

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Konveksi merupakan usaha produksi pakaian yang dibuat secara massal. Konveksi secara lebih spesifik adalah industri kecil skala rumah tangga yang merupakan tempat pembuatan pakaian jadi, seperti kaos, polo shirt, kemeja, jaket, celana dan sebagainya. Bisnis konveksi banyak diminati di Indonesia karena permintaan pasar yang tinggi. Menurut Mubarak (2022) terdapat dua hal yang menjadikan konveksi masih tetap eksis sampai hari ini, yaitu pertama, pasar bisnis konveksi tetap eksis karena produk konveksi pakaian yang menjadi satu diantara kebutuhan pokok manusia. Dengan pangsa pasar atau market yang jelas, menjadikan sebagian orang menekuni bisnis konveksi. Kedua, bisnis konveksi sangat terkenal karena adanya persaingan di bidang ekonomi untuk dapat memulai bisnis tidak terlalu besar. Cukup mempunyai beberapa mesin jahit dan ketrampilan sudah dapat mewujudkan bisnis konveksi.

Terdapat banyak konveksi di Kabupaten Bandung, namun tidak semuanya sama. Hal ini disebabkan oleh proses pengelolaan perusahaan yang beragam. Mengelola perusahaan meliputi beberapa hal, seperti manajemen sumber daya manusia, manajemen produksi, manajemen pemasaran, dan manajemen keuangan. Salah satu proses manajemen yang paling fundamental adalah SDM (sumber daya manusia). Kehadiran dan peranan SDM sangat esensial bagi perusahaan atau organisasi apapun, karena manusia merupakan aset utama dan kekayaan penting perusahaan. Manusia berperan sebagai penyelenggara, pelaksana, dan pengatur

berbagai aset, termasuk aset material, aset moneter, sarana teknologi, informasi maupun sumber daya lainnya. Dengan demikian, sumber daya manusia dalam asosiasi atau perusahaan diharapkan mampu menunjukkan kapasitas yang optimal dalam setiap tindakan dan kewajiban kerja yang dilakukan di asosiasi agar tercipta kinerja yang terbaik bagi dirinya dan asosiasi (Pangestu, 2020).

Meningkatkan atau memajukan kinerja sumber daya manusia merupakan ujian terberat bagi setiap direktur yang membutuhkan kemajuan organisasi yang dipimpinnya. Apalagi di era global yang sangat kejam dan sarat dengan perubahan yang terjadi dengan cepat dan tidak dapat diantisipasi, kinerja SDM memang menjadi modal yang bisa diandalkan. Sehingga keberadaan SDM sebagai aset harus menjadi perhatian, karena jika suatu asosiasi dapat menggarap kualitas dan kapabilitas SDM yang dimilikinya, maka asosiasi tersebut akan lebih mudah memahami dan merealisasikan visi dan misinya (Dalimhunte, 2018).

Kualitas SDM dalam organisasi atau perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Menurut Berliana (2020) menyatakan “Kinerja karyawan adalah ukuran mengenai produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tugas-tugas dan pekerjaannya, bagaimana karyawan telah berkontribusi bagi kemajuan perusahaan”. Secara teori, sebenarnya ada berbagai elemen yang mungkin dapat mempengaruhi sisi positif, buruk, atau tinggi atau rendahnya kinerja seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian dalam (Akbar, 2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, pelatihan kerja, komunikasi dan faktor faktor

lainnya. Faktor-faktor tersebut bersumber dari eksternal perusahaan, juga yang bersumber dari internal perusahaan.

