

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Industri tekstil merupakan salah satu usaha yang banyak diminati oleh masyarakat dan dapat menyerap banyak tenaga kerja di Indonesia. Hasil produk dari industri tekstil sudah tersebar luas di seluruh daerah di Indonesia. Harga dari produk tekstil juga sangat beragam, mulai dari skala rendah hingga skala tinggi. Tingginya permintaan tekstil memicu peningkatan perkembangan industri tekstil baik dalam skala kecil hingga skala besar (Hasan et al., 2021).

Industri tekstil berperan penting dalam perekonomian di wilayah Kota Tasikmalaya. Industri tekstil menyumbangkan 42,1% terhadap industri pengolahan (Diskop, UMK dan Indag Kota Tasikmalaya, 2016). Industri pengolahan menyumbangkan 14,6% terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kota Tasikmalaya (data dari BPS Kota Tasikmalaya, 2016). (Siswana Kurniadi et al., 2017).

Industri tekstil merupakan salah satu kelompok produksi yang dipilih sebagai inti untuk mencapai tujuan utama “*Making Indonesia 4.0*” yaitu industri yang siap menghadapi revolusi 4.0. Untuk menyambut era industri 4.0, perusahaan perlu menerapkan strategi yang salah satunya adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan ini peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mengikuti revolusi industri 4.0 (Mahrivi et al., 2024).

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam merealisasikan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia (Putri dan Rahyuda dalam Budiasa, 2021:1). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang melibatkan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan (Susan, 2019).

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling fundamental bagi suatu organisasi karena kinerja mereka sangat berpengaruh untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan (Suryani et al., 2020:1). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2022: 67). Terdapat banyak hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah menerapkan kedisiplinan, karena karyawan yang disiplin akan melakukan pekerjaan dengan baik (Lestari Siregar et al., 2023).

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan dalam Hartono et al., 2021). Disiplin kerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Mengingat pentingnya peranan disiplin kerja bagi para karyawan, diharapkan para karyawan harus selalu berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja. Dengan tingkat disiplin yang tinggi, karyawan akan taat pada seluruh peraturan perusahaan, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat

berjalan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh organisasi. (Hartono et al., 2021). Selain disiplin kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, dengan adanya motivasi kerja, dapat menumbuhkan rasa seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga karyawan mampu untuk mencapai target yang telah diberikan oleh perusahaan.

Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu (Stanford dalam Mangkunegara, 2022:93). Motivasi melibatkan berbagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Ini mendorong seseorang untuk bekerja keras dan berusaha mencapai tujuan tertentu, dengan menggunakan strategi, perencanaan, pengambilan keputusan, serta keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki (Putri et al., 2021). Selain motivasi, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja karyawan dengan atasan maupun hubungan kerja sesama karyawan, ataupun hubungan kerja dengan bawahan (Sedarmayanti dalam Yacinda et al., 2014). Dalam lingkungan kerja, tidak hanya aspek fisik yang harus diperhatikan, tetapi juga aspek non-fisik yang sama pentingnya untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik dapat mempengaruhi kondisi fisiologis dan psikologis karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka (Frida et al., 2019).

CV Firjani Utama Tasikmalaya merupakan salah satu perusahaan di Kota Taikmalaya yang bergerak di bidang industri tekstil barang jadi atau industri

garmen. CV Firjani Utama Tasikmalaya merupakan perusahaan yang didirikan oleh H. Nandang Gunawan yang sekarang dikelola secara bersama oleh putra dan putrinya. Pada mulanya CV Firjani Utama Tasikmalaya merupakan konveksi rumahan yang berlabel Al-Zidan yang memproduksi pakaian muslim pria, seiring berjalannya waktu pada tahun 2019 CV Firjani Utama Tasikmalaya mengubah bentuk perusahaannya menjadi perusahaan garmen, yang sekarang memiliki 145 orang karyawan, yang tidak hanya memproduksi produk sendiri melainkan melayani jasa untuk produksi pakaian sesuai dengan permintaan konsumen untuk berbagai merek.

Pada observasi awal yang dilakukan di CV Firjani Utama Tasikmalaya, ditemukan permasalahan terkait kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari target produksi 5 tahun kebelakang yang tidak tercapai.

**Tabel 1. 1**  
**Data Pencapaian Produksi CV. Firjani Utama Tasikmalaya**

No	Tahun	Target	Realisasi	Selisih
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	2019	150.000	127.236	22.764
2	2020	150.000	125.546	24.454
3	2021	150.000	120.114	29.886
4	2022	150.000	110.551	39.449
5	2023	175.000	111.146	63.854

Sumber: CV. Firjani Utama Tasikmalaya, Februari 2024.

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa capaian produksi setiap tahunnya menurun karena selisih dari target dan realisasi produksi meningkat. Data hasil produksi tersebut merupakan bagian dari indikator kinerja karyawan yaitu target.

Hasil produksi CV. Firjani Utama Tasikmalaya mengalami penurunan secara terus menerus dan tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Maka dari itu, hal ini menyimpulkan bahwa kinerja operator jahit di CV Firjani Utama Tasikmalaya masih terbilang rendah.

