

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Faktor pendukung keberhasilan dalam pengembangan industri kreatif di ranah internasional pada saat ini adalah pesatnya *trend fashion*, salah satunya *trend* busana muslim. Indonesia menduduki peringkat ketiga dari daftar konsumen *fashion* busana muslim. Posisi ini berada setelah Turki dan Uni Emirat Arab (Marianti & Fitriani, 2019: 1-10). Hal ini menunjukkan bahwa persaingan bisnis *fashion* muslim sangat ketat dan dapat merebut pangsa pasar yang ada karena banyaknya jumlah perusahaan industri *fashion* busana muslim. Industri Garmen merupakan industri yang bergerak dalam bidang *fashion* yang memproduksi pakaian dan dapat memenuhi kebutuhan sandang masyarakat. *Fashion* menjadi salah satu komoditas ekspor yang paling besar dibanding dengan komoditas yang lain.

Industri *fashion* muslim merupakan salah satu industri yang sedang berkembang saat ini. Perkembangan *fashion* selalu mengikuti *trend* dan perkembangan zaman. Berbagai pengembangan model dan desain menjadi semakin meluas secara signifikan. Karena hal ini, perusahaan konveksi menjadi semakin berkembang dan berpotensi untuk maju. Hampir semua perusahaan konveksi menerapkan *fast fashion* dalam model kerjanya. *Fast fashion* merupakan banyaknya model *fashion* dengan harga yang murah dan diproduksi secara cepat dengan jumlah yang banyak dalam jangka waktu tertentu. Proses produksi harus

dilakukan secara cepat agar selalu *up to date*. bisa mengikuti perkembangan zaman karena *fast fashion* dianggap sebagai model bisnis yang inovatif. Perkembangan *trend fashion* secara global dalam sektor *fashion* dunia dapat memperkenalkan produksi *fashion* siap pakai atau *readymade garment (RMG)* (Witarka et al., 2022: 419-426).

Banyak sekali di Indonesia perusahaan yang bergerak dibidang industri barang jadi yang berupa pakaian baju busana muslim. Industri garmen di Indonesia terus berkembang sejalan dengan permintaan pasar oleh masyarakat karena mayoritas agama di Indonesia beragama islam oleh karena itu bidang usaha busana muslim menjadi salah satu peluang yang besar. Industri garmen merupakan salah satu bentuk usaha dalam bidang *fashion* yang memproduksi pakaian jadi dalam jumlah yang banyak. Industri garmen di Indonesia terus berkembang sejalan dengan kebutuhan masyarakat dan jumlah penduduk yang semakin besar sehingga profit yang diperoleh sangat banyak dan menjanjikan. Maka dari itu tentu hal ini akan mengakibatkan terjadinya persaingan bisnis yang ketat.

Salah satu perusahaan konveksi yang bergerak di dalam bidang *fashion* busana muslim yaitu CV. Firjani Utama Tasikmalaya. CV. Firjani Utama Tasikmalaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri tekstil barang jadi yang berupa pakaian baju muslim laki-laki seperti baju koko, kemeja, kurta dan jubah dengan ukuran anak sampai dengan dewasa. CV. Firjani Utama Tasikmalaya pada usaha milik keluarga secara bersama-sama dikelola dari awal usaha sampai sekarang saat ini. Dengan seiringnya waktu pada tahun 2019 CV. Firjani Utama Tasikmalaya mengubah bentuk perusahaannya dari konveksi rumahan menjadi

perusahaan garmen, lalu karyawannya bertambah menjadi ratusan karyawan dan sekarang terhitung total karyawannya menjadi 165 karyawan.

Dengan jumlah karyawan yang terus bertambah seiring dengan meluasnya usaha, tidak dapat dihindarkan bahwa beberapa permasalahan terkait pengelolaan sumber daya manusia akan muncul. Menurut Andrew (2011: 2) “Manajemen sumber daya manusia adalah proses penarikan, penyeleksian, penempatan, indoktrinasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia oleh dan di dalam perusahaan.” Berdasarkan pengertian sumber daya manusia di atas, maka penting bagi perusahaan untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia yang ada demi tercapainya pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal.

Berdasarkan hasil observasi awal pada perusahaan yang hendak diteliti yaitu CV. Firjani Utama Tasikmalaya, peneliti menemukan permasalahan terkait kinerja karyawan. Dimana hal tersebut dapat terlihat dari angka produksi yang terus menurun setiap tahunnya. Data hasil observasi dari perusahaan yang menggambarkan turunnya tingkat produksi pada 4 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Persentase Data Produksi CV. Firjani Utama Tasikmalaya

No	Tahun	Total Produksi
1	2019	127.236
2	2020	125.546
3	2021	120.114
4	2022	110.551

Sumber: Bagian Produksi CV. Firjani Utama Tasikmalaya, 2023.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa masalah mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang kemudian berdampak terutama terhadap menurunnya tingkat

produksi pada CV. Firjani Utama Tasikmalaya yang semakin menurun. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bakdiyanto (2020: 59) dengan judul penelitian Pengaruh Produktivitas Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat produktivitas maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Kinerja merupakan catatan hasil yang diperoleh dari pekerjaan pegawai dalam kurun waktu yang sudah ditetapkan (Subchanifa, 2020: 4). Selain untuk mengoptimalkan tingkat produktivitas menurut Mangkunegara (2017: 67) tujuan dari penilaian kinerja diantaranya adalah untuk meningkatkan rasa pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja, memotivasi karyawan, memberikan peluang untuk meningkatkan karir, mendefinisikan dan merumuskan kembali sasaran masa depan serta memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan pelatihan sesuai kebutuhan. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat kinerja karyawan melalui penilaian kerja, karena dengan begitu evaluasi dapat dengan mudah dilakukan, sehingga perusahaan dapat memperbaiki permasalahan yang ada langsung pada akar permasalahannya.

