnya sudah dipastikan tidak akan bisa berjalan sebagaimana mestinya. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan otak dari seluruh kegiatan yang ada di perusahaan, mulai dari yang mengatur, menjalankan, sampai mengelola setiap kegiatan dalam perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tentunya tidaklah mudah. Perusahaan harus melalui rekrutmen dan seleksi untuk sumber daya manusianya dengan membuat kriteria yang sesuai dengan standar perusahaan yang bisa dikatakan terampil dan berkualitas. Dalam peningkatan kualitas sumber daya tersebut harus melalui pelatihan dan pengembangan yang akan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat mengelola dan menjalankan perusahaan dengan baik agar dapat bersaing di tengah perkembangan zaman. Selain itu dengan

menciptakan kondisi perusahaan yang baik juga akan berperan dalam meningkatkan kualitas manusia dalam perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia membutuhkan perkembangan secara kontinu untuk kemajuan perusahaan, baik dari pihak pimpinan maupun pekerja perusahaan itu sendiri.

Hasil yang didapat dari sumber daya manusia yang terampil di dalam suatu perusahaan, akan menciptakan iklim kerja dan lingkungan kerja yang baik bagi tenaga kerja itu sendiri. Dalam menunjang hal tersebut ada hal lain yang harus diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan yaitu sistem yang ada dalam perusahaan. Sistem yang dimaksud adalah bagaimana cara perusahaan dalam menentukan standar perusahaannya mengenai sumber daya manusia itu sendiri, seperti bagaimana jenis perjanjian kerja yang tersedia untuk tenaga kerja. Selain itu ada juga hal yang dapat memengaruhi dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu etos kerja tenaga kerja itu sendiri. Dari kedua hal tersebut yaitu perjanjian kerja yang jelas dan etos kerja yang dimiliki pekerja akan menciptakan kepuasan kerja seorang tenaga kerja terhadap perusahaan, yang bisa memengaruhi bagaimana tingkat loyalitas pekerja tersebut terhadap perusahaan tempat dia bekerja.

Loyalitas pekerja terhadap perusahaan adalah hal yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, karena loyalitas pekerja akan secara langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan yang dapat dilihat oleh pesaing maupun masyarakat. Loyalitas menggambarkan bahwa pekerja/ tenaga kerja merasa nyaman terhadap perusahaannya, berarti bisa dikatakan kepuasan akan terbentuk pada dirinya saat bekerja pada perusahaan tersebut sehingga muncul

rasa loyal dirinya terhadap perusahaan. Jika dalam suatu perusahaan terdapat banyak *turnover* pekerja, maka bisa dikatakan hal tersebut menandakan banyaknya pekerja yang tidak loyal terhadap perusahaan. Dengan keadaan seperti itu dapat dipastikan citra perusahaan akan dipandang buruk, yang bisa saja memengaruhi pekerja lainnya menjadi memikirkan kelayakan perusahaan tersebut dalam sistem kerja yang dimilikinya. Masyarakat luar juga akan memandang hal tersebut demikian sehingga dengan mudah pesaing akan dapat menjatuhkan perusahaan. Banyak faktor yang dapat memengaruhi bagaimana loyalitas dapat terbentuk dalam diri seorang pekerja, di antaranya gaya kepemimpinan dalam perusahaan, gaji dan insentif yang didapat, promosi jabatan, masa kerja dalam perusahaan, perilaku organisasi terhadap perusahaan, dan masih banyak lagi faktor lainnya. Jika satu atau lebih dari faktor tersebut tidak terpenuhi atau tidak sesuai dengan ekspektasi seorang pekerja maka akan timbul rasa ketidakpuasan dalam bekerja dalam perusahaan. Maka dari itu ketidakpuasan tersebut yang bisa memicu seorang pekerja tidak loyal lagi terhadap perusahaan tempat dia bekerja.

