

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam beberapa tahun terakhir, industri konveksi telah berkembang pesat dan menjadi sektor yang berkontribusi besar pada perekonomian Indonesia. Karena pesatnya perkembangan e-commerce di Indonesia memberikan dampak positif bagi pengusaha industri konveksi, dapat dilihat berdasarkan data yang tercatat di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia, penjualan tertinggi pada e-commerce yaitu produk fashion sebanyak 70,13%. Hal tersebut membuka peluang bagi pengusaha konveksi untuk terus meningkatkan kualitas dan kuantitas produk.

Sebagai bagian dari industri tekstil, konveksi mempekerjakan banyak orang di berbagai daerah di Indonesia, seperti di daerah-daerah di mana produksinya dimulai. Industri ini menghasilkan beragam jenis pakaian seperti kaos, jaket, kemeja, serta berbagai jenis pakaian lainnya, yang dijual dalam negeri maupun di luar negeri. Industri konveksi menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan kualitas dan produktivitas produksi karena perubahan gaya hidup dan permintaan konsumen akan produk fashion yang lebih bervariasi dan cepat berubah.

Industri konveksi sangat bergantung pada sumber daya manusia sebagai pelaksana utama proses produksi dalam operasionalnya. Tenaga kerja yang bekerja di industri konveksi tidak hanya harus mampu bekerja cepat dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan, tetapi mereka juga harus memiliki keterampilan yang mumpuni untuk memastikan bahwa produk yang mereka hasilkan berkualitas tinggi. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di sektor ini sangat penting karena

kontribusi karyawan yang berkualitas dan terampil berdampak langsung pada output produksi dan keberlangsungan bisnis. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat bisnis bisa menstabilkan kualitas dari produk mereka.

Sumber daya manusia berperan penting bagi kelangsungan bisnis, dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten maka dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen SDM diperlukan untuk mengatur tenaga kerja dalam setiap perusahaan, karena tanpa pengelolaan yang baik maka sumber daya dalam bisnis tidak dapat dimaksimalkan. Menurut Sinambela (2021:9) Manajemen Sumber Daya Manusia mengacu pada penggunaan yang tepat serta efisien dari proses rekrutmen, pendayagunaan, peningkatan dan keberlanjutan tenaga kerja dalam organisasi guna mencapai sasaran bisnis. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya menangani masalah perekrutan dan penempatan karyawan, tetapi juga menangani penilaian kinerja, pengelolaan kompensasi dan kesejahteraan, dan pengembangan karir. Perusahaan yang memiliki sistem manajemen yang tepat akan meningkatkan efisiensi, kepuasan tenaga kerja, dan membentuk lingkungan kerja yang positif. Karyawan yang merasa dihargai serta didukung oleh perusahaan maka akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya untuk memberi hasil yang terbaik serta karyawan tersebut akan loyal terhadap perusahaan.

Untuk memenuhi tujuan bisnis bergantung kepada kinerja pekerja di bisnis tersebut. Setiap karyawan memiliki peran dan kontribusi yang penting dalam menjalankan operasional sehari-hari. Target perusahaan dapat dicapai ketika kinerja karyawan optimal, proses pembuatan produk berjalan efisien, mutu tetap terjaga, dan tujuan perusahaan tercapai. Menurut Mangkunegara dalam Nur

Naninsih et.al. (2023) Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kaitannya dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap pekerja memberikan kontribusi yang penting terhadap operasional harian, baik di bidang produksi, pemasaran, maupun administrasi. Kontribusi ini tidak hanya sekadar memenuhi tugas yang diberikan, tetapi juga membantu pencapaian tujuan perusahaan yang lebih luas. Pencapaian tujuan perusahaan yaitu, seperti peningkatan produktivitas atau pemenuhan tolok ukur kualitas tertentu, bergantung pada kinerja karyawan yang optimal. Kinerja yang optimal mengharuskan setiap karyawan bekerja dengan produktivitas tinggi, menunjukkan tanggung jawab, dan semangat untuk memberikan hasil terbaik dalam semua tugas yang diberikan.

Banyak faktor yang berpengaruh pada kinerja pekerja dalam perusahaan. Keterampilan serta pengalaman kerja yang dimiliki seorang pekerja merupakan elemen penting dalam mencapai dan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi keterampilan yang dikuasai dan semakin banyak pengalaman yang pekerja miliki maka semakin tinggi pula kinerja dari karyawan tersebut.

Keterampilan adalah komponen penting yang mendukung kinerja optimal. Menurut Rahadi et.al. (2021:10) keterampilan adalah kemampuan khusus yang dipelajari untuk melakukan hal-hal tertentu dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Kemampuan ini dapat mencakup keterampilan teknis seperti menggunakan alat atau mesin tertentu dalam produksi, berkomunikasi dengan baik di bidang pelayanan, atau mengoperasikan sistem komputer di bidang administrasi.