Salah satu konveksi yang menarik untuk diteliti adalah Konveksi Old Java yang terletak di kabupaten Bandung. Konveksi Old Java merupakan jenis usaha kecil dan menengah (UKM) dengan jumlah karyawan 40 orang. Berikut peneliti melampirkan jumlah karyawan Konveksi Old Java

Tabel 1. 1

Jumlah karyawan Konveksi Old Java Bandung

No	Keterangan	Jumlah
1	Potong kain	5
2	- Jahit badan	16
	- Jait bagian bawah	5
	- Membuat dan jahit kerah	4
3	Obras	5
4	Printing	2
5	Lobang kancing + pasang kancing	4
6	Quality Control	2
7	Gosok	2
8	Packing	2
9	Desain	2
Jumlah		40

Sumber : Data diperoleh dari konveksi Old Java 2023

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan Konveksi Old Java Bandung secara keseluruhan berjumlah 40 orang. Dengan jumlah yang sedemikian dan target produksi setiap bulannya berskala sedang, maka perusahaan harus benar-benar mengatur dan memaksimalkan kinerja karyawan yang berjumlah 40 orang.

Berdasarkan data jumlah karyawan diatas, sehingga mewajibkan perusahaan untuk terus menjaga kinerja karyawan agar tercapai tujuan perusahaan. perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan bukan hanya karena dipengaruhi

oleh SDM yang mendukung, tetapi perusahaan bisa mencapai tujuannya karena ada faktor lain yang mendukung, yaitu faktor internal dan eksternal. Berikut merupakan data mengenai kinerja karyawan pada Konveksi Old Java Bandung:



Gambar 1. 1 Data kinerja Konveksi Old Java Bandung
 Sumber: data diperoleh dari Konveksi Old Java Bandung 2023

Berdasarkan gambar 1.1 di atas, menunjukkan bahwa terdapat kinerja karyawan yang memiliki kategori dan frekuensi bervariasi. Pada kategori baik mengalami penurunan frekuensi secara berangsur dari bulan Januari sampai dengan bulan Mei. Pada kategori cukup baik, kurang dan tidak baik memiliki frekuensi yang fluktuatif. Kategori cukup memiliki kenaikan frekuensi pada bulan Februari, namun pada bulan Maret mengalami penurunan sampai bulan Mei. Kategori kurang mengalami penurunan pada bulan Februari dan memiliki frekuensi yang sama pada Maret kemudian mengalami kenaikan pada bulan April dan Mei. Pada kategori kurang baik mengalami penurunan pada bulan Februari, namun pada bulan selanjutnya sampai dengan bulan Mei mengalami kenaikan frekuensi. Dari data kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat penurunan kinerja pegawai terutama pada kinerja karyawan yang berkategori baik. Hal tersebut menunjukkan perlu adanya perbaikan dalam mengatasi penurunan kualitas kinerja karyawan pada konveksi Old Java menjadi lebih baik, agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut hasil wawancara konveksi *Old Java* telah melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan melakukan pelatihan. Adapun pelatihan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 2

Data pelatihan karyawan Konveksi Old Java Bandung

Tahun	Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan	Materi Pelatihan
2016	4	- Jahitan dasar - Pengoprasian dan teknik obras
2017	6	- Teknik potong kain - Pengukuran baju
2018	3 orang	- Design
2019	8 orang	- Teknik mengoprasikan mesin jahit - Teknik menyambung komponen
2020	6 orang	- Pembuatan pola - Pembuatan model pakaian
P2021	6 orang	- Menjahit baju - membuat pola baju - Pengenalan jenis-jenis kain
2022	6 orang	- Obras - Operdek - Bordir
2023	1 orang	Pengoprasian Mesin printing

Sumber: data diperoleh dari Konveksi Old Java Bandung 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas merupakan data karyawan yang mengikuti pelatihan, yang mana kegiatan pelatihan tersebut disaran kan oleh pemilik konveksi untuk meningkatkan kemampuan karyawan khususnya dalam kebutuhan konveksi. Ada Dengan pelatihan tersebut maka karyawan akan mampu menyeimbangkan ilmu dan pengalaman yang didapatkan selama melakukan pelatihan kerja. Hal ini dilakukan karena berdasarkan fakta yang terjadi mengatakan bahwa adanya

penurunan kinerja dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau mengejar tergetnya, berikut hasil produktivitas karyawan:

