

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan serta pertumbuhan teknologi dan informasi yang pesat ini berdampak pada kebutuhan manusia yang menjadi lebih kompleks dan persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat. Ketatnya persaingan bisnis menuntut pihak-pihak yang terlibat di dalamnya bekerja lebih keras lagi agar keberadaannya tetap diakui oleh para konsumennya.

Suatu perusahaan harus mampu mengenali kebutuhan dan keinginan konsumen pada saat ini dan mampu memprediksi kebutuhan dan keinginan konsumen di masa depan, dengan memperhatikan kedua hal tersebut, maka perusahaan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk memenangkan sebuah persaingan bisnis. Diterima atau tidaknya produk yang dijual oleh perusahaan tergantung pada persepsi konsumen atas produk tersebut. Jika konsumen merasa produk tersebut dapat memenuhi kebutuhandan keinginannya, maka konsumen akan membeli produk tersebut.

Perkembangan industri dari tahun ke tahun semakin bekembang pesat terutama pada bidang konveksi dimana semakin banyak para pelaku industri konveksi yang berkembang dan tumbuh secara signifikan. Perusahaan yang bergerak di bidang konveksi memiliki dampak yang cukup besar pada perekonomian suatu Negara.

Berikut adalah tabel ekspor pakaian jadi (konveksi) dari tekstil menurut Negara tujuan utama dari tahun 2018 hingga tahun 2021.

Tabel 1.1
Ekspor Pakaian Jadi (Konveksi) dari Tekstil Menurut Negara Tujuan
Utama (2018-2021)

Negara tujuan	2018	2019	2020	2021
Berat bersih : 000 Ton				
Amerika Serikat	173,3	164,6	136,2	169,3
Jepang	33,7	31,1	26,8	23,1
Jerman	21,1	13,2	11,1	11,2
Korea Selatan	14,1	20,0	18,1	18,2
Inggris	7,0	5,2	4,6	5,3
Australia	6,1	5,6	6,0	6,5
Tiongkok	9,7	7,8	10,0	5,3
Belgia	5,1	3,4	3,7	2,9
Kanada	6,9	6,4	5,1	5,5
Uni Emirat Arab	4,9	4,5	3,3	3,3
Lainnya	75,3	73,4	65,2	72,0
Jumlah	357,2	335,2	290,1	322,6

Sumber: Publikasi Statistik Indonesia (Badan Pusat Statistik)

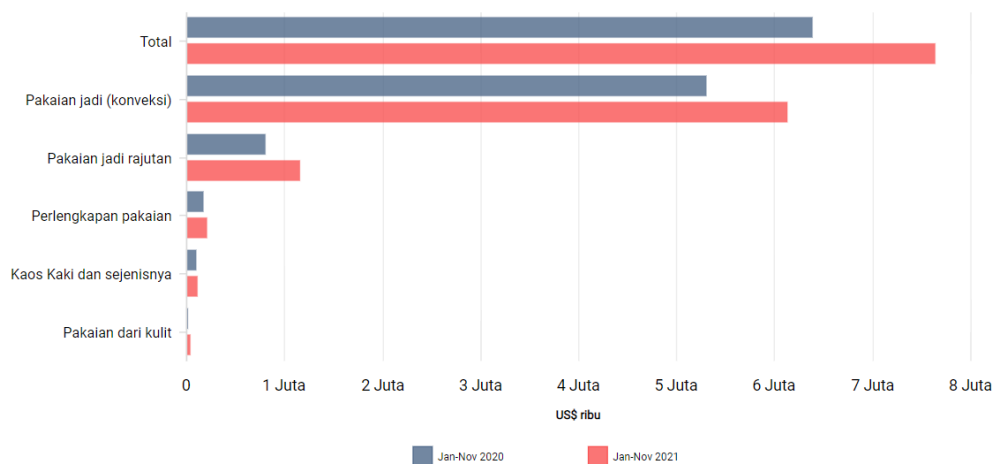
<https://www.bps.go.id/statictable/2019/02/25/2026>, Diakses Januari (2023)

Berdasarkan data yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik dalam halaman *website* resminya dapat dikatakan bahwa dalam empat tahun terakhir nilai jumlah ekspor pakaian jadi (konveksi) di dunia dari tahun ke tahun mengalami penurunan dan peningkatan. Berat ekspor pakaian jadi (konveksi) tertinggi dipegang oleh Negara Amerika Serikat pada tahun 2018 sebesar 173,3 ton. Meskipun mengalami penurunan pada tahun 2019 dan 2020, keadaan dapat membaik kembali pada tahun 2021 dengan kenaikan yang signifikan.