Perlu diperhatikan oleh perusahaan bagaimana tingkat kepuasan kerja pekerja, apakah sudah baik atau belum. Selain loyalitas pekerja banyak hal lainnya yang dipengaruhi oleh kepuasan pekerja, sehingga jika adanya ketidakpuasan pekerja maka akan timbul masalah-masalah lainnya seperti pemogokan kerja, antara atasan dan bawahan akan timbul konflik, tingkat kehadiran pekerja rendah, dan lain-lain. Sebelum masalah-masalah tersebut terbentuk adapun perasaan yang dirasakan oleh pekerja saat dirinya merasa tidak puas terhadap pekerjaannya dalam suatu perusahaan, seperti halnya menurunnya

motivasi pekerja dalam bekerja. Memang dalam hal ini kepuasan kerja pekerja tidak dapat disamaratakan bagi setiap pekerja, karena mengingat karakteristik atau individu yang berbeda-beda memiliki caranya masing-masing dalam menilai apakah pekerjaannya telah memenuhi kepuasan mereka atau belum. Persepsi seorang pekerja terhadap suatu pekerjaan yang dijalankannya akan memunculkan sebuah sikap terhadap pelayanan mereka sendiri hal tersebut disebut sebagai kepuasan kerja (Gibson, Ivancevich, dan Donnely dalam Priansa, 2016: 291). Menurut George dan Jones dalam Priansa (2016: 291) sekumpulan keyakinan, perasaan, pemikiran seorang pekerja terhadap bagaimana reaksi/ tanggapan seseorang dalam pekerjaannya disebut sebagai kepuasan kerja. Walaupun demikian perusahaan harus tetap berupaya dalam peningkatan kepuasan kerja pekerja. Tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dihasilkan pekerja berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap jalannya perusahaan. Seperti halnya menurut Roe dan Byars dalam Priansa (2016: 291) mengatakan bahwa tujuan organisasi yang efektif dapat terwujud bila didorong oleh tingginya tingkat kepuasan kerja seorang pekerja. Sebaliknya perusahaan akan mengalami ancaman berupa kemunduran cepat atau lambat jika tingkat kepuasan kerja pekerja rendah. Maka dari itu kepuasan kerja akan memengaruhi tingkat loyalitas pekerja dari sisi bagaimana perasaan emosional yang dihasilkan dirinya dalam menilai suatu pekerjaan dalam perusahaan.

Seperti yang telah dijelaskan, kepuasan kerja akan mendorong terbentuknya rasa loyal terhadap perusahaan. Dorongan tersebut bisa juga terbentuk jika perusahaan memiliki perjanjian kerja yang jelas. Perjanjian kerja

pekerja dibutuhkan guna menghasilkan rasa aman dan kepercayaan dari pekerja terhadap perusahaan tentang status mereka dalam perusahaan tersebut. Pekerja pada perusahaan biasanya memiliki suatu kontrak kerja yang terkait dengan pekerjaannya pada perusahaan. Berdasarkan Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, terdapat dua jenis perjanjian kerja yaitu PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) dan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Bagi pekerja yang telah memiliki kontrak kerja PKWTT biasanya disebut pekerja tetap, dan yang hanya memiliki kontrak kerja PKWT disebut dengan pekerja kontrak yang batas kerjanya telah ditentukan oleh perusahaan.

Status pekerja yang jelas dari adanya perjanjian kerja akan menghasilkan hal positif bagi perusahaan, seperti timbulnya rasa nyaman, aman, dan meningkatkan rasa kepuasan kerja. Dalam menjalankan pekerjaannya pekerja akan senantiasa melakukan semua kegiatannya dengan optimal yang akan membantu tercapainya tujuan perusahaan. Poin yang dimuat dalam perjanjian kerja hendaknya senantiasa memuat bagaimana kondisi pekerjaan, lingkungan kerja, upah atau gaji, syarat-syarat kerja, kewajiban dari pihak pekerja maupun perusahaan, dan berapa lama perjanjian kerja tersebut berlangsung. Selain itu biasanya memuat beberapa hal mengenai sanksi yang akan diterima bila seorang pekerja atau perusahaan tidak memenuhi persyaratan yang dibuat dalam perjanjian kerja. Hal tersebut patut digaris bawahi, karena pentingnya perjanjian kerja dibuat adalah agar perusahaan dan pekerja sama-sama merasa aman di bawah perlindungan hukum. Dapat dibayangkan jika tidak ada perjanjian kerja dalam suatu perusahaan maka akan terjadi hal yang tidak diinginkan. Misalnya

