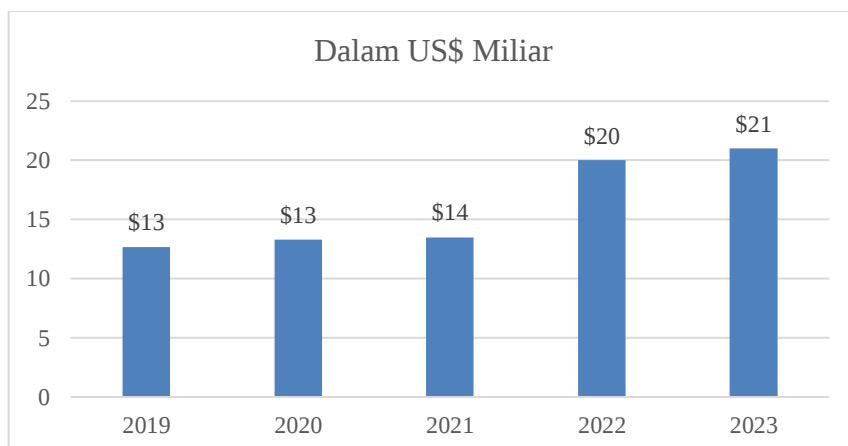


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri *fashion* muslim telah menunjukkan pertumbuhan pesat dalam beberapa tahun terakhir, baik dari segi pasar maupun inovasi produk. Permintaan akan busana muslim yang modis namun tetap sesuai syariah terus meningkat, seiring dengan meningkatnya kesadaran konsumen muslim akan identitas budaya dan agama mereka (Sari dan Nugroho, 2023). Hal ini menciptakan peluang besar dalam bidang karier, mulai dari desain, produksi, hingga pemasaran. Namun, di balik peluang tersebut, tantangan seperti persaingan ketat dan perubahan tren yang cepat menjadi faktor yang perlu dihadapi oleh pekerja di sektor ini (Ali & Fitriani, 2023). Industri ini pun melibatkan berbagai pihak dengan latar belakang peran yang beragam, termasuk karyawan dari berbagai sektor yang perlu beradaptasi dengan dinamika industri (Rahman & Putri, 2023).



Sumber: SGIE, 2024

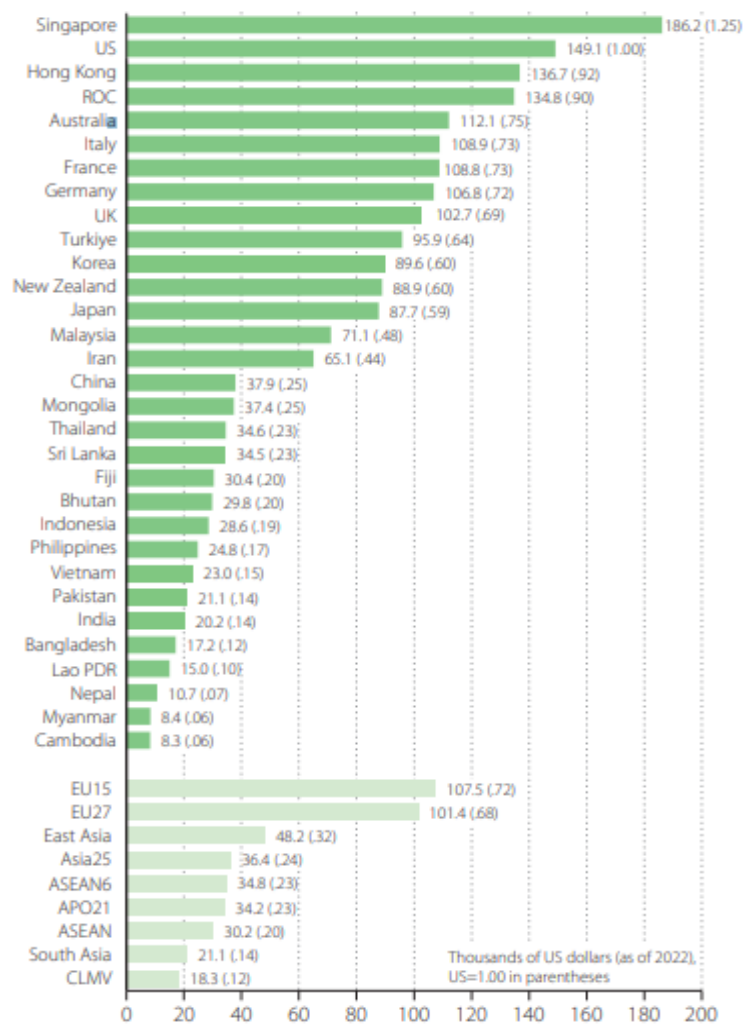
Gambar 1.1
Tren Pengeluaran untuk Produk Busana Muslim di Indonesia

