

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri *fashion* muslim di Indonesia merupakan salah satu sektor yang memiliki potensi ekonomi tinggi sekaligus peluang besar untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Indonesia sebagai negara dengan populasi muslim terbesar di dunia memiliki konsumsi busana muslim mencapai US\$ 20 miliar atau sekitar Rp 286,9 triliun dengan pertumbuhan rata-rata mencapai 18,2% per tahun (Shafiq, 2024). Potensi ini menjadikan industri fashion muslim sebagai salah satu motor penggerak ekonomi kreatif nasional yang tidak hanya berkontribusi terhadap PDB, tetapi juga membuka peluang kerja bagi jutaan tenaga kerja di sektor kreatif, termasuk subsektor bordir dan konveksi. Akan tetapi, di balik prospek cerah tersebut, terdapat tantangan serius yang harus dihadapi pelaku industri, terutama dari sisi daya saing dan ketahanan usaha dalam menghadapi arus globalisasi.

Salah satu tantangan besar tersebut muncul akibat serbuan produk bordir impor yang berdampak langsung pada keberlangsungan industri lokal. Usaha bordir di Kota Tasikmalaya mengalami keterpurukan akibat banjirnya produk impor dari luar negeri, terutama dari Tiongkok dan Vietnam. Akibatnya, omzet pelaku usaha bordir lokal anjlok hingga 30% dalam beberapa bulan terakhir (Kabartasikmalaya, 2024). Selain itu, kenaikan harga bahan baku seperti benang bordir dari menjadi Rp 28.000 per rol turut menambah beban biaya produksi dan memperkecil margin keuntungan.

Fenomena ini menggambarkan bagaimana industri bordir lokal yang dulunya menjadi kebanggaan daerah kini menghadapi ancaman serius dalam mempertahankan eksistensi dan daya saingnya. Padahal, Kota Tasikmalaya dikenal sebagai sentra industri bordir nasional yang telah berdiri sejak puluhan tahun lalu dengan lebih dari tiga ribu unit usaha dan ribuan tenaga kerja. Kondisi ini menandakan bahwa daya saing industri bordir lokal menghadapi tekanan besar di tengah keterbukaan pasar global.

Di sisi lain, tren *fashion* muslim Indonesia tahun 2025 menunjukkan pergeseran menuju produk yang lebih modern, ramah lingkungan, dan berorientasi pada gaya hidup global (Bapakbisnis.com, 2025). Desain sederhana dengan sentuhan bordir menjadi tren yang banyak diminati karena mampu memadukan unsur tradisi dan modernitas. Konsumen kini lebih memilih busana muslim yang memiliki nilai estetika tinggi, desain sederhana, serta mengandung unsur budaya lokal seperti bordir atau sulaman khas daerah. Tren ini sebenarnya membuka peluang besar bagi industri bordir Tasikmalaya untuk bangkit, karena memiliki kekayaan motif dan teknik bordir yang unik. Namun, agar dapat bersaing, industri lokal perlu meningkatkan kualitas produk, efisiensi kerja, serta pengelolaan sumber daya manusianya agar mampu memenuhi permintaan pasar yang semakin kompetitif.

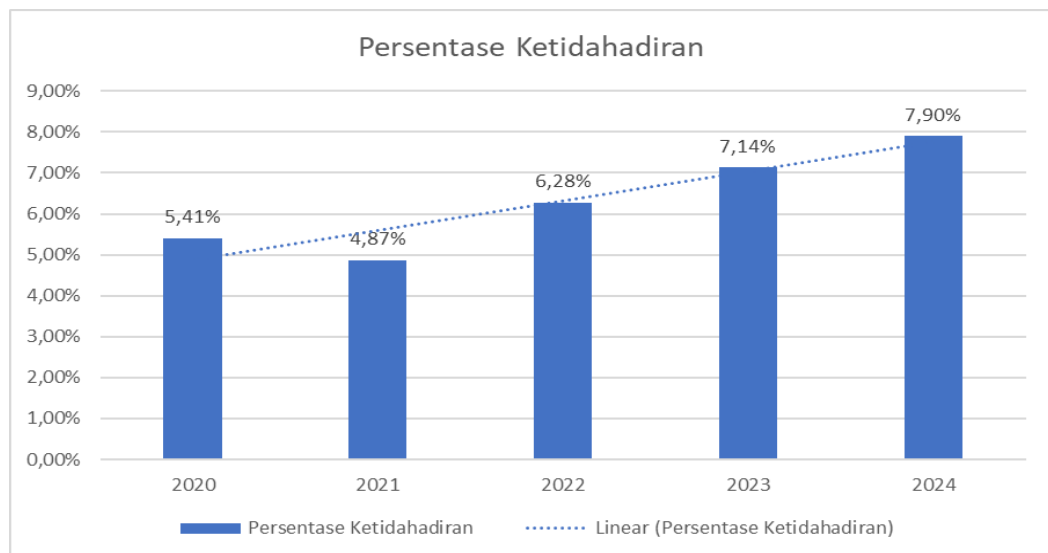
Industri fashion muslim di Indonesia berkembang sangat pesat seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap produk-produk busana muslim yang berkualitas, modern, dan memiliki sentuhan budaya lokal. Persaingan antar perusahaan dalam industri ini semakin ketat, terutama pada sektor konveksi dan