perusahaan akan memberikan gaji atau upah dengan semena-mena. Selain itu dari sisi pekerja juga dapat merugikan perusahaan. Contohnya pekerja akan seenaknya keluar dari perusahaan tempat ia bekerja sehingga terjadi *turnover* pekerja di perusahaan.

Dengan adanya perjanjian kerja diharapkan dapat meminimalisir kemungkinan-kemungkinan buruk yang akan terjadi dalam perusahaan dan akan memunculkan hal positif seperti kepuasan kerja pekerja yang menimbulkan loyalitas pekerja terhadap perusahaan. Ketiga hal tersebut dapat diciptakan oleh perusahaan agar tenaga kerja dapat berkembang dengan baik. Tetapi ada satu hal lain yang harus timbul langsung dari dalam diri pekerja tanpa diciptakan oleh perusahaan yaitu etos kerja. Etos kerja yang dimiliki pekerja akan berpengaruh dari cara pandang pekerja tersebut terhadap pekerjaan yang diembannya. Jika seseorang menganggap pekerjaan adalah suatu hal yang tinggi maka orang tersebut akan menghargai suatu pekerjaan dan cenderung memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya jika seseorang memandang pekerjaan hanyalah hal biasa yang bernilai rendah di mata orang tersebut, maka dirinya cenderung memiliki etos kerja yang rendah. Setiap orang yang memiliki etos kerja yang tinggi akan menghargai pekerjaannya dan akan menjalankan pekerjaan dengan sungguh-sungguh yang akan menimbulkan rasa puas pada dirinya terhadap pekerjaannya, dan akan menjadi salah satu pendorong munculnya rasa loyal pekerja terhadap perusahaan.

Tasikmalaya memiliki kecamatan yang menjadi pusat kerajinan bordir dan penghasil pakaian muslim yang ada di Jawa Barat yaitu kecamatan Kawalu.

Dari awal memasuki daerah Kawalu, kita dapat melihat gapura dengan tulisan “Selamat Datang di Sentra Bordir Kawalu Tasikmalaya” dan juga sepanjang jalan sudah dihiasi dengan berbagai *outlet* maupun *home industry* penghasil bordir maupun pakaian muslim. Persaingan bisnis *home industry* di kawasan Kawalu memanglah ketat. Hampir semua pebisnis telah memasuki pasar nasional, bahkan ada yang telah memasuki pasar mancanegara seperti Malaysia, Brunei, Arab, dan Singapura. Untuk skala perusahaan yang telah berbentuk garmen belum terlalu banyak di kawasan tersebut. Salah satu contoh perusahaan garmen yang ada di daerah Kawalu adalah CV. Al-Zidan.

CV. Al-Zidan memang sudah berdiri sejak tahun 1993 namun bentuknya tentu saja seperti pengusaha lainnya di Kawalu yaitu sebagai usaha *home industry*. Pada tahun 2019 barulah CV. Al-Zidan berubah menjadi garmen. Karena perusahaan ini baru saja berubah menjadi perusahaan besar, tentunya perusahaan ini sedang mengalami masa transisi dari usaha *home industry* menjadi garmen yang menyebabkan banyak sistem di dalamnya yang masih kurang baik. Peralihan tersebut belum dapat menciptakan manajemen seperti halnya perusahaan besar lainnya. Budaya kerja yang ada di dalamnya juga sangat berbeda dengan halnya industri rumahan. Karena dalam usaha garmen ini, tentunya pekerja sangat terikat dengan aturan-aturan yang ada. Tidak seperti pada usaha rumahan, pekerja tidak memiliki aturan tertentu, dan biasanya sistem yang dipakai hanyalah borongan. Jadi pekerja bebas dalam hal jam kerja, masa kerja, dan tidak ada aturan perilaku saat jam kerja, karena mereka hanya dipatok untuk mencapai target yang diberikan pada masing-masing pekerja.