Tabel 1. 3

Hasil Produktivitas Karyawan pada Konveksi Old Java

Bulan	Jumlah Karyawan	Target Produksi/ Unit	Hasil Produksi/ Unit	Pecapaian	Kategori			
					Memuaskan		Tidak Memuaskan	
					Orang	%	Orang	%
Januari	40	5.000	4.600	TS	16	40	24	60
Februari	40	5.000	5.200	Sesuai	35	88	5	12
Maret	40	5.000	5.100	Sesuai	33	83	7	17
April	40	5.000	4.800	TS	19	48	21	52
Mei	40	5.000	4.700	TS	18	45	22	55

Sumber: data diperoleh Konveksi Old Java 2023

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, menunjukkan bahwa produktivitas karyawan pada konveksi Old Java memiliki hasil yang fluktuatif. Pada bulan Januari ke februari produktivitas mengalami kenaikan sebesar 600 unit dan melampaui target. Peningkatan hasil produksi terjadi karena pada bulan februari kinerja karyawan berada pada kategori memuaskan lebih besar yaitu 88% dibandingkan kategori tidak memuaskan hanya 12%. Kemudian hasil produksi mengalami penurunan pada bulan maret sebesar 100 unit, namun masih melampaui target dan kategori kinerja karyawan yang memuaskan masih lebih besar yaitu 83% dibanding kategori tidak memuaskan. Pada bulan april dan mei mengalami penurunan, yaitu 300 unit pada bulan april dan menurun kembali 100 unit pada bulan mei. Pada bulan april kategori kinerja karyawan yang memuaskan memiliki nilai lebih rendah yaitu 48% dibandingkan kinerja karyawan yang tidak memuaskan sebesar 52% dan pada bulan mei kinerja karyawan dengan kategori memuaskan hanya 45% sedangkan yang berkategori tidak memuaskan sebesar 55%. Maka pada bulan april dan mei hasil

produksi tidak mencapainya target. Hal tersebut dipengaruhi oleh tidak memuaskannya kinerja para karyawan sesuai dengan data yang terdapat pada tabel. Semakin banyak kinerja yang tidak memuaskan maka semakin menurun pula produktivitas pada konveksi Old Java.

Untuk memperkuat dugaan masalah tersebut peneliti melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner pendahuluan terhadap 20 orang karyawan Konveksi *Old Java* Bandung, yang hasilnya tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 1. 4
Hasil Pra-survei mengenai Kinerja pada Konveksi Old Java

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang diberikan perusahaan	9	45%	11	55%
2	Saya dapat menjalin kerjasama yang baik dengan karyawan yang lain	7	35%	13	65%
3	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan pada posisi kerja saat ini	7	35%	13	65%
Rata-rata		38%		62%	
Jumlah		20 Responden			

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Tabel 1.4 di atas, memperlihatkan hasil pra-survei mengenai kinerja karyawan di konveksi Old Java Bandung belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang mencapai 62% menyatakan “Tidak Setuju” lebih besar dibandingkan dengan jawaban “Setuju” pada pernyataan mengenai kinerja karyawan. Pernyataan nomer 1 dan 2 memiliki jawaban negatif yang tinggi dikarenakan para karyawan masih kurang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu dan kurang bertanggung jawab atas

pekerjaan yang dikerjakan, sehingga hal tersebut perlu dijadikan bahan pertimbangan oleh konveksi Old Java Bandung.