bordir yang menjadi bagian penting dari rantai produksi fashion muslim. Perusahaan tidak hanya dituntut menghasilkan desain yang menarik, tetapi juga menjaga kualitas, meningkatkan efisiensi kerja, serta memastikan ketepatan waktu produksi agar tetap kompetitif di tengah arus globalisasi dan maraknya produk impor.

CV. Nanjung Abadi didirikan pada tahun 2007. CV. Nanjung abadi merupakan salah satu perusahaan konveksi di Kota Tasikmalaya yang berfokus pada produksi mukena bordir. Perusahaan ini beroperasi di tengah tingginya persaingan, baik dari meningkatnya jumlah produsen lokal maupun masuknya produk bordir impor yang lebih murah. Dengan permintaan pasar yang terus berkembang dan kebutuhan untuk mempertahankan kualitas produk, perusahaan dituntut mampu mengelola proses produksi secara efektif. Dalam situasi tersebut, sumber daya manusia memiliki peranan sangat besar dalam menjaga keberlangsungan usaha dan memenuhi target produksi yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting dalam suatu organisasi karena menjadi penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan. SDM yang berkualitas tidak hanya menentukan kelancaran operasional, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu ukuran keberhasilan dalam pengelolaan SDM adalah kinerja karyawan, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Pangestu & Ardiana, 2024). Kinerja yang optimal akan mendukung efektivitas dan produktivitas perusahaan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pertumbuhan dan keberlanjutan usaha.

Seiring dengan meningkatnya permintaan produk, perusahaan membutuhkan karyawan dengan tingkat kinerja yang optimal agar proses produksi berjalan lancar dan efisiensi operasional dapat terjaga. Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian produksi, diketahui bahwa kinerja karyawan di perusahaan masih belum mencapai kondisi yang diharapkan. Hal ini diperkuat oleh data internal perusahaan yang menunjukkan absensi karyawan bagian produksi selama periode 2020-2024, dengan rincian sebagai berikut.



Gambar 1.1 Data Absensi Karyawan CV. Nanjung Abadi Kota Tasikmalaya Tahun 2020-2024

Berdasarkan data absensi ketidakhadiran karyawan dari tahun 2020 hingga 2024, terlihat adanya fluktuasi yang cukup signifikan dan cenderung meningkat setiap tahunnya. Tingkat ketidakhadiran yang mencapai 5,41% pada tahun 2020 meningkat kembali menjadi 7,90% pada tahun 2024. Kenaikan persentase ketidakhadiran ini dapat mengindikasikan adanya permasalahan yang memengaruhi kinerja karyawan. Tingginya tingkat ketidakhadiran menunjukkan

bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya menunjukkan tanggung jawab dan komitmen terhadap tugas yang diberikan. Kondisi tersebut tentu berdampak pada produktivitas dan efektivitas proses produksi, karena ketidakhadiran karyawan berpotensi menghambat pencapaian target kerja harian maupun bulanan. Dampak penurunan kinerja ini tampak pada data realisasi produksi perusahaan selama beberapa tahun terakhir yang menurun juga.