Hal ini pun berlaku pada negara lain dapat dilihat dari jumlah total yang sempat menurun namun dapat membaik kembali pada tahun 2021. Beberapa asumsi yang dapat disimpulkan dari fenomena ini adalah mulai membaiknya kondisi perekonomian di dunia akibat dari pandemi yang sempat terjadi di tahun 2019

hingga 2020 yang mengakibatkan terbatasnya fasilitas ekspor di berbagai Negara termasuk di Indonesia sebagai Negara yang memiliki jumlah penduduk cukup padat sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa kebutuhan akan pakaian jadi (konveksi) menjadi sangat dibutuhkan.

Berikut adalah grafik pertumbuhan nilai ekspor industri pakaian di Indonesia dikutip dari website databoks.katadata.co.id menyatakan bahwa Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan nilai ekspor industri pakaian Indonesia mencapai US\$ 7,64 miliar sepanjang Januari – November 2021. Angka tersebut tumbuh 19,59% dibanding periode yang sama tahun sebelumnya.



Sumber: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/01/28/ekspor-industri-pakaian-jadi-indonesia>, Diakses Januari (2023)

Gambar 1.1

Grafik Nilai Ekspor Industri Pakaian di Indonesia

Masih dikutip dari databoks.katadata.co.id rinciannya terhadap nilai ekspor pakaian jadi (konveksi) dari tekstil tumbuh 15,42% menjadi US\$ 6,12 miliar periode Januari – November 2021 dibanding periode yang sama tahun sebelumnya.

Hal ini membuktikan bahwa Indonesia menjadi salah satu penyumbang ekspor pakaian jadi (konveksi) yang bertumbuh secara signifikan khususnya di Asia.

Pada dasarnya setiap perusahaan, CV atau industri kecil yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak kemudian hari akan mengalami perkembangan yang sangat pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dan diantara faktor tersebut tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Keberadaan sebuah industri dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah semangat dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja, lingkungan kerja dan kesempatan berprestasi.

Dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi baik skala besar maupun kecil, fungsi pengawasan merupakan unsur yang penting demi kelangsungan dan

pertumbuhan serta keselamatan organisasi yang bersangkutan. Pengawasan digunakan sebagai salah satu alat ukur dimana roda organisasi dapat berjalan dengan baik atau tidak dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan mencapai tujuan perusahaan, pimpinan perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang diciptakan serta pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan salah satunya adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sedarmayanti (2017:25) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja sebagai tempat bekerja yang mempengaruhi hasil kerja dan mutu kehidupan mereka. Masih menurut Sedarmayanti (2017:25) Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekeliling seseorang pada saat ia bekerja yang meliputi kondisi secara fisik dan kondisi secara non fisik.

Masalah lingkungan kerja perlu di perhatikan, karena lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan, sehingga terciptanya peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Selain itu kondisi lingkungan kerja yang baik juga dapat menunjang kinerja seorang karyawan, Namun demikian dalam penerapannya perlu dilakukan perhitungan yang akurat agar lingkungan kerja yang disediakan ini tidak terlalu membebani kantor dari segi materilnya.

Menurut Sedarmayanti (2017:36) secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapat (*output*) dengan keseluruhan

sumber daya yang digunakan (input). Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya. Semangat kerja merupakan sikap seseorang dalam bekerja dengan penuh vitalitas sehingga target dapat tercapai. Untuk meningkatkan produktivitas pada diri karyawan, maka dibutuhkan usaha agar karyawan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Lingkungan kerja dan pengawasan adalah dua hal yang memiliki keterkaitan. Lingkungan kerja yang baik merupakan motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan memiliki produktivitas yang baik pula. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hidayatullah (2012) mengemukakan bahwa Lingkungan Kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja serta fasilitas yang diberikan, maka semakin baik pula produktivitas karyawan yang dihasilkan.

Pengolahan lingkungan kerja adalah faktor yang perlu mendapat prioritas oleh pihak pemilik agar tercapai tingkat produktivitas, sebagaimana yang di harapkan dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang akan memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dalam merencanakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan dengan baik, maka pimpinan tersebut harus memiliki wawasan tentang lingkungan kerja yang akan di persiapkan untuk industri tersebut. Hal ini dapat dilaksanakan

dengan baik apabila pimpinan yang bersangkutan mengetahui unsur- unsur terpenting yang akan menentukan lingkungan kerja untuk karyawan.

