

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Industri fashion muslim telah mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, baik dalam hal pendapatan maupun variasi produk. Hal ini mencakup pakaian, aksesoris, dan produk-produk lain yang sesuai dengan prinsip-prinsip busana Islam. Pertumbuhan ini menciptakan peluang baru dalam hal karier dan lapangan pekerjaan di sektor fashion muslim. Meskipun industri fashion muslim menawarkan peluang karier yang menarik, ada juga tantangan yang perlu diatasi oleh para pekerja di dalamnya. (Meutia dan Narpati, 2021). Industri ini melibatkan berbagai pihak, mulai dari desainer, produsen, hingga penjual. Karyawan yang bekerja di industri *fashion* memiliki berbagai latar belakang dan peran yang berbeda-beda (Pangarso & Ramadhyanti, 2020).

Merujuk pada Thomson Reuters dalam *State of the Global Islamic Economic 2023*, nilai produksi untuk industri *fashion* muslim dunia cukup fantastis sekitar USD 230 miliar pada tahun 2021. Jumlah tersebut merupakan 11% total belanja pakaian penduduk dunia dengan rata-rata sebesar 2,8% per tahun. Selanjutnya, jumlah tersebut melonjak sampai USD 322 miliar pada tahun 2022 atau mencapai 11,5% dari total produksi global. Saat ini, negara yang menjadi tujuan ekspor *fashion* muslim khususnya Indonesia yaitu Amerika Serikat, Jepang, Jerman, Korea, Inggris, Australia, Kanada, Uni Emirat Arab, Belgia dan RRT (katadata.co.id, 2024).

Di tengah persaingan pasar global, para pelaku industri mode busana muslim harus memiliki fondasi dari hulu ke hilir yang tangguh dan unggul. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh *The World Economic Forum* pada tahun 2023, tingkat kepuasan kerja karyawan di industri fashion di dunia berada pada peringkat 16 dari 120 industri. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di industri fashion di dunia relatif tinggi (Knysh, I., 2023). Berdasarkan penelitian tersebut, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di industri fashion, di antaranya tekanan kerja yang tinggi, konflik antara kreativitas dan produktivitas serta lingkungan kerja yang positif. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan di industri *fashion* memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, yaitu: produktivitas, kreativitas dan loyalitas. Berdasarkan fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan di industri fashion merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan (Knysh, I., 2023).

Hal ini sejalan dengan fenomena Industri *fashion* hijab lokal Indonesia yang mengalami pertumbuhan pesat dalam beberapa tahun terakhir. Pertumbuhan industri *fashion* hijab ini juga diikuti dengan meningkatnya perhatian terhadap kepuasan kerja para pekerja di industri ini. Meskipun industri fashion hijab lokal Indonesia berkembang pesat khususnya pada *brand fashion* hijab di kota Bandung seperti Shafira, Shasmira, Hazana dan Elmeira, namun terdapat beberapa tantangan yang dihadapi salah satunya adalah tingkat kepuasan kerja yang rendah pada pekerja industri *fashion* hijab. Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor,

seperti kondisi kerja, gaji, jam kerja, dan lingkungan kerja, dapat memengaruhi kepuasan kerja (Kusmayati, 2020).

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatannya tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja, (Rivai, 2019). Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu lingkungan kerja dan beban kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja, baik fisik maupun non-fisik. Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu (Saputra, 2021).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan ruangan yang ditempati saat bekerja, atau lingkungan dimana seseorang bekerja. baik lingkungan kerja secara fisik, yaitu lingkungan tempat bekerja, maupun lingkungan kerja non fisik, yaitu hubungan diantara karyawan atau dengan atasan, yang dapat memengaruhi emosi. Maka dari itu, lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan sebagai wirausaha dituntut untuk memiliki dan menciptakan lingkungan kerja kondusif, sehingga pada gilirannya mengarah kepada kegiatan pencapaian tujuan yang diharapkan, dan tujuan tersebut akan

dapat dicapai jika lingkungan tempat bekerja cukup nyaman, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik (Nabawi, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Adriansyah, Ibrahim, 2021), yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Operator Gardu Induk pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Banda Aceh Provinsi Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Yusuf, Astuti, & Kurniawati., 2022), yang berjudul Pengaruh kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmed & Maisara (2023), yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bagi Pekerja Umkm Surakarta. Dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Di lingkungan kerja industri, karyawan bagian produksi sering menghadapi beban kerja yang tinggi. Mereka harus mampu mengejar target produksi, mematuhi prosedur kerja yang ketat, serta peningkatan standar yang dapat menyebabkan karyawan bagian produksi menghadapi tekanan yang signifikan. Beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit - unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (Khairusy & Saputra, 2022). Beban kerja yang berlebihan

atau kurangnya tantangan dalam pekerjaan juga dapat memengaruhi kepuasan kerja. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan harapan individu dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan kepuasan (Khairusy & Saputra, 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan, berjudul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Saputra, 2021). Diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan, berjudul Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. Dimana hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja (Yuananda, & Indriati, 2022). Diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh, berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Dimana Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Darwis, R., 2019).