Pasar *modest fashion* di Indonesia merupakan salah satu yang terbesar di dunia. Berdasarkan *The State Global Islamic Economy* melaporkan konsumsi *fashion muslim* dunia saat ini mencapai USD270 miliar, yang diproyeksi terus meningkat dengan laju pertumbuhan sebesar 5% sehingga pada tahun 2024 bakal menyentuh hingga USD361 miliar. Sedangkan nilai belanja produk *fashion muslim* di Indonesia berada di angka US\$ 21 miliar dengan laju pertumbuhan 18,2% per tahunnya. Angka ini setara dengan 7,4 persen dari keseluruhan pengeluaran untuk produk *fashion modest* secara global. Laporan yang sama juga mengungkapkan bahwa sejak 2014 Indonesia tidak pernah absen dari lima besar negara dengan belanja produk gaya busana sopan terbesar di dunia. Hingga sekarang Indonesia merupakan *runner up* negara yang mengembangkan *fashion muslim* terbaik di dunia setelah Uni Emirat Arab.

Tren ini terlihat jelas di negara-negara dengan populasi muslim besar, seperti Indonesia, Turki, dan Timur Tengah, di mana busana yang memadukan nilai-nilai syariah dengan gaya modern semakin mendominasi pasar. Menurut *Global Islamic Economy Report (2022)*, sektor *fashion muslim* diperkirakan akan mencapai nilai lebih dari \$400 miliar pada tahun 2025, didorong oleh permintaan yang tinggi akan pakaian yang modis namun *fashionable*.

Di Indonesia, industri *fashion muslim* berkembang pesat dan menjadi salah satu sektor unggulan dalam ekonomi kreatif. Menurut laporan Bank Indonesia (2022), industri *fashion* termasuk baju koko menyumbang sekitar 18,1% dari total Produk Domestik Bruto (PDB) sektor ekonomi kreatif. Pertumbuhan pesat industri *fashion muslim* juga berdampak pada dinamika kinerja karyawan yang bekerja di

dalamnya. Dengan meningkatnya permintaan konsumen akan produk *fashion* yang modern namun sesuai dengan nilai-nilai Islam, karyawan di industri ini dituntut untuk lebih responsif terhadap tren pasar yang berubah cepat. Menurut (Sari dan Nugroho, 2023), karyawan, terutama di bagian desain dan produksi, harus mampu berinovasi secara berkelanjutan untuk menciptakan produk yang dapat memenuhi ekspektasi konsumen tanpa mengesampingkan prinsip-prinsip *modest fashion*. Kinerja mereka semakin diukur berdasarkan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan selera pasar dan kecepatan dalam merespons permintaan.



Sumber: APO Productivity Data Book, 2024

Gambar 1.2 Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Global

Data dari pada Gambar 1.2 menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih rendah dibanding negara – negara di dunia. Bahkan Indonesia masih lebih rendah dibandingkan dengan beberapa negara ASEAN lainnya yaitu Singapura dan Malaysia. Ini menegaskan pentingnya fokus pada peningkatan kinerja karyawan bagian produksi. Dengan demikian, kinerja karyawan di bagian produksi dapat ditingkatkan, menghasilkan produk *fashion* muslim yang berkualitas dan bersaing di pasar lokal maupun global, serta memenuhi tuntutan pasar yang terus berkembang.

