

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri *fashion* merupakan salah satu sektor strategis yang berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi berbasis kreativitas di Indonesia. Dalam laporan Kementerian Perindustrian (Indonesia.go.id, 2023), subsektor *fashion* tercatat sebagai penyumbang terbesar kedua dalam sektor ekonomi kreatif, dengan kontribusi sebesar 7,8% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional. Capaian tersebut tidak hanya mencerminkan nilai ekonomi yang tinggi, tetapi juga menunjukkan bahwa industri *fashion* memiliki potensi besar dalam menciptakan lapangan kerja, memperkuat identitas budaya, serta meningkatkan daya saing produk lokal di pasar global.

Di tengah potensi dan pertumbuhan tersebut, pelaku industri *fashion* lokal menghadapi tantangan serius dalam pengelolaan internal, khususnya dalam menjaga kualitas hasil produksi dan konsistensi operasional. Semakin dinamisnya permintaan pasar mendorong pelaku industri *fashion* untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kualitas baik dari segi desain, produksi, maupun pelayanan (Kornelis, 2022). Namun, kualitas tersebut tidak cukup dicapai melalui inovasi produk saja, tetapi juga dalam penguatan struktur organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Dalam konteks ini, efektivitas proses kerja dan kualitas kinerja karyawan menjadi kunci utama yang menentukan daya saing dan keberlangsungan usaha. Maka dari itu, perusahaan harus memiliki kemampuan

adaptif dalam mengelola SDM secara strategis agar dapat mempertahankan produktivitas dan efisiensi kerja yang tinggi (Sutrisno, 2020: 20).

PT Deesbe Imaji Kreasi, sebagai pelaku industri *fashion* yang terus berkembang, memproduksi berbagai produk seperti pakaian, hijab, sepatu, tas, dan aksesoris. Meski memiliki segmentasi pasar yang jelas, perusahaan menghadapi masalah serius di bagian produksi. Hasil wawancara dengan pihak HRD mengungkapkan adanya ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja, rendahnya motivasi, serta kurangnya *engagement* dalam proses operasional. Masalah ini menyebabkan terjadinya kesalahan produksi, pemborosan bahan baku, hingga menurunnya efisiensi kerja. Berikut data produksi PT Deesbe Imaji Kreasi selama empat tahun terakhir.

Tabel 1. 1

Tabel Data Produksi PT Deesbe Imaji Kreasi Periode 2021-2024

Tahun	Total Produksi (Unit)	Barang Cacat (Unit)	Persentase Barang Cacat (%)
2021	112.000	4.930	4,40%
2022	125.500	5.580	4,45%
2023	130.800	6.050	4,62%
2024	133.300	5.875	4,41%
Rata-rata	125.400	5.608,8	4,47%

Sumber: PT Deesbe Imaji Kreasi, 2025

Data produksi PT Deesbe Imaji Kreasi selama periode 2021 hingga 2024 menunjukkan peningkatan jumlah unit yang dihasilkan, dengan rata-rata produksi mencapai 125.400 unit per tahun. Namun, persentase produk cacat juga tercatat cukup tinggi, yaitu rata-rata 4,47% per tahun, dengan angka tertinggi pada tahun 2023 sebesar 4,62%. Jenis cacat yang paling sering ditemukan antara lain jahitan tidak rapi, bahan yang sobek, serta aksesoris seperti kancing dan resleting yang

tidak terpasang dengan sempurna. Kondisi tersebut menunjukkan adanya persoalan dalam pelaksanaan tugas karyawan, yang bukan hanya bersifat teknis, tetapi juga mencerminkan lemahnya kedisiplinan, tanggung jawab, dan perhatian terhadap standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan

Masalah-masalah tersebut menunjukkan bahwa penurunan kinerja tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga berakar pada lemahnya budaya organisasi dan tingkat *employee engagement*. Budaya organisasi yang tidak adaptif dan kurangnya internalisasi nilai-nilai kerja akan berdampak pada semangat dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan tugas. *Employee engagement* yang rendah juga berpotensi menyebabkan minimnya inisiatif, lemahnya rasa memiliki, dan berkurangnya kualitas kerja secara keseluruhan. Kemampuan organisasi untuk berhasil mencapai tujuan strategisnya bergantung pada kinerja karyawannya. Karyawan yang kinerjanya baik akan lebih termotivasi lagi untuk bekerja keras dan menghasilkan produk berkualitas tinggi.

. Menurut temuan penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi dan *employee engagement* (Yunus et al., 2023). Budaya organisasi mencerminkan seperangkat nilai, norma, dan praktik yang berlaku dalam organisasi, yang membentuk cara karyawan berperilaku dan mengambil keputusan. Organisasi dengan budaya kerja yang kuat dan kolaboratif cenderung memiliki karyawan yang lebih termotivasi dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama (Fadhlurrohman & Wardhany, 2024). Namun, budaya yang tidak sesuai dapat menyebabkan karyawan tidak puas dan menurunkan kinerja mereka (Fatimah et al., 2020).

