

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).

Kinerja karyawan di industri manufaktur secara global dan nasional menunjukkan dinamika yang beragam, dipengaruhi oleh perubahan teknologi, kebijakan ekonomi, dan kondisi pasar. Secara global, industri manufaktur tengah menghadapi tantangan akibat revolusi industri 4.0, yang mendorong otomatisasi dan digitalisasi. Menurut laporan *World Economic Forum* (2020), hampir 50% pekerjaan di sektor ini berpotensi mengalami perubahan signifikan, dengan meningkatnya penggunaan teknologi seperti robotik dan kecerdasan buatan. Akibatnya, keterampilan karyawan harus ditingkatkan agar mampu beradaptasi dengan teknologi baru. Selain itu, tantangan seperti keberlanjutan (*sustainability*)

dan tekanan untuk meningkatkan produktivitas mempengaruhi kinerja karyawan di industri manufaktur.

Di Indonesia, sektor manufaktur tetap menjadi penyumbang terbesar bagi perekonomian nasional. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) (2023), industri pengolahan menyumbang lebih dari 20% terhadap PDB nasional. Namun, tantangan kinerja karyawan di sektor ini mencakup rendahnya tingkat keterampilan dan produktivitas dibandingkan negara-negara ASEAN lainnya. Sebagai contoh, laporan *Asian Productivity Organization* (APO) (2022) menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja di sektor manufaktur Indonesia masih tertinggal dibandingkan dengan Thailand dan Vietnam. Untuk mengatasi hal ini, pemerintah Indonesia terus mendorong program pengembangan SDM melalui pelatihan vokasional dan peningkatan keterampilan digital untuk meningkatkan daya saing di era industri 4.0.

Industri konveksi, khususnya dalam sektor fashion hijab, menghadapi tantangan kinerja karyawan yang serupa dengan industri manufaktur secara global dan nasional. Teknologi dan otomatisasi semakin penting dalam proses produksi, terutama dengan meningkatnya permintaan akan produk yang cepat, berkualitas, dan tetap terjangkau. Di Indonesia, industri fashion hijab berkembang pesat dan menjadi salah satu sektor unggulan dalam ekonomi kreatif. Menurut laporan Bank Indonesia (2022), industri fesyen, termasuk hijab, menyumbang sekitar 18,1% dari total Produk Domestik Bruto (PDB) sektor ekonomi kreatif. 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 hijab 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.

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) (2022) menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja di sektor konveksi Indonesia masih lebih rendah dibandingkan dengan beberapa negara ASEAN lainnya. Ini menegaskan pentingnya fokus pada peningkatan kinerja karyawan bagian produksi. Dengan demikian, kinerja karyawan di bagian produksi dapat ditingkatkan, menghasilkan produk hijab yang berkualitas dan bersaing di pasar lokal maupun global, serta memenuhi tuntutan pasar yang terus berkembang.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi adalah Lingkungan kerja yang kondusif juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Faktor-faktor seperti kenyamanan fisik, hubungan antar karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan insentif yang adil, serta memastikan komunikasi yang baik antar bagian produksi dan manajemen. Selain itu, beban kerja yang tinggi di bagian produksi, terutama selama puncak permintaan seperti bulan Ramadan atau musim perayaan, juga menjadi tantangan bagi kinerja

karyawan. Beban kerja yang berlebihan tanpa diimbangi dengan manajemen stres dan lingkungan kerja yang kondusif dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan bahkan meningkatkan risiko *turnover*.

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 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 lingkungan dimana seseorang bekerja. Khususnya lingkungan kerja non fisik, yaitu hubungan diantara karyawan

atau dengan atasan, yang dapat memengaruhi emosi. Maka dari itu, lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja 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. Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Yusuf, Astuti, & Kurniawati., 2022), dimana hasil pengujian menunjukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmed & Maisara, 2023), dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan 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 kinerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan harapan individu dapat meningkatkan kepuasan

kerja, sementara beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan kinerja (Khairusy & Saputra, 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Saputra, 2021). Diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan, dimana hasil pengujian menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Yuananda, & Indriati, 2022). Diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh, dimana Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Darwis, R., 2019).

Syifa Rahman merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur dengan produksi Konveksi pakaian muslim dengan spesifikasi produk Mukena dan Gamis, 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 kinerja yang beragam di antara karyawan.

Berikut data target dan realisasi kerja bagian produksi di Perusahaan Konveksi Syifa Rahman:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Produksi Tahun 2024

Bulan	Gamis			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
Rata - Rata	10.073	11.000	91.57	13.530	15.000	90.2

Sumber: Laporan Hasil Produksi Syifa Rahman 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 kinerja karyawan yang tidak optimal berdasarkan observasi awal atau penelitian langsung ke perusahaan yang dilakukan, diketahui pekerjaan dengan target yang tinggi, proses pengawasan yang kurang terkoordinasi dan kondisi kerja yang dirasakan kurang nyaman (Syifa Rahman, 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 lingkungan kerja non fisik di perusahaan konveksi Syifa Rahman berpotensi menghadirkan tantangan yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Fenomena yang sering muncul mencakup komunikasi yang kurang efektif antar departemen, yang berakibat pada miskomunikasi dan keterlambatan penyelesaian

pekerjaan. Situasi ini diperburuk oleh manajemen konflik yang belum optimal, sehingga gesekan antar karyawan atau tim tidak terselesaikan dengan baik. 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, Syifa Rahman 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 kinerja 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 kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan akan memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen Syifa Rahman 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 beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fahira, J. N., Abrian, Y., & Wulansari, N., 2022). Dan didukung oleh penelitian yang dilakukan, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian secara simultan (uji F) beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (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 kinerja karyawan di berbagai konteks industry. Penelitian sebelumnya terutama fokus pada industri jasa seperti hotel dan perguruan tinggi. Ada potensi untuk memperluas penelitian ini ke industri manufaktur dan 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 Kinerja Karyawan” (Survey pada Karyawan Bagian Produksi di Syifa Rahman 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 Syifa Rahman Tasikmalaya.
2. Bagaimana beban kerja pada karyawan bagian produksi di Syifa Rahman Tasikmalaya.
3. Bagaimana kinerja karyawan bagian produksi di Syifa Rahman Tasikmalaya
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Syifa Rahman Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan kerja pada karyawan bagian produksi di Syifa Rahman Tasikmalaya.
2. Beban kerja pada karyawan bagian produksi di Syifa Rahman Tasikmalaya.
3. Kinerja karyawan bagian produksi di Syifa Rahman Tasikmalaya.
4. Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Syifa Rahman 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 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 Syifa Rahman sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia kedepannya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Jalan. Air Tanjung, Talagasari, Kec. Kawalu, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46182. Penelitian dilakukan selama 7 (tujuh) bulan, terhitung mulai bulan September 2024 sampai dengan bulan Maret 2025. Adapun lebih lengkapnya mengenai waktu penelitian dapat dilihat pada Lampiran 1.