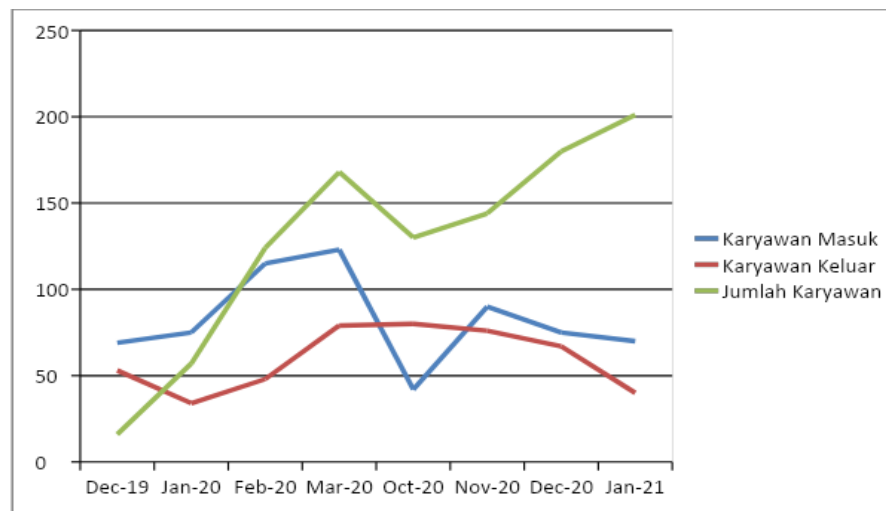
Perusahaan ini baru akan menciptakan sistem manajemen yang lebih tertata, dimulai dengan membentuk beberapa manajer untuk bagian-bagian tertentu. Menurut manajer sumber daya manusia di perusahaan tersebut, tenaga kerja masih masuk dalam kategori buruk. Salah satu alasannya adalah karena banyaknya pekerja yang keluar masuk dalam perusahaan tersebut. Pekerja bagian produksi adalah bagian yang rawan terjadinya *turnover* pekerja. Pada mulanya pekerja akan bermasalah pada absensi mereka yang kemudian lama kelamaan mereka akan keluar dengan sendirinya tanpa ada konfirmasi terhadap perusahaan. Data *turnover* pekerja pada CV. Al-Zidan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Turnover Pekerja CV. Al-Zidan tahun 2019-2021

Tahun	Bulan	Pekerja Masuk	Pekerja Keluar	Jumlah Pekerja
2019	November-Desember	69	53	16
	Januari	75	34	57
2020	Februari	115	48	124
	Maret	123	79	168
	Oktober	42	80	130
	Nopember	90	76	144
	Desember	75	67	180
2021	Januari	70	40	201

Sumber: Manajer Sumber Daya Manusia CV. Al-Zidan 2021

Tabel 1.1 jika digambarkan dalam sebuah diagram yaitu sebagai berikut:



Gambar 1.1

Diagram *Turnover* Pekerja CV. Al-Zidan tahun 2019-2021

Berdasarkan tabel 1.1 yang digambarkan dengan diagram pada gambar 1.1 sangat terlihat jelas banyak pekerja yang keluar masuk dari perusahaan. Penyebabnya disebabkan karena belum sempurnanya sistem manajemen yang ada di perusahaan tersebut. Seperti halnya perjanjian kerja atau kontrak kerja. Perusahaan belum memiliki perjanjian kerja yang harus ditandatangani oleh pihak pekerja, sehingga hal tersebut mengakibatkan tenaga kerja belum terikat oleh perusahaan tersebut. Pentingnya perjanjian kerja yang dilakukan adalah agar kedua pihak tidak melakukan hal-hal yang bisa merugikan perusahaan. Dalam kasus ini CV. Al-Zidan yang baru berubah bentuk menjadi garmen selama kurang lebih satu tahun masih menyusun sistem di perusahaan mereka agar terdapat perjanjian kerja. Tentu saja hal ini sangat disayangkan karena membuat celah bagi pekerja menjadi seenaknya dalam melakukan pekerjaan.