Dalam lini produksi, *employee engagement* juga berperan penting dalam mencegah kesalahan kerja, meningkatkan inisiatif, dan memperkuat tanggung jawab terhadap hasil kerja (Abduraimi et al., 2023). *Employee engagement* mengacu pada komitmen mereka terhadap pekerjaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Sucahyowati & Hendrawan, 2020). Karyawan yang *engaged* menunjukkan antusiasme tinggi, rasa memiliki, serta kemauan untuk melampaui target yang diberikan (Noviardy & Aliya, 2020). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa individu yang memiliki keterlibatan tinggi dalam bekerja lebih produktif, setia, dan berkontribusi dalam membangun budaya organisasi yang positif (Bintang et al., 2024).

Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa budaya organisasi dan *employee engagement* secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan (Deta et al., 2023). Diperkuat dengan temuan yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi dan *employee engagement* secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Rozana et al., 2022). Namun, sebagian besar kajian terdahulu lebih banyak dilakukan pada perusahaan berskala besar dan sektor formal seperti pertambangan, energi, dan BUMN. Sementara itu, kajian pada sektor industri kreatif, khususnya *fashion* lokal, masih terbatas

Tantangan dalam pengelolaan kualitas sumber daya manusia juga menjadi isu sentral di industri *fashion* lokal di Indonesia. Meskipun secara ekonomi sektor ini terus berkembang, namun banyak perusahaan *fashion*, termasuk yang sudah memiliki segmen pasar yang mapan, menghadapi kesulitan dalam membangun sistem kerja yang terstruktur dan budaya organisasi yang konsisten. Kementerian

Perindustrian menekankan bahwa untuk menjaga keberlanjutan dan daya saing sektor *fashion* nasional, diperlukan penguatan budaya organisasi yang adaptif serta peningkatan kualitas SDM yang profesional dan produktif (Kemenperin, 2023). Hal ini memperlihatkan bahwa keberhasilan perusahaan *fashion* tidak hanya ditentukan oleh kreativitas desain, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan internal perusahaan dalam menanamkan nilai-nilai kerja dan keterlibatan karyawan secara berkelanjutan.

Permasalahan yang dihadapi PT Deesbe Imaji Kreasi, seperti tingginya tingkat kecacatan produksi, minimnya inisiatif, dan ketidakpatuhan terhadap SOP, mencerminkan belum optimalnya peran budaya organisasi dan *engagement* dalam mendorong kinerja karyawan. Hal ini berdampak pada rendahnya efektivitas kerja dan peningkatan risiko kesalahan dalam proses produksi. Temuan ini juga diperkuat oleh hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pembentukan budaya organisasi yang adaptif dan peningkatan *employee engagement* secara signifikan mampu meningkatkan efektivitas kerja dan menurunkan kesalahan operasional (Hesti & Rahmawati, 2023).

Oleh karena itu, penting untuk menelaah secara mendalam pengaruh kedua variabel tersebut agar dapat dirumuskan strategi peningkatan kinerja yang tepat sasaran dan relevan dengan kebutuhan industri kreatif. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan Bagian Produksi PT Deesbe Imaji Kreasi)”**. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi

empiris dalam penguatan kebijakan sumber daya manusia dan strategi peningkatan kinerja, khususnya pada sektor *fashion* lokal yang menghadapi dinamika operasional tinggi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang penelitian tersebut, maka diidentifikasi permasalahan sebagai berikut.

1. Bagaimana budaya organisasi, *employee engagement* dan kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi di PT Deesbe Imaji Kreasi?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Deesbe Imaji Kreasi?
3. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Deesbe Imaji Kreasi?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Deesbe Imaji Kreasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan yang dirumuskan oleh penulis, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis.

1. Budaya organisasi, *employee engagement*, dan kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT Deesbe Imaji Kreasi.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Deesbe Imaji Kreasi.
3. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Deesbe Imaji Kreasi.

4. Pengaruh budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Deesbe Imaji Kreasi.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah untuk.

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan bahwa kajian teoritis ini akan meningkatkan penalaran tentang subjek manajemen sumber daya manusia yang relevan. Lebih jauh, penelitian lain yang ingin melakukan penelitian variabel yang sama di berbagai sektor industri dapat menggunakan karya ini sebagai referensi.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, temuan penelitian ini membantu manajemen PT Deesbe Imaji Kreasi dalam mengelola budaya organisasi dan meningkatkan *employee engagement* untuk meningkatkan kinerja, khususnya di bagian produksi. Penemuan ini juga berfungsi sebagai dasar untuk pembuatan kebijakan internal untuk membangun tempat kerja yang lebih produktif dan kompetitif.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Jalan Pesona Paris C4 No. 104, Ciangsana, Jl. Boulevard Kota Wisata, Gunung Putri, Bogor Jawa Barat.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian awal terhitung sejak November 2024 sampai Juli 2025. Lebih lanjut mengenai jadwal penelitian dapat dilihat pada Lampiran 1.