Namun, industri ini masih bergulat dengan masalah rendahnya produktivitas karyawan. Banyak usaha kecil dan menengah (UMKM) yang bergerak di bidang ini masih menggunakan metode produksi tradisional dan kurang mengadopsi teknologi modern, yang mengakibatkan rendahnya efisiensi dan kualitas produk. Di sisi lain, perkembangan pasar yang semakin kompetitif memaksa pelaku industri *fashion* muslim untuk meningkatkan kualitas karyawan. Di tengah tuntutan pasar yang semakin cepat dan dinamis, karyawan produksi dituntut untuk memiliki keahlian teknis yang memadai, seperti kemampuan mengoperasikan mesin otomatis, keterampilan menjahit yang presisi, serta pemahaman terhadap standar kualitas yang tinggi.

Kinerja karyawan secara umum merujuk pada kemampuan individu untuk memenuhi atau melampaui harapan perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2020: 89). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh

seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan semakin tingginya kinerja maka akan berpengaruh besar pada organisasi, karena jika setiap karyawan berprestasi, maka tujuan dari organisasi akan dapat tercapai (Mangkunegara, 2019: 55).

Secara umum, kinerja karyawan bukan hanya tentang seberapa cepat atau banyak mereka bekerja, tetapi juga tentang kualitas output dan kontribusi terhadap tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin mencapai kinerja optimal harus mempertimbangkan aspek teknis, psikologis, dan sosial dari tenaga kerja mereka, serta menerapkan strategi pengembangan SDM yang holistik. Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja (Saputra, 2021).

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi adalah lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fisik maupun psikologis, sangat penting dalam industri yang dinamis ini (Sari dan Nugroho, 2023). Karyawan di sektor fashion muslim sering kali bekerja di bawah tekanan untuk terus berinovasi dan memenuhi tuntutan konsumen akan produk yang sesuai dengan nilai-nilai Islam dan tren fashion modern. Lingkungan kerja yang nyaman, kolaboratif, dan berfokus pada kesejahteraan karyawan membantu mengurangi stres, meningkatkan kreativitas, dan menjaga produktivitas dalam memenuhi tuntutan yang ada.

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)., dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Dalam konteks industri, termasuk industri fashion muslim yang berkembang pesat, disiplin kerja menjadi sangat penting mengingat tuntutan pasar yang cepat berubah dan standar produksi yang ketat. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi dapat menjaga kualitas dan produktivitas, sehingga memberikan kontribusi optimal bagi kinerja perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu bentuk sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja (Hasibuan, 2018: 36). Disiplin kerja yang baik mencerminkan komitmen karyawan terhadap tanggung jawab mereka, yang pada gilirannya berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Disiplin yang baik memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan target yang ditentukan, sehingga kinerja mereka meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah

dilakukan, menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih produktif dan mampu mencapai target kerja sesuai standar organisasi (Pranoto dan Rahardjo, 2020). Begitu pula dalam penelitian lain yang telah dilakukan, menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, mengurangi tingkat absensi, dan meningkatkan komitmen terhadap perusahaan (Septiana, 2021).

Perusahaan Al Huda merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur dengan produksi konveksi pakaian muslim, khususnya produk baju koko dan mukena. Dalam proses produksinya, perusahaan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawan. Namun, tingkat disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan sering kali menghasilkan dampak yang berbeda terhadap kinerja mereka.

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

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Produksi Tahun 2024

Bulan	Target Produksi (Pcs)	Realisasi Produksi (Pcs)	Ketercapaian (%)
Januari	15.000	14.250	95
Februari	16.500	16.200	98,18
Maret	15.750	15.300	97,14
April	18.000	17.250	95,83
Mei	17.250	16.800	97,39
Juni	19.500	19.050	97,69
Juli	18.750	18.150	96,8
Agustus	21.000	20.250	96,43
September	20.250	19.500	96,3

Sumber: Laporan Hasil Produksi Al Huda Tasikmalaya, 2024

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi produksi dari bulan Januari sampai dengan bulan September 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 kinerja karyawan yang tidak optimal berdasarkan observasi awal atau penelitian langsung ke perusahaan yang dilakukan, diketahui pekerjaan dengan target yang tinggi, kurangnya disiplin karyawan yang disebabkan keterlambatan dan ketidakhadiran, kurangnya pelatihan yang memadai bagi karyawan yang memengaruhi kualitas hasil produksi, serta masalah teknis seperti kerusakan mesin dan peralatan. Selain itu, perencanaan produksi yang tidak efektif, seperti pengelolaan waktu yang buruk dan ketersediaan bahan baku yang tidak konsisten, juga turut berkontribusi pada tidak tercapainya target secara maksimal. Disertai juga kondisi kerja yang dirasakan kurang nyaman (Al Huda, 2024). Hal ini menjadikan permasalahan dalam mencapai kinerja karyawan.