Selain itu penyebab tingginya perputaran pekerja di CV. Al-Zidan adalah adanya *culture shock* yang dialami para pekerja. Pekerja CV. Al-Zidan didominasi

oleh masyarakat sekitar perusahaan. Di daerah tersebut lebih banyak didominasi oleh usaha *home industry* yang mana sangat jauh dari kata terikat dengan aturan-aturan. Masyarakat yang terbiasa bekerja dengan budaya kerja di usaha rumahan, akan mengalami adaptasi dengan kebiasaan kerja di perusahaan besar (garmen) yang sistem kerjanya terikat dengan masalah waktu (jam kerja) dan kedisiplinan. Mereka yang tidak dapat beradaptasi akan mundur dan memilih untuk keluar dari perusahaan.

Pada CV. Al-Zidan pekerja tidak disyaratkan untuk memiliki standar pendidikan tertentu. Karena pada dasarnya CV. Al-Zidan untuk menilai kualitas sumber daya manusianya hanya berorientasi pada pelatihan dan pengembangan yang mereka lakukan. Pekerja yang berada pada bagian produksi tidak harus memiliki pendidikan tinggi karena untuk bagian pemotongan, jahit, *finishing*, dan *quality control* di CV. Al-Zidan paling dominan memerlukan keahlian profesi tersebut. Namun karena hal tersebut, banyak pekerja yang menganggap pekerjaan itu dinilai sebagai pekerjaan yang tidak tinggi yang mengakibatkan buruknya etos kerja pekerja. Pandangan pekerja dengan menganggap pekerjaan tersebut hanyalah pekerjaan biasa mengakibatkan sebagian pekerja tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan.

Belum adanya perjanjian atau kontrak kerja yang menyebabkan status pekerja yang belum jelas pada perusahaan dan buruknya etos kerja pekerja diduga menjadi penyebab belum tercapainya tingkat kepuasan kerja pekerja secara maksimal. Banyak pekerja yang keluar masuk perusahaan karena mereka memiliki etos kerja yang buruk dan juga tidak adanya keterikatan tenaga kerja

dengan perusahaan. Pekerja merasa tidak nyaman dalam bekerja dan memiliki tingkat absensi tinggi sehingga menyebabkan mereka keluar dari perusahaan menandakan kepuasan kerja mereka rendah. Ketika hal ini terjadi maka dapat dikatakan loyalitas pekerja terhadap perusahaan juga rendah. Rendahnya loyalitas pekerja akan mengakibatkan mundurnya perusahaan cepat atau lambat karena citra perusahaan akan buruk di pandangan umum dan kurang mampu untuk mengembangkan perusahaan secara maksimal.

Melihat fenomena tersebut maka pada CV. Al-Zidan ditemukan permasalahan mengenai kurangnya rasa loyalitas yang dimiliki para pekerjanya. Ketidakloyalan para pekerja di CV. Al-Zidan mengakibatkan besarnya tingkat perputaran pekerja (*turn over*). Adapun indikasi yang bisa menyebabkan ketidakloyalan para pekerja diakibatkan karena belum adanya status pekerja, etos kerja yang kurang baik, sehingga menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja yang baik secara langsung maupun tidak akan mempengaruhi loyalitas para pekerja.

Maka dari itu dirasa perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap aspek-aspek yang mengindikasikan memengaruhi loyalitas pekerja terhadap perusahaan, seperti status pekerja atau pekerja, etos kerja pekerja, dan kepuasan kerja pekerja. Hal tersebut sangatlah penting guna memberikan informasi terhadap bagaimana status kerja yang jelas dan tingkat etos kerja pekerja mendorong terciptanya kepuasan kerja pekerja dan menghasilkan tingkat loyalitas pekerja yang tinggi terhadap perusahaan.