Khaeruman et.al. (2021:72) mengatakan karyawan dengan kemampuan kerja yang baik mendukung percepatan pencapaian sasaran organisasi, sedangkan ketidakterampilan tenaga kerja dapat menjadi penghambat. Ketika pekerja memiliki keterampilan yang lebih tinggi, mereka melakukan pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif. Pekerja dengan kemampuan kerja yang baik biasanya lebih mudah memahami petunjuk, bekerja lebih cepat, dan mencapai hasil yang sesuai dengan harapan perusahaan. Penelitian sebelumnya yang mendukung hal tersebut dilakukan oleh Lince Fadhilah dan Niantoro (2021) membuktikan bahwa keterampilan berdampak signifikan pada kinerja pekerja.

Faktor lain yang bisa berpengaruh pada kinerja yaitu pengalaman kerja pekerja. Khaeruman et al. (2021:81) mendefinisikan pengalaman kerja mencakup semua aktivitas yang pernah dialami seseorang sepanjang hidupnya. Memiliki pengalaman kerja sebelumnya dapat memberikan keuntungan yang signifikan saat mencari pekerjaan di masa mendatang, karena seseorang telah terlibat dalam tugas-tugas di suatu perusahaan atau organisasi. Pengalaman kerja sangat memengaruhi cara seseorang menyelesaikan tugas, terutama dalam hal kecepatan, ketepatan, dan kemampuan untuk menghadapi tantangan yang mungkin muncul. Karyawan dengan lebih banyak pengalaman biasanya lebih memahami proses kerja dan lebih efisien karena mereka sudah terbiasa dengan berbagai standar, prosedur, dan teknik yang diperlukan untuk pekerjaan mereka. Penelitian sebelumnya yang mendukung dilakukan oleh Pitriyani dan Adb. Halim (2020) membuktikan bahwa pengalaman kerja berdampak langsung secara signifikan pada kinerja pekerja.

CV Kembar Collection 9 adalah perusahaan konveksi yang berfokus pada produksi dan penjualan pakaian sejak tahun 2018 yang berlokasi di Perum De Nirwana Garden Blok B 09 Kota Tasikmalaya. Perusahaan ini lebih banyak memproduksi dan menjual pakaian wanita seperti mukena, blouse, kemeja, dan gamis yang diproduksi dengan alat jahit berkualitas dan penjahit yang berpengalaman. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya, perusahaan memberikan dukungan yang besar kepada para pegawainya dan juga rutin memberikan apresiasi terhadap pegawai yang berprestasi serta dapat mempertahankan kinerja mereka dengan baik.

Penilaian kinerja perusahaan untuk karyawan bagian produksi dilihat dari kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penggerjaan pada tiap karyawan. Penilaian terhadap kualitas dilihat dari kerapian pada benang, tidak ada bagian yang bolong, dan juga ketepatan pola jahitan. Sedangkan untuk kuantitas dilihat dari seberapa banyak baju yang dihasilkan perhari dari tiap penjahit. Namun, beberapa bulan terakhir pimpinan dari CV Kembar Collection 9 mengeluhkan adanya peningkatan jumlah produk cacat dimana hal tersebut menunjukkan adanya penurunan kualitas dalam proses produksi. Jumlah produk cacat yang meningkat menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di produksi tidak memenuhi standar kualitas yang diharapkan dari segi kerapian jahitan, kesesuaian ukuran, dan kondisi bahan yang digunakan. Penurunan kualitas ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan produksi menurun. Karyawan ini langsung bertanggung jawab untuk memastikan bahwa hasil akhir produk sesuai dengan standar perusahaan. Ini menunjukkan bahwa

elemen kinerja karyawan, seperti ketelitian, keterampilan, atau pengalaman kerja, belum ideal dan perlu diprioritaskan oleh perusahaan.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Produk Cacat CV Kembar Collection 9**  
**Tahun 2023 – 2024**

Periode	Target Produksi	Realisasi Produksi	Jumlah Produk Cacat	Tingkat Kecacatan
Oktober 2023	12.000	9.249	185	2%
November 2023	12.000	9.534	176	1.84%
Desember 2023	12.000	10.230	192	1.87%
Januari 2024	12.000	11.522	225	1.95%
Februari 2024	12.000	14.379	340	2.36%
Maret 2024	12.000	15.235	395	2.59%
April 2024	12.000	14.367	377	2.62%
Mei 2024	12.000	13.589	276	2.03%
Juni 2024	12.000	13.256	254	1.92%
Juli 2024	12.000	12.734	280	2.20%
Agustus 2024	12.000	12.349	287	2.32%
September 2024	12.000	11.873	250	2.11%
Oktober 2024	12.000	13.892	332	2.38%

Sumber: CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah produk yang cacat di CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya mengalami fluktuasi dengan tingkat kecacatan yang sering melebihi standar kualitas perusahaan, yaitu 2%. Tingkat kecacatan terendah terjadi pada bulan November 2023 sebesar 1,84%, yang masih di bawah standar, tetapi tingkat kecacatan terus meningkat setelah bulan Desember 2023, secara konsisten di atas atau mendekati batas standar 2%, kecuali pada bulan Juni 2024 sebesar 1,92%.

Tingkat kecacatan meningkat signifikan dalam jumlah produk cacat pada bulan Maret 2024, dengan nilai tertinggi sebesar 2,59%. Bahkan setelah penurunan

pada bulan Mei 2024, tingkat kecacatan kembali naik dan tetap di atas standar pada bulan Juli 2024 2.20%, Agustus 2024 2.32%, dan Oktober 2024 2.38%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi kualitas produk.