Hal tersebut juga didukung oleh masalah yang terdapat dalam hal lingkungan kerja setelah dilakukan pengamatan atau observasi awal, diketahui bahwa kondisi fisik tempat kerja seperti ventilasi, dan pencahayaan yang tidak optimal membuat karyawan merasa kurang nyaman dan menurunkan kinerja. Selain itu, kurangnya fasilitas pendukung seperti ruang istirahat yang memadai menjadi faktor yang menghambat motivasi dan produktivitas di lingkungan kerja Al Huda. Selain itu terdapat juga masalah dalam hal disiplin kerja yang dapat dilihat pada data absensi karyawan:

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan Bulan Januari – September

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Hari Kerja (Orang)	Kehadiran Tepat Waktu (Orang)	Terlambat (Orang)	Tidak Hadir (Orang)	Persentase Kehadiran (%)
Januari	50	22	45	5	2	90
Februari	50	20	47	3	3	94
Maret	50	23	46	4	1	92
April	50	21	48	2	2	96
Mei	50	22	46	4	1	92
Juni	50	20	47	3	2	94
Juli	50	22	46	4	1	92
Agustus	50	23	48	2	2	96
September	50	21	47	3	1	94

Sumber: Laporan Absensi Al Huda Tasikmalaya, 2024

Masalah disiplin kerja di Perusahaan Al Huda terlihat dari data yang menunjukkan tingkat kehadiran karyawan berkisar antara 90-95%, dengan beberapa karyawan sering terlambat dan melanggar aturan disiplin, seperti ketidaksesuaian jam kerja. Hal ini menciptakan ketidakadilan di antara rekan kerja dan menurunkan produktivitas. Selain itu, rendahnya komitmen karyawan terhadap tugas mereka terlihat dari hasil evaluasi kinerja. Ketidakdisiplinan ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga mengganggu kinerja tim secara keseluruhan dan memengaruhi pencapaian target produksi.

Pada industri manufaktur, lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja yang sesuai dapat menjadi faktor penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan menghasilkan produk yang berkualitas. Lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja yang tepat akan membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan. Maka dari itu, lingkungan kerja serta disiplin

kerja harus menjadi acuan yang penting untuk seluruh karyawan agar dapat menghasilkan peningkatan kinerja 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 kinerja karyawan. Penelitian yang akan dilaksanakan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan, dimana hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan konveksi (Sari., 2019). Dan didukung oleh penelitian yang dilakukan, Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman di tempat kerja cenderung lebih produktif dan berkomitmen untuk mencapai target produksi (Haryadi, B., & Suharto, T., 2020). Didukung oleh penelitian yang dilakukan, Disiplin kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam sektor manufaktur di India. Penelitian ini menekankan pentingnya penerapan aturan disiplin untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan (Bhanot, S., & Makkar, R., 2018)

Research gap dalam penelitian pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Al Huda terletak pada kurangnya pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana kedua variabel ini berinteraksi dalam konteks spesifik industri konveksi. Banyak studi sebelumnya lebih umum dan tidak mengaitkan hasilnya dengan karakteristik unik dari perusahaan konveksi, seperti proses produksi dan dinamika tim kerja.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena permasalahan tersebut, maka penulis melakukan penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut yang akan dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Survey pada Karyawan Bagian Produksi Jahit 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, disiplin kerja dan kinerja karyawan bagian produksi Jahit di Al – Huda Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi Jahit di Al – Huda Tasikmalaya.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi Jahit di Al – Huda Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan bagian produksi Jahit di Al – Huda Tasikmalaya.
2. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi Jahit di Al – Huda Tasikmalaya.
3. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi Jahit 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 disiplin kerja terhadap kinerja 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 Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Jalan Saguling Panjang, Cilamajang, Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya, Jawa Barat. Penelitian dilakukan selama 4 (empat) bulan, terhitung mulai bulan Oktober 2024 sampai dengan bulan Januari 2025. Adapun lebih lengkapnya mengenai waktu penelitian dapat dilihat pada Lampiran

- 1.