Maka dari itu berdasarkan keadaan tersebut, penulis mencoba mengangkat sebuah penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Status Pekerja dan**

Etos Kerja terhadap Loyalitas Pekerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi(Studi Kasus pada CV. Al-Zidan Tasikmalaya)”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah yang terjadi pada CV. Al-Zidan Tasikmalaya, yaitu:

1. Bagaimana status pekerja pada pekerja bagian produksi di CV. Al-Zidan.
2. Bagaimana etos kerja para pekerja bagian produksi di CV. Al-Zidan.
3. Bagaimana kepuasan kerja pekerja bagian produksi di CV. Al-Zidan.
4. Bagaimana loyalitas pekerja bagian produksi di CV. Al-Zidan.
5. Bagaimana pengaruh status pekerja dan etos kerja terhadap loyalitas pekerja melalui kepuasan kerja pada pekerja bagian produksi CV. Al-Zidan.

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari dibuatnya penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang kuat serta memberikan bukti empiris yang kuat mengenai pengaruh Status Pekerja dan etos kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap loyalitas pekerja. Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang ada, maka penelitian ini dibuat untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Status pekerja yang berlaku pada pekerja bagian produksi CV. Al-Zidan.
2. Etos kerja yang dimiliki pada pekerja bagian produksi CV. Al-Zidan.
3. Kepuasan kerja pada pekerja bagian produksi CV. Al-Zidan
4. Loyalitas pekerja bagian produksi CV. Al-Zidan.

5. Pengaruh status pekerja dan etos kerja terhadap loyalitas pekerja melalui kepuasan kerja pada pekerja bagian produksi CV. Al-Zidan.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun manfaat atau kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbang ilmu pengetahuan dan bahan informasi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengetahui pengaruh status pekerja dan etos kerja terhadap loyalitas pekerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

- Dengan adanya penelitian ini diharapkan peneliti akan menambah pemahaman dan pengetahuan mengenai teori tentang Status Pekerja dan etos kerja terhadap loyalitas pekerja dengan didorong kepuasan kerja.
- Dapat dijadikan sebagai alat pembanding antara teori-teori yang didapat berdasar disiplin ilmu yang dipelajari di perguruan tinggi dengan keadaan nyata di dunia kerja.

- b. Bagi Perusahaan

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi penting kepada pihak perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan segala keputusan yang

berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia menjadi lebih baik.

- Diharapkan penelitian ini dapat menggambarkan bagaimana kondisi perusahaan terutama dari sisi pekerja mengenai bagaimana sistem maupun budaya kerja yang ada di perusahaan dan tanggapannya terhadap kebijakan yang dimiliki perusahaan.
- Sebagai pertimbangan manajer SDM dalam mengambil langkah perbaikan pada bagian-bagian yang bisa dikatakan belum maksimal guna peningkatan kualitas SDM perusahaan dan pengembangan SDM yang tepat bagi perusahaan.

c. Bagi Pembaca

Sebagai sumber informasi yang dapat memberikan manfaat guna penunjuk penelitian pada masalah yang sama atau guna penelitian lebih lanjut terhadap permasalahan yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan garmen penghasil busana muslim yaitu CV. Al-Zidan yang berada di Tasikmalaya dengan alamat lengkap di Jl. Saguling Kereteg, RT/ RW 01/ 04, Kelurahan Cilamajang, Kecamatan Kawalu, Kota Tasikmalaya.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama tujuh belas bulan lamanya dari mulai bulan November 2020 sampai dengan bulan April 2022. Dengan beberapa

kegiatan yaitu dimulai dari pengajuan SK skripsi, *research* perusahaan, pengajuan judul kepada dosen pembimbing sesuai masalah di lapangan, bimbingan, pengerjaan proposal, perbaikan proposal, sidang uji proposal, riset ke lapangan, pembuatan skripsi, perbaikan hasil skripsi, dan sidang uji skripsi. (Matriks waktu penelitian terdapat pada lampiran 1)