Menurut kepala bagian produksi, menurunnya tingkat produksi seperti yang dapat dilihat pada di atas diakibatkan oleh beberapa aspek, diantaranya karyawan terlambat menyelesaikan tugas sehingga tidak dapat mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Hal tersebut berkaitan dengan adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kapasitas. Beban kerja yang sesuai kapasitas tentu saja akan

mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Bukan hanya beban kerja saja yang dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan lingkungan kerja yang tidak memadai misalnya kurang penerangan atau cahaya, kebisingan suara dan jika ruangan terlalu panas maka akan menimbulkan ketidaknyamanan karyawan maka imbasnya akan mempengaruhi terhadap tingkat kinerja karyawan.

Faktor penyebab kinerja karyawan mengalami penurunan pada CV. Firjani Utama Tasikmalaya karena adanya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang berdekatan sehingga tidak terselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan yang mengakibatkan penurunan hasil produksi. Hal ini menggambarkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan melebihi kapasitas atau *over capacity*. karyawan sering kali harus bekerja lembur agar bisa mencapai target karena jika tidak bisa memenuhi pencapaian target maka produksi itu akan menjadi hutang jam kerja.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti halnya kurang komunikasi antara karyawan dengan karyawan lain bahkan karyawan dengan manajer dapat mengalami penurunan kinerja karyawan. Hal ini membuat karyawan sulit untuk mencapai target produksi yang sudah ditetapkan karena target yang ditetapkan seringkali berubah-ubah sesuai dengan orderan produksi yang masuk ke perusahaan, karyawan sering kali bekerja secara lembur karena adanya penambahan biaya produksi. Selain itu, ventilasi udara yang kurang maksimal mengakibatkan sirkulasi oksigen berkurang, udara yang kotor dan berdebu akibat banyaknya benang yang bertebaran, kurangnya pencahayaan dapat menyebabkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga akan memperlambat pekerjaan, suara

bising di lingkungan kerja hendaknya dihindari karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien sehingga kinerja karyawan meningkat.

Di dalam pengembangan perusahaan, sumber daya manusia menjadi faktor terpenting pendukung berlangsungnya suatu perusahaan. Pada perusahaan yang bergerak di bidang produksi, kinerja sumber daya manusia selalu dituntut untuk bekerja secara maksimal demi kemajuan perusahaannya. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan bekerja secara maksimal guna mencapai visi perusahaan yaitu menjadikan perusahaan CV. Firjani Utama Tasikmalaya menjadi perusahaan yang unggul dan cakap dalam kinerja dan komitmen kepada pelanggan. Perusahaan tidak akan bisa lepas dari peranan kinerja karyawan karena kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan *output* pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang mana karyawan harus selalu diperhatikan kebutuhan dan tuntutannya agar karyawan selalu memiliki kinerja yang maksimal.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai perilaku dan juga hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019: 184). Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak, dan inilah yang akan menjadi tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan itu tergantung kepada sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Mangkunegara (2017: 67) Kata kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang

dicapai seseorang) yaitu hasil kerja (*output*) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Perusahaan yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat dilihat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan target kuantitas dan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Yusuf et al., (2019: 4787-4797) bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, menurut Nabawi (2019:170-183) menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Mizola et al., 2016: 145-150). Maka perlu dilakukan penelitian ulang terkait pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Muslih & Hardani (2022: 23-25) bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut hasil penelitian Laksono (2020: 74-82) ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, menurut Aslian (2019: 680-687) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini maka perlu dilakukan penelitian ulang terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Firjani Utama Tasikmalaya.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian berdasarkan uraian latar belakang diantaranya:

1. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi CV. Firjani Utama Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi CV. Firjani Utama Tasikmalaya
3. Bagaimana pengaruh Kinerja Karyawan bagian produksi CV. Firjani Utama Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan bagian produksi CV. Firjani Utama Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV.Firjani Utama Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV.Firjani Utama Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kinerja karyawan bagian produksi CV.Firjani Utama.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan bagian produksi CV. Firjani Utama Tasikmalaya

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak diantaranya sebagai berikut :

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk mengkaji mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis akan berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan penelitian dengan permasalahan dengan berdasarkan metode ilmiah, yang diharapkan nantinya dapat memberikan manfaat bagi :

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman, menambah wawasan, dan menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV.

Firjani Utama Tasikmalaya. Dan diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik agar dapat memperhatikan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang efektif sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

c. Bagi Universitas Siliwangi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan menambah wawasan bacaan yang bisa digunakan untuk pihak yang membutuhkan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

d. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan menambah wawasan bacaan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV Firjani Utama Tasikmalaya yang berada di Jl.Saguling Panjang, Cigantang, Kec.Mangkubumi, Tasikmalaya, Jawa Barat 46181. Dengan No.Telepon 0812-3777-6651.

Penelitian ini dilaksanakan selama 8 bulan terhitung mulai dari bulan Februari 2023 sampai dengan Oktober 2023. Sebagaimana sesuai dengan waktu yang terlampir.