Tingginya ketidakhadiran dapat melemahkan konsistensi kerja, menghambat pencapaian hasil, serta berdampak langsung pada penurunan kinerja operasional perusahaan. Tingkat absensi yang tidak konsisten tersebut berpotensi memengaruhi kuantitas produksi, karena berkurangnya jumlah tenaga kerja yang hadir akan berdampak langsung pada jumlah output yang dihasilkan. Selain itu, ketidakhadiran karyawan juga berpotensi menurunkan kualitas kerja, mengingat proses produksi mukena bordir membutuhkan ketelitian dan kesinambungan kerja antar karyawan.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan hasil dari pengelolaan yang baik terhadap berbagai faktor internal yang memengaruhi perilaku kerja. Peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada sikap, tanggung jawab, dan keterikatan individu terhadap pekerjaan dan organisasinya. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan sistem manajemen SDM yang mampu mengintegrasikan ketiga aspek penting tersebut, seperti kompetensi, disiplin kerja, dan *employee engagement*.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah kompetensi karyawan. Hasil penelitian kompetensi karyawan memiliki pengaruh

positif terhadap kinerja pegawai, terutama melalui peningkatan kemampuan teknis, pemahaman tugas, serta efektivitas dalam pelayanan publik. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai, maka semakin baik pula kualitas kinerjanya (Thi Nong et al., 2024). Penelitian lain juga menyatakan bahwa kompetensi kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, karakteristik, dan motif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya memfokuskan kompetensi sebagai satu-satunya prediktor kinerja tanpa mempertimbangkan faktor perilaku kerja dan psikologis karyawan (Cao et al., 2024). Keterbatasan penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa kompetensi perlu dikaji bersama dengan faktor pendukung lainnya agar mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kinerja karyawan.

Kompetensi seharusnya mampu mendukung peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja apabila kompetensi yang dimiliki karyawan selaras dengan tuntutan pekerjaan. Dalam konteks CV Nanjung Abadi, kondisi ideal yang diharapkan adalah karyawan memiliki kompetensi teknis dan nonteknis yang sesuai dengan kebutuhan proses produksi, sehingga mampu menghasilkan output kerja secara konsisten baik dari segi jumlah maupun mutu. Dengan terpenuhinya kondisi tersebut, kompetensi diharapkan dapat berkontribusi optimal terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi merupakan karakteristik fundamental yang dimiliki individu dan berperan dalam menentukan efektivitas pelaksanaan tugasnya. Karakteristik tersebut memiliki hubungan sebab-akibat dengan standar kinerja yang digunakan

untuk menilai apakah seseorang mampu bekerja secara efektif atau menunjukkan performa unggul dalam konteks pekerjaan maupun situasi tertentu. Kompetensi kerja terbukti memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki seorang karyawan, semakin besar pula peningkatan kualitas kinerja yang ditunjukkannya dalam organisasi.

Selain kompetensi, disiplin kerja merupakan faktor penting yang berfungsi sebagai pengendali perilaku kerja karyawan. Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karena mampu menciptakan keteraturan dan efisiensi kerja (Purwanto & Hartono, 2022; Pratama et al., 2023). Namun, beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan keterbatasan dalam mengkaji disiplin kerja, bahwa sebagian besar penelitian disiplin kerja dilakukan pada instansi pemerintahan yang memiliki sistem pengawasan ketat dan struktur birokrasi formal (Malik et al., 2023). Penelitian lain juga menyatakan bahwa karakteristik disiplin kerja pada sektor produksi memiliki dinamika yang berbeda karena dipengaruhi oleh beban kerja fisik, tekanan target produksi, serta pola kehadiran kerja (Dehotman, 2023). Keterbatasan ini menunjukkan perlunya penelitian disiplin kerja pada konteks perusahaan swasta sektor produksi untuk memperoleh gambaran yang lebih relevan.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa secara ideal, disiplin kerja seharusnya berfungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku kerja yang

mendorong konsistensi kehadiran dan kepatuhan terhadap aturan kerja. Dalam konteks CV Nanjung Abadi, kondisi yang diharapkan adalah adanya disiplin kerja yang terinternalisasi dalam perilaku karyawan, sehingga kehadiran kerja berjalan konsisten dan proses produksi dapat berlangsung secara berkesinambungan tanpa mengganggu kualitas maupun kuantitas hasil kerja.