Pelatihan dipandang sebagai pendidikan singkat yang sepenuhnya bertujuan untuk membekali kemampuan kerja yang mencakup kemampuan aktual, kemampuan ilmiah, kemampuan interaktif, dan kemampuan administratif. Pelatihan memiliki kontribusi besar dalam organisasi. Pelatihan pada Konveksi *Old Java* Bandung sudah cukup baik. Penerapan pelatihan yang diberikan perusahaan mendorong karyawan menjadi maksimal dalam bekerja. Namun, terdapat banyak karyawan yang masih kurang paham terhadap materi yang diberikan pada saat pelatihan. Masih banyak karyawan yang tidak mengerti dalam pola menjahit baju atau dalam hal pemotongan kain. Selain itu, karyawan juga merasa pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan. Maka dari itu peneliti melakukan pra survei terhadap 20 orang karyawan untuk memperkuat fenomena yang terjadi sebagai berikut:

Tabel 1. 5

Hasil Pra-survei mengenai Pelatihan pada Konveksi Old Java

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Dengan adanya pelatihan membuat saya bekerja lebih maksimal	8	40%	12	60%
2	Saya memahami materi pelatihan yang diberikan dengan baik	5	25%	15	75%
3	pelatihan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan	9	45%	11	55%
Rata-rata			37%		63%
Jumlah		20 Responden			

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Tabel 1.5 di atas, memperlihatkan hasil pra-survei mengenai pelatihan di konveksi Old Java Bandung belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang mencapai 63% menyatakan “Tidak Setuju” lebih besar dibandingkan dengan jawaban “Setuju” pada pernyataan mengenai pelatihan. Pernyataan nomer 2 memiliki jawaban negatif tertinggi dikarenakan para karyawan masih belum menguasai dan kurang memahami materi pelatihan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa harus ada perbaikan terhadap pelatihan yang dilakukan pada karyawan konveksi Old Java Bandung.

Fenomena lain yang terdapat pada konveksi Old Java, yaitu mengenai lingkungan kerja. Karyawan pada perusahaan Old Java menggunakan peralatan konveksi kurang baik yaitu tidak merawat peralatan yang ada agar tidak terjadi kerusakan yang akan mengganggu kinerja perusahaan. Kemudian perusahaan kurang mampu memberikan kenyamanan untuk karyawannya, seperti ruangan, sirkulasi udara, pencahayaan dan fasilitas lainnya untuk bekerja. Padahal lingkungan sekitar pekerja dapat mempengaruhi pekerjaan mereka, termasuk pengaturan penerangan, pengendalian keributan, kerapian lingkungan kerja dan rencana keselamatan lingkungan kerja, namun hal tersebut harus sangat diarahkan. Mereka menyebutkan fasilitas yang masih kurang memadai dan perhatian dari atasan yang masih kurang terhadap karyawan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa konveksi Old Java Bandung memiliki lingkungan kerja yang kurang baik bagi para karyawan. Peneliti melakukan pra survei terhadap 20 orang karyawan untuk memperkuat fenomena yang terjadi sebagai berikut:

Tabel 1. 6

Hasil Pra-survey mengenai Lingkungan Kerja pada Konveksi Old Java

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Saya mendapatkan jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja baik di dalam maupun di luar kantor	9	45%	11	55%
2	Saya mendapatkan fasilitas kerja yang sudah mendukung pekerjaan	6	30%	14	70%
3	Saya mendapat perhatian dari atasan dan sesama teman terhadap pekerjaan	8	40%	12	60%
Rata-rata			38%		62%
Jumlah		20 Responden			

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Tabel 1.6 di atas, memperlihatkan hasil pra-survei mengenai lingkungan kerja di konveksi Old Java Bandung belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang mencapai 62% menyatakan “Tidak Setuju” lebih besar dibandingkan dengan jawaban “Setuju” pada pernyataan mengenai lingkungan kerja. Pernyataan nomer 2 memiliki jawaban negatif tertinggi dikarenakan para karyawan masih belum mendapatkan fasilitas kerja yang sudah mendukung pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam lingkungan kerja karyawan yang disebabkan karyawan masih kurang nyaman akan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan berbagai fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut di Konveksi *Old Java* Bandung. Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat ditarik sebagai judul dalam penelitian ini adalah **“PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN**

KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI OLD JAVA BANDUNG “

1.2 Identifikasi Masalah

Menurut latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka didapatkan identifikasi permasalahan seperti dibawah ini.