Menurut survey awal dengan staf bagian personalia CV Firjani Utama Tasikmalaya, diperoleh informasi bahwa terdapat beberapa operator jahit yang memilih untuk tidak masuk kerja karena alasan yang beragam. Dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1. 2**  
**Rekapitulasi Absensi Operator Jahit CV Firjani Utama Tasikmalaya**

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Absen	Persentase Ketidakhadiran (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
Januari	62	6	9,68
Februari	62	4	6,45
Maret	62	2	3,22
April	62	21	33,87
Mei	62	13	20,96
Juni	62	14	22,58
Juli	62	7	11,29
Agustus	62	8	12,90
September	62	11	17,74
Oktober	62	15	24,19
November	62	7	22,58
Desember	62	3	4,83

Sumber: CV Firjani Utama Tasikmalaya, Maret 2023 (diolah kembali)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat absensi operator jahit CV Firjani Utama Tasikmalaya mengalami fluktuatif yang menyatakan bahwa masih kurangnya disiplin operator jahit CV Firjani Utama Tasikmalaya. Hal ini menjadi hambatan pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan. Absensi merupakan salahsatu dari indikator kinerja karyawan yaitu ketepatan waktu penyelesaian sehingga absensi menjadi salahsatu tanda bahwa adanya masalah pada kinerja operator jahit di CV Firjani Utama Tasikmalaya.

Dari hasil survey awal, diperoleh beberapa faktor yang menjadi penyebab penurunan kinerja pada operator jahit CV Firjani Utama Tasikmalaya, yaitu terkait

disiplin kerja. Dilihat dari data absensi yang fluktuatif, dapat diartikan bahwa masih banyak operator jahit yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Dan menurut personalia di CV Firjani Utama Tasikmalaya, setiap harinya selalu ada operator jahit yang tidak taat waktu pada aturan jam masuk kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja operator jahit CV Firjani Utama Tasikmalaya masih terbilang rendah.

CV. Firjani Utama Tasikmalaya sering memberikan dorongan dan dukungan kepada seluruh karyawannya agar dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Cara perusahaan ini memotivasi karyawannya adalah dengan mengadakan gathering secara rutin, memberikan penghargaan untuk karyawan yang tidak pernah absen, tidak membuat kesalahan, dan karyawan yang mencapai target. Tapi masih banyak operator jahit yang kurang memiliki motivasi meskipun perusahaan sudah memberikan *reward* sehingga masih adanya karyawan yang belum mencapai target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti kurangnya komunikasi antar operator jahit bahkan dengan staff membuat operator jahit CV Firjani Utama Taikmalaya mengalami kesulitan untuk mencapai target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena terjadinya kesalahpahaman dalam pelaksanaan kerja sehingga mengakibatkan terjadinya penurunan pencapaian target produksi.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja sebagaimana hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dengan pengaruh positif (Prasetyo et al., 2023). Kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja sebagaimana hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Putri et al., 2021). Selain itu, Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Eka et al., 2016)

Hubungan antar variabelnya diperkuat oleh penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan, begitu sebaliknya (Dhifafsari, 2021).

Dari permasalahan-permasalahan yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada kinerja operator jahit CV Firjani Utama Tasikmalaya. Namun, belum diketahui secara pasti apakah faktor disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik memang berpengaruh tinggi atau rendah terhadap kinerja operator jahit yang menyebabkan target produksi di 5 tahun terakhir ini tidak tercapai.

Berdasarkan paparan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan-permasalahan tersebut dengan menarik judul **“Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Operator Jahit di CV. Firjani Utama Tasikmalaya”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan paparan latar belakang, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana disiplin kerja operator jahit di CV. Firjani Utama Tasikmalaya.
2. Bagaimana motivasi kerja operator jahit di CV. Firjani Utama Tasikmalaya.
3. Bagaimana lingkungan kerja non fisik operator jahit di CV. Firjani Utama Tasikmalaya.
4. Bagaimana kinerja operator jahit di CV Firjani Utama Tasikmalaya.
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja operator jahit di CV. Firjani Utama Tasikmalaya.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Disiplin kerja operator jahit di CV. Firjani Utama Tasikmalaya.
2. Motivasi kerja operator jahit di CV. Firjani Utama Tasikmalaya.
3. Lingkungan kerja non fisik operator jahit di CV. Firjani Utama Tasikmalaya.
4. Kinerja operator jahit di CV Firjani Utama Tasikmalaya.
5. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja operator jahit di CV. Firjani Utama Tasikmalaya.

### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan beragam kegunaan dan manfaat untuk beberapa pihak, diantaranya:

#### **1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan berbagai kegunaan dan manfaat untuk beberapa pihak, diantaranya:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu memperluas dan memperdalam pengetahuan penulis mengenai Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Operator Jahit di CV. Firjani Utama Tasikmalaya sebagai penerapan ilmu yang telah diperoleh untuk kedepannya dapat diterapkan dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan untuk peneliti selanjutnya dan pembaca mengenai Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Operator Jahit di CV. Firjani Utama Tasikmalaya.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk perusahaan dalam pengelolaan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik untuk meningkatkan kinerja operator jahit CV Firjani Utama Tasikmalaya.

#### 4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai bagaimana Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Operator Jahit di CV. Firjani Utama Tasikmalaya.

### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di CV. Firjani Utama Tasikmalaya yang beralamatkan di jalan Saguling Panjang, Kelurahan Cilamajang, Kecamatan Kawalu, Kota Tasikmalaya 46143 atau bisa dilihat pada Lampiran 1. Lokasi Penelitian.

#### **1.5.2 Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan terhitung dari bulan Februari 2024 sampai dengan Juli 2024. Untuk lebih jelasnya penulis menyajikan matriks jadwal penelitian dalam lampiran 2. Waktu penelitian.