Perusahaan Al Huda merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur dengan produksi Konveksi pakaian muslim dengan spesifikasi produk Baju Koko, dan Mukena, yang mana dalam proses produksinya pihak perusahaan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Tidak semua karyawan akan merespons beban kerja dengan cara yang sama. Beban kerja yang sama dapat menghasilkan reaksi yang berbeda tergantung pada karakteristik individu, seperti toleransi stres, keterampilan manajemen waktu, dan

motivasi. Fenomena ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang beragam di antara karyawan.

Berikut data target dan realisasi kerja bagian produksi di Perusahaan Konveksi Al-Huda:

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Produksi Tahun 2023**

Bulan	Baju Koko			Mukena		
	Hasil	Target Produksi (pcs)	Ketercapaian %	Hasil	Target Produksi (pcs)	Ketercapaian %
Januari	11.302	11.000	102.74	11.656	15.000	77.71
Februari	9.482	11.000	86.2	11.585	15.000	77.23
Maret	8.665	11.000	78.77	9.301	15.000	62.01
April	11.638	11.000	105.8	11.587	15.000	77.25
Mei	11.584	11.000	105.31	15.843	15.000	105.62
Juni	9.306	11.000	84.6	16.172	15.000	107.81
Juli	9.304	11.000	84.58	16.975	15.000	113.17
Agustus	9.305	11.000	84.59	15.120	15.000	100.8
<b>Rata - Rata</b>	<b>10.073</b>	<b>11.000</b>	<b>91.57</b>	<b>13.530</b>	<b>15.000</b>	<b>90.2</b>

Sumber: Laporan Hasil Produksi Al- Huda Tasikmalaya, 2024

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi produksi dari bulan Januari sampai dengan bulan Agustus secara rata-rata tidak mencapai target yang ditetapkan, padahal target kerja ini sangat diperlukan untuk memenuhi pesanan dan stok barang digudang. Hal ini diindikasikan karena permasalahan kepuasan kerja yang kurang terpenuhi oleh perusahaan berdasarkan observasi awal atau penelitian langsung ke perusahaan yang dilakukan, diketahui upah dirasa kurang, pekerjaan dengan target yang tinggi, tidak adanya kesempatan untuk pengembangan karir, proses pengawasan yang kurang terkoordinasi dan kondisi kerja yang dirasakan kurang nyaman. Hal ini dapat dilihat dari data honorisasi atau upah kerja, sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Upah pekerja bagian produksi pada Perusahaan Konveksi Al-Huda Per bulan di Tahun 2023**

<b>Posisi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Upah Kerja per Hasil Produksi</b>	<b>Target Produksi Perbulan</b>	<b>Total Upah Tenaga Kerja Per Bulan</b>
Kepala Produksi	1	-	-	4.000.000
Tenaga Kerja Potong	6	-	-	2.500.000
Helper	4	-	-	2.000.000
Tenaga Kerja Jahit	50	Rp. 10.000	300 Pcs	3.000.000
Tenaga Kerja Bordir	50	Rp. 10.000	300 Pcs	3.000.000

Sumber: Al- Huda Tasikmalaya, 2024

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa upah kerja karyawan tenaga jahit dan bordir sebenarnya berada di atas UMR kota Tasikmalaya yaitu Rp. 2.630.951,- (jabarprov.go.id, 2024). Namun, dibanding dengan upah rata – rata industri konveksi di Tasikmalaya, upah tersebut berada dibawah rata-rata yaitu Rp. 5.000.000 – Rp. 6.000.000,- berdasarkan data dari Gabungan Pengusaha Bordir Tasikmalaya (Gapebta, 2024). Sedangkan untuk bonus tahunan, Al-huda hanya menerapkan Bonus Tunjangan Hari Raya, yaitu sebesar Rp.1.000.000,-. Dengan target kerja tinggi dan upah yang masih dibawah rata – rata upah industri konveksi di Tasikmalaya, membuat para pekerja tidak puas sehingga seringkali berakibat pada pencapaian target kerja yang tidak optimal (Al-Huda, 2024). Hal ini menjadikan permasalahan dalam mencapai kepuasan kerja.