Naik turunnya jumlah produk cacat menunjukkan bahwa karyawan belum mampu melakukan pekerjaan dengan baik, terutama dalam memastikan kualitas produk sesuai dengan standar perusahaan. Jumlah produk cacat cenderung meningkat seiring dengan peningkatan volume produksi, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan berdampak langsung pada kualitas produk. Jumlah produk yang cacat dapat digunakan sebagai tolok ukur untuk mengevaluasi seberapa efektif dan efisien kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan harus tahu bahwa tingkat kecacatan produk tidak hanya menunjukkan hasil akhir produksi, tetapi juga menunjukkan bagaimana kinerja karyawan memengaruhi keseluruhan proses produksi. Tingkat kecacatan yang tinggi menjadi pengingat betapa pentingnya mengawasi dan mengevaluasi kinerja karyawan secara teratur.

Keterampilan yang mencakup kemampuan teknis seperti menjahit, memotong, dan merapikan pakaian, sangat penting untuk menjaga kualitas produksi. Karyawan dengan keterampilan tinggi diharapkan dapat membuat produk dengan kecepatan dan ketepatan yang sesuai dengan standar perusahaan. Namun, lebih banyak produk yang cacat dapat menunjukkan bahwa kemampuan produksi belum digunakan secara maksimal atau bahkan tidak cukup diperbarui. CV Kembar Collection 9 pernah melakukan pelatihan untuk pengembangan keterampilan bagi para karyawan produksi mereka, namun pelatihan tersebut hanya dilakukan diawal

membuka perusahaan. Pelatihan tersebut tidak dilakukan secara rutin untuk para penjahit, tanpa pelatihan atau penyegaran keterampilan yang teratur, karyawan cenderung menghadapi tuntutan kualitas yang terus meningkat, yang dapat menyebabkan produk yang lebih buruk.

Selain keterampilan, pengalaman kerja juga penting untuk kualitas produksi. Karyawan yang berpengalaman biasanya lebih mampu menangani berbagai jenis bahan, model pakaian, dan tuntutan kualitas yang berbeda. Pengalaman kerja membantu karyawan bekerja dengan lebih efisien, menyelesaikan masalah produksi dengan cepat, dan mengurangi kemungkinan produk cacat. Namun, jika jumlah produk cacat terus meningkat, ada kemungkinan bahwa pengalaman kerja tersebut tidak digunakan dengan baik atau tidak sesuai dengan kompleksitas tugas yang dihadapi.

Dengan demikian, berdasarkan fenomena terkait dengan kinerja karyawan, keterampilan, dan pengalaman kerja. Maka penulis ingin mengetahui seberapa besar keterampilan dan pengalaman kerja memengaruhi kinerja pekerja, yang hasilnya akan disajikan dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Bagian Produksi CV Kembar Collection 9 di Kota Tasikmalaya)”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Dari masalah pokok yang yang telah dijelaskan dalam latar belakang, maka masalah tersebut perlu diidentifikasi seperti:

1. Bagaimana keterampilan karyawan bagian produksi CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya.

2. Bagaimana pengalaman kerja karyawan bagian produksi CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya.
3. Bagaimana kinerja karyawan bagian produksi CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari studi ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Keterampilan yang dimiliki karyawan bagian produksi CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya.
2. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan bagian produksi CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya.
3. Kinerja karyawan bagian produksi CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya.
4. Pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Kembar Collection 9 Kota Tasikmalaya.

### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Kegunaan hasil studi ini yakni manfaat yang dihasilkan dari penelitian, termasuk manfaat teoretis dan praktis.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Diharapkan bahwa penelitian ini akan berkontribusi untuk memperluas pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia. Kemudian hasil penelitian ini juga bisa digunakan sebagai referensi atau tambahan untuk penelitian.

terkait manajemen sumber daya manusia, terutama keterampilan dan pengalaman kerja yang berhubungan pada kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

##### **1. Bagi Perusahaan**

Memberikan sumber evaluasi untuk meningkatkan kebijakan perusahaan terkait pelatihan keterampilan dan pengelolaan pengalaman kerja, yang akan menghasilkan produk yang lebih baik serta kinerja karyawan yang lebih baik.

##### **2. Bagi Pihak Lain**

Menjadi referensi bagi akademisi, praktisi SDM, dan perusahaan konveksi lainnya betapa pentingnya keterampilan dan pengalaman untuk meningkatkan kinerja dan membantu dalam pengembangan strategi SDM yang lebih efisien.

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

Lokasi dan jadwal penelitian yakni:

#### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Studi ini dilakukan di CV Kembar Collection 9 yang bertempat di Perum De Nirwana Garden Blok B 09 RW 15, Kecamatan Purbaratu, Kelurahan Sukanegara, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat.

#### **1.5.2 Jadwal Penelitian**

Jadwal penelitian dilakukan mulai dari tanggal 13 September 2024 – 2 Juli 2025. Untuk jadwal penelitian lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran 1.