Pengelolaan pengawasan yang baik dapat membuat sebuah organisasi atau perusahaan memaksimalkan efisiensi dan efektivitas kerjanya. Dengan terciptanya efisiensi dan efektivitas yang baik, maka sebuah organisasi atau perusahaan dapat meminimalisir adanya penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan atau anggota organisasi itu sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ravela Septianingrum (2011) dengan judul Pengaruh Lingkungan dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Yero Mustika Purbalingga yang menyatakan bahwa adanya pengaruh dari lingkungan kerja dan produktivitas terhadap produktivitas kerja.

Phinisi Konveksi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di industri konveksi terutama pakaian yang berlokasi di Kota Tasikmalaya terdiri dari total 85 karyawan serta 35 karyawan yang berada pada bagian produksi. Untuk mengetahui lebih lanjut terkait permasalahan yang terjadi di Phinisi Konveksi Kota Tasikmalaya, peneliti melakukan pra-kuesioner kepada 35 orang responden yang berada di bagian produksi untuk mendukung kegiatan penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan terhadap produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja yang produktif serta pengawasan yang baik dapat mempengaruhi produktivitas produksi yang dikerjakan. Apabila produktivitas produksi di Phinisi Konveksi sering mengalami masalah dalam pengawasan dan lingkungan kerja, produksi yang dihasilkan menjadi kurang optimal dan akan mengurangi produktivitas para pekerjanya. Dengan adanya permasalahan tersebut

tentunya akan mempengaruhi *income* atau pendapatan yang didapat. Dalam menangani hal tersebut, Phinisi Konveksi belum maksimal dalam pemeliharaan lingkungan kerja yang baik serta memberikan pengawasan yang optimal sehingga produktivitas produksinya tidak berfungsi secara efisien dan maksimal. Proses pengecekan yang dilakukan di lingkungan kerja juga kurang berjalan lancar serta standar pengawasan yang ditetapkan tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Pemeliharaan lingkungan kerja di Phinisi Konveksi seharusnya dilakukan secara rutin untuk mengetahui tingkat produktivitas produksi yang dihasilkan. Apabila dalam upaya pengawasan dan pemeliharaan lingkungan kerja yang diterapkan Phinisi Konveksi memiliki banyak kesalahan, tentunya akan menyebabkan menurunnya fungsi pengawasan serta kerusakan lingkungan kerja yang lebih fatal dan dapat menimbulkan gangguan atau menghambat proses produksi diluar prediksi. Oleh karena itu, Phinisi Konveksi harus memiliki teknik tersendiri dalam memelihara lingkungan kerja guna untuk mendapatkan produktivitas produksi yang maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Suatu penelitian pada CV. Konveksi Phinisi)”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah dikemukakan dalam latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja di CV. Konveksi Phinisi?

2. Bagaimana pengawasan kerja di CV. Konveksi Phinisi?
3. Bagaimana produktivitas kerja karyawan di CV. Konveksi Phinisi?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Konveksi Phinisi?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengumpulkan data dan informasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan pengawasan sehingga dapat membantu dalam menunjang kelancaran produktivitas kerja karyawan di CV. Konveksi Phinisi.

Adapun tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja yang ada di CV. Konveksi Phinisi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengawasan kerja yang ada di CV. Konveksi Phinisi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas kerja karyawan di CV. Konveksi Phinisi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Konveksi Phinisi.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemilik CV. Konveksi Phinisi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperdalam wawasan di bidang manajemen, khususnya masalah lingkungan kerja, pengawasan dan bagaimana cara untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan yang baik.
3. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini dipilih lokasi untuk pengambilan data penelitian yaitu pada Phinisi Konveksi kota Tasikmalaya.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan selama 6 bulan, dimulai dari Bulan Oktober 2022 sampai dengan Bulan Maret 2023. Jadwal rencana penelitian ini digambarkan dalam matriks sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jadwal Rencana Penelitian

No.	Keterangan	Tahun 2022								Tahun 2023																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret				Juli							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■																								
2	Pembuatan Usulan Penelitian					■	■	■	■	■	■	■	■																
3	Sidang Usulan Penelitian																												
4	Revisi Usulan Penelitian																												
5	Pengolahan Data																					■	■	■	■				
6	Penyelesaian Laporan Hasil Penelitian																					■	■	■	■				
7	Pendaftaran Sidang Komprehensif																					■							
8	Sidang Komprehensif																					■	■	■	■				
9	Sidang Tugas Akhir Skripsi																												■

Sumber: Data Olahan Penulis (2023)