Hal tersebut juga didukung oleh masalah yang terdapat dalam hal lingkungan kerja setelah dilakukan pengamatan atau observasi awal, diketahui bahwa udara yang di timbulkan dari mesin menimbulkan panas dan ditambah

kurangnya *exhaust* (pembuangan udara) yang ada di dalam ruang produksi sehingga sirkulasi udara yang cukup panas membuat ketidaknyamanan dalam bekerja, tata letak mesin yang sempit sehingga karyawan kurang leluasa bergerak. Selain itu terdapat juga masalah dalam hal beban kerja. Salah satu permasalahan utama yang mungkin dihadapi adalah beban kerja yang berlebih. Karyawan di sektor produksi pakaian seringkali dihadapkan pada jadwal produksi yang ketat, tuntutan target produksi yang tinggi, dan waktu kerja yang panjang. Hal ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Sebagai sebuah Perusahaan, Al Huda memiliki kewajiban memastikan bahwa pekerja dan orang lain yang terlibat dalam lingkungan kerjanya tetap berada dalam kondisi nyaman dan aman sepanjang waktu serta harus mampu memberikan beban kerja yang seimbang dengan kondisi karyawan.

Pada industri manufaktur, lingkungan kerja yang baik dan beban kerja yang sesuai dapat menjadi faktor penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan menghasilkan produk yang berkualitas. Lingkungan kerja dan beban kerja merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan beban kerja yang sesuai akan membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan. Maka dari itu lingkungan kerja serta beban kerja harus menjadi acuan yang penting untuk seluruh karyawan agar dapat menghasilkan peningkatan dalam kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan akan memberikan wawasan

yang berharga bagi manajemen Al Huda dan perusahaan konveksi serupa, sehingga mereka dapat mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang akan dilaksanakan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan, berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang. Dimana hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Fahira, J. N., Abrian, Y., & Wulansari, N., 2022). Dan didukung oleh penelitian yang dilakukan, berjudul Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian secara simultan (uji F) beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Yuananda, R., & Indriati, I. H., 2022).

Berdasarkan pembahasan tersebut, ditemukan *research gap* (kesenjangan penelitian) dimana penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi bahwa faktor-faktor seperti beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di berbagai konteks industry. Penelitian sebelumnya terutama fokus pada industri jasa seperti hotel dan kampus. Ada potensi untuk memperluas penelitian ini ke industri manufaktur atau perdagangan. Selanjutnya, perusahaan dengan skala yang berbeda memiliki dinamika kerja yang berbeda dan tanggapan karyawan yang berbeda terhadap faktor-faktor lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut yang akan dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” (Survey pada Karyawan Bagian Produksi di Al Huda Tasikmalaya).**”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka permasalahan diidentifikasi terkait dengan hal-hal sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja pada karyawan bagian produksi di Al Huda Tasikmalaya.
2. Bagaimana beban kerja pada karyawan bagian produksi di Al Huda Tasikmalaya.
3. Bagaimana kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi di Al Huda Tasikmalaya
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di Al Huda Tasikmalaya.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan kerja pada karyawan bagian produksi di Al Huda Tasikmalaya.
2. Beban kerja pada karyawan bagian produksi di Al Huda Tasikmalaya.
3. Kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi di Al Huda Tasikmalaya.

4. Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di Al Huda Tasikmalaya.

#### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini diantaranya adalah bagi:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terutama mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan penerapan ilmu dan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dan melakukan perbandingan dengan kenyataan yang terjadi di dunia usaha.

2. Bagi Perusahaan

Mengharapkan agar hasil penelitian ini akan dapat digunakan oleh pihak perusahaan Konveksi Al-Huda sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia kedepannya.

#### **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

##### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian akan dilakukan di Jalan Saguling Panjang, Cilamajang, Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya, Jawa Barat.

##### **1.5.2 Jadwal Penelitian**

Penelitian direncanakan selama 7 (tujuh) bulan, terhitung mulai bulan November 2023 sampai dengan bulan Mei 2024. Adapun lebih lengkapnya mengenai jadwal penelitian dapat dilihat pada Lampiran 1.