1. Kinerja karyawan Konveksi *Old Java* Bandung kurang maksimal yang diindikasikan rendahnya disiplin, tanggung jawab dan inisiatif para karyawan.
2. Tidak maksimalnya kinerja karyawan diduga karena kurang efektifnya pelatihan kerja dan lingkungan kerja sehingga berdampak buruk terhadap kinerja.
3. Kurang efektifnya pelatihan disebabkan oleh kurangnya pemahaman karyawan terhadap materi dan metode yang selama pelatihan dan waktu pelatihan yang terlalu lama.
4. Rendahnya kinerja karyawan diduga diakibatkan kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, fasilitas kurang mendukung untuk karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. maka peneliti membataskan ruang lingkup variabel penelitian yang hanya terdiri dari tiga variabel yaitu pelatihan dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, kemudian kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah

Menurut Latar belakang ini, sehingga yang menjadi perumusan permasalahan pada penelitian ialah :

1. Bagaimana kinerja karyawan, pelatihan, dan lingkungan kerja pada Konveksi Old Java Bandung?
2. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Old Java Bandung ?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Old Java Bandung ?
4. Bagaimana pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Old Java Bandung ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan permasalahan yang telah diuraikan diatas maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Mengetahui dan mendeskripsikan kinerja karyawan, pelatihan, dan lingkungan kerja yang terdapat pada Konveksi Old Java Bandung.
2. Menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Old Java Bandung.
3. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Old Java Bandung.
4. Menganalisis pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Old Java Bandung.

1.6 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan pada riset ini , kegunaan pada dilaksanakannya penelitian ini, diantaranya:

1. Kegunaan Teoritis

Bagi Penulis:

Penelitian ini dapat dipergunakan peneliti dalam memperluas wawasan perihal yang berkenaan dengan pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Disamping itu dalam melakukan pengembangan ilmu pengetahuan yang didapatkan semasa kuliah.

Bagi Akademik :

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan pembandingan dalam proses analisis mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Bagi Perusahaan :

Penelitian ini diharapkan dapat memberi saran atau solusi dalam prakteknya dilapangan dan umumnya dapat dipergunakan untuk bahan pertimbangan bagi Konveksi Old Java Bandung untuk memberikan peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti lain :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjang penelitian berikutnya untuk melaksanakan penelitian yang berkenaan dengan pelatihan dan lingkungan kerja yang dapat berpengaruh pada kinerja.

1.7 Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian

Lokasi yang menjadi objek sasaran dalam penelitian ini adalah Konveksi *Old Java* di Jl.Pamongkalan Solokan Jeruk No 501, Bojongemas, Kecamatan Solokanjeruk, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40376.

Tabel 1. 7

Alokasi Waktu Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Mei-23				Juni-23				Juli-23				Agust-23			
		Minggu Ke				Minggu Ke				Minggu Ke				Minggu Ke			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																
2	Kajian fenomena (masalah) penelitian																
3	Tinjauan Pustaka																
4	Sidang Up																
5	Pengolahan data																
6	Hasil dan analisis data																
7	Kesimpulan dan saran penelitian																
8	Sidang akhir																

No.	Jenis Kegiatan	Sept-23				Okt-23				Nov-23				Des-23			
		Minggu Ke				Minggu Ke				Minggu Ke				Minggu Ke			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																
2	Kajian fenomena (masalah) penelitian																
3	Tinjauan Pustaka																
4	Sidang Up																
5	Pengolahan data																

No.	Jenis Kegiatan	Sept-23				Okt-23				Nov-23				Des-23			
		Minggu Ke				Minggu Ke				Minggu Ke				Minggu Ke			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
6	Hasil dan analisis data																
7	Kesimpulan dan saran penelitian																
8	Sidang akhir																

Sumber : Data diolah peneliti 2023