Disiplin kerja merupakan bentuk sikap serta perilaku karyawan dalam mematuhi seluruh aturan dan ketentuan yang berlaku di lingkungan kerja secara sadar dan bertanggung jawab. Disiplin ini mencerminkan sejauh mana karyawan menaati regulasi yang ditetapkan organisasi untuk menciptakan suasana kerja yang teratur, efisien, dan produktif. Tingkat disiplin yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas kerja, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta meminimalkan terjadinya pelanggaran atau kesalahan yang berpotensi merugikan perusahaan. Oleh karena itu, penerapan disiplin yang konsisten dan berkeadilan menjadi aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja.

Selain kemampuan dan konsistensi perilaku kerja, *employee engagement* merupakan faktor lain yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Employee engagement* menggambarkan tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya yang tercermin melalui semangat kerja, dedikasi, serta keterlibatan aktif dalam menjalankan tugas. Hasil penelitian *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang memiliki energi kerja dan dedikasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal (Yao et al., 2022). Penelitian lain juga memperkuat bahwa *employee engagement* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan karena keterlibatan kerja mendorong

karyawan untuk bekerja lebih fokus, bertanggung jawab, dan konsisten dalam menyelesaikan tugas. (Opoku & Boateng, 2024). Meskipun demikian, penelitian-penelitian terdahulu masih memiliki keterbatasan dalam konteks penerapannya. Sebagian besar studi *employee engagement* dilakukan pada organisasi berskala besar, sektor layanan publik, atau bidang kesehatan (Ananda et al., 2022; Opoku & Boateng, 2024). sehingga hasilnya belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi perusahaan sektor distribusi dan produksi dengan karakteristik pekerjaan yang menuntut ketepatan waktu, konsistensi kehadiran, serta pencapaian target output. Keterbatasan ini menunjukkan bahwa *employee engagement* bekerja secara sinergis dengan kompetensi dan disiplin kerja. Karyawan yang kompeten dan disiplin, namun tidak memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaannya, berpotensi belum menunjukkan kinerja optimal secara berkelanjutan.

Berdasarkan temuan dan keterbatasan penelitian terdahulu tersebut, *employee engagement* seharusnya mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja apabila karyawan memiliki keterikatan emosional dan psikologis yang kuat terhadap pekerjaannya. Dalam kondisi ideal, karyawan yang *engaged* akan menunjukkan kehadiran kerja yang konsisten, dedikasi tinggi, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi optimal dalam proses produksi. Dengan demikian, *employee engagement* diharapkan dapat mendukung pencapaian kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Employee engagement merupakan suatu konsep yang diyakini mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. *Employee engagement* menggambarkan kondisi ketika individu dalam organisasi menjalankan peran kerjanya dengan

melibatkan dirinya secara utuh baik secara fisik, kognitif, maupun emosional. Secara fisik, keterikatan tercermin dari energi yang dicurahkan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya; secara kognitif, terlihat dari pemahaman serta pemikiran positif mengenai organisasi, pemimpin, dan kondisi kerja, sedangkan secara emosional, tercerminkan melalui perasaan dan hubungan afektif karyawan terhadap organisasi dan atasannya. Ketiga aspek tersebut berperan dalam membentuk kualitas kinerja yang ditampilkan karyawan.

Dalam konteks usaha kecil dan menengah (UKM), tantangan dalam menjaga kinerja karyawan cenderung lebih kompleks karena terbatasnya sumber daya dan sistem pengawasan yang belum sepenuhnya optimal. Salah satu contoh dapat dilihat pada CV Nanjung Abadi, sebuah perusahaan konveksi di Tasikmalaya yang bergerak di bidang produksi mukena bordir. Sebagai perusahaan dengan jumlah karyawan terbatas, CV Nanjung Abadi sangat bergantung pada konsistensi kinerja individu untuk menjaga kualitas dan kuantitas produksi.

Selain fenomena yang telah dipaparkan, penelitian ini juga berlandaskan pada temuan penelitian sebelumnya. Sejumlah studi terdahulu memperlihatkan adanya keterbatasan, baik dalam pemilihan variabel maupun sektor. Oleh sebab itu, penelitian ini dirancang untuk mengisi kekosongan tersebut dengan memperhatikan berbagai saran serta rekomendasi yang diberikan oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Berbagai penelitian terdahulu mendukung bahwa ketiga faktor tersebut memiliki hubungan kuat dengan peningkatan kinerja.

Hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel-variabel tersebut bersifat kontekstual dan dapat berbeda tergantung pada

karakteristik organisasi dan jenis industrinya. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan berskala besar dan belum banyak yang mengkaji keterkaitan ketiga variabel tersebut pada perusahaan berskala kecil menengah seperti CV Nanjung Abadi.

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat diidentifikasi adanya celah dalam penelitian sebelumnya dengan kondisi empiris yang terjadi di CV Nanjung Abadi Tasikmalaya. Sementara itu, penelitian yang mengkaji faktor kompetensi, disiplin kerja, dan *employee engagement* dalam konteks industri konveksi atau manufaktur skala kecil menengah masih relatif terbatas. Selain itu, sebagian penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan dengan struktur organisasi besar dan sistem kerja yang lebih formal, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan dengan skala menengah seperti CV Nanjung Abadi, yang memiliki karakteristik tenaga kerja berbeda baik dari segi latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, maupun sistem pengawasan. Perbedaan karakteristik tersebut berpotensi memunculkan dinamika kerja dan tingkat respons yang berbeda terhadap faktor-faktor internal perusahaan seperti kompetensi, disiplin, dan keterlibatan kerja.

Kesenjangan penelitian ini menjadi penting untuk dikaji karena masih terdapat perbedaan antara hasil penelitian sebelumnya dengan fenomena yang terjadi di lapangan. Secara empiris, CV Nanjung Abadi menunjukkan tingginya tingkat ketidakhadiran kerja, yang mengindikasikan bahwa aspek kompetensi, disiplin, dan *engagement* karyawan belum berjalan optimal. Oleh sebab itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur

mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan skala kecil dan menengah di sektor konveksi.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut, yang akan dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Bagian Produksi CV Nanjung Abadi Tasikmalaya).**

1.2 Identifikasi Masalah

Fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah adanya fluktuasi tingkat kehadiran karyawan bagian produksi CV Nanjung Abadi selama beberapa tahun terakhir. Tingkat ketidakhadiran karyawan yang meningkat selama tiga tahun terakhir berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dari aspek kuantitas dan konsistensi kualitas kerja. Oleh karena itu, pertanyaan penelitian yang akan dianalisis dan diuji untuk menjelaskan permasalahan tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompetensi, Disiplin Kerja, *Employee Engagement* dan Kinerja karyawan bagian produksi CV. Nanjung Abadi.
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan bagian produksi CV. Nanjung Abadi.
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan bagian produksi CV. Nanjung Abadi.

4. Bagaimana pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja karyawan bagian produksi CV. Nanjung Abadi.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompetensi, Disiplin Kerja, *Employee Engagement* dan Kinerja pada karyawan bagian produksi CV. Nanjung Abadi.
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan bagian produksi CV. Nanjung Abadi.
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan bagian produksi CV. Nanjung Abadi.
4. Bagaimana pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja karyawan bagian produksi CV. Nanjung Abadi

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan skala menengah. Penelitian ini juga dapat memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan kajian serupa pada konteks organisasi yang berbeda.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman penulis mengenai penerapan konsep kompetensi, disiplin kerja, dan *employee engagement* dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana untuk menerapkan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan ke dalam konteks nyata di lingkungan perusahaan manufaktur, sehingga dapat meningkatkan kemampuan analitis dan keterampilan penelitian penulis.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada aspek kompetensi, disiplin kerja, dan *employee engagement*. Temuan penelitian ini dapat menjadi masukan dalam pengambilan keputusan manajerial, penyusunan kebijakan sumber daya manusia, serta upaya perbaikan lingkungan kerja yang lebih efektif sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain, akademisi, dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, hasil penelitian dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian selanjutnya, khususnya mengenai topik kinerja karyawan

dengan variabel serupa, serta dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan praktik di bidang manajemen.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di CV Nanjung Abadi, sebuah perusahaan lokal yang bergerak di sektor konveksi yang memproduksi mukena bordir, berlokasi di di Jl. Air Tanjung No. 88 Desa Tanjung Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian dilakukan selama tujuh bulan yaitu dari bulan September 2025 sampai dengan bulan April 2026. Jadwal penelitian dapat dilihat pada Lampiran 1.