

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri busana muslim merupakan salah satu industri yang sedang berkembang saat ini. Dari pelaku usaha industri busana muslim yang ada, kebanyakan dikuasai oleh UKM. Perindustrian di Indonesia tercatat bahwa dari 750.000 ribu industri kecil dan menengah (IKM) sandang yang ada di Indonesia, 30% nya merupakan industri busana muslim. Indonesia juga merupakan negara dengan populasi masyarakat beragama muslim terbesar di dunia sehingga industri busana muslim menjadi sangat berpotensi untuk semakin berkembang.

Usaha kecil dan menengah adalah sebuah penggerak di belakang pembangunan ekonomi Indonesia. Berbicara tentang bisnis dan ekonomi khususnya pada dunia usaha terkadang kita jumpai istilah yang memegang peranan penting dalam perekonomian yaitu UMKM, bahkan dari segi manajemen masih berkaitan erat dengan perekonomian semua lapisan masyarakat.

CV. Mawa Heejra merupakan perusahaan UMKM yang bergerak di bidang produksi busana muslim. Perusahaan ini memiliki visi untuk sukses dunia dan akhirat serta salah satu misi nya adalah memberikan keuntungan yang maksimal dan berkah bagi perusahaan dan menciptakan lapangan kerja baru bagi masyarakat, dan memberikan manfaat lebih bagi masyarakat dan lingkungan sekitar.

Kemajuan sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuannya ditentukan oleh beberapa faktor yang saling berpengaruh. Salah satu faktor tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau SDM adalah faktor yang sangat penting karena dapat menggerakkan faktor lainnya. Oleh sebab itu setiap organisasi diharapkan untuk bisa mengoptimalkan SDM yang dimilikinya salah satunya dengan cara pengelolaan SDM. Pengelolaan SDM berfungsi untuk menjadikan karyawan handal yang mampu melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM contohnya adalah pengadaan, perlindungan, penilaian, memotivasi karyawan, peningkatan disiplin, dan bimbingan. Pengelolaan SDM tentunya tidak lepas dari faktor karyawan karena kelangsungan organisasi ditentukan oleh kinerja para karyawannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Organisasi harus bisa menyediakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga mampu memancing peningkatan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang tidak sehat atau tidak nyaman akan menurunkan produktivitas karyawan sehingga bisa berpengaruh terhadap pencapaian organisasi. Tidak semangat, mudah sakit, mudah stress, dan datang terlambat merupakan akibat dari lingkungan kerja yang tidak nyaman. Menurut Mardiana (2018:15), menyatakan bahwa : “lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”.

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa :

“indikator lingkungan kerja memiliki dua dimensi yaitu dimensi fisik seperti pencahayaan, tata ruangan, kebersihan. Dimensi non fisik seperti hubungan kerja antar rekan kerja, hubungan kerja antar bawahan dan atasan”.

Organisasi dituntut untuk mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dengan baik sehingga mampu membuat produktivitas karyawan terjaga dan bertumbuh sehingga berpengaruh positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu CV. Mawa Heejra juga perlu memperhatikan tentang lingkungan kerja. Berkaitan dengan lingkungan kerja, maka seharusnya kinerja karyawan harus dijadikan faktor utama produktivitas kerja. Selanjutnya Menurut Afandi (2018:89), menyatakan bahwa:

“Dimensi dan indikator kinerja karyawan adalah dimensi hasil kerja (kuantitas, kualitas, efisiensi), perilaku kerja (disiplin, inisiatif, ketelitian), sifat pribadi (kepemimpinan, kejujuran, kreatifitas).”

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017:67), menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Jadi kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang didasari oleh kreatifitas, kejujuran, inisiatif, efisiensi, kualitas dan kuantitas hasil kerja. Begitu juga pada industri umkm dibutuhkan lingkungan yang nyaman serta pegawai yang memiliki integritas tinggi.

Pada masa pandemi saat ini persaingan bisnis di bidang industri busana muslim sangat ketat, perusahaan menuntut agar setiap karyawan memiliki produktivitas tinggi supaya perusahaan dapat bersaing dan bertahan pada persaingan bisnis di bidang industri busana muslim, terlebih pada masa pandemi ini yang sangat berdampak terhadap perusahaan. Dengan menurunnya jumlah karyawan yang harus diikuti dan persaingan antar karyawan dapat dilihat dalam grafik dibawah ini:



Sumber : Manager CV. Mawa Heejra tahun 2021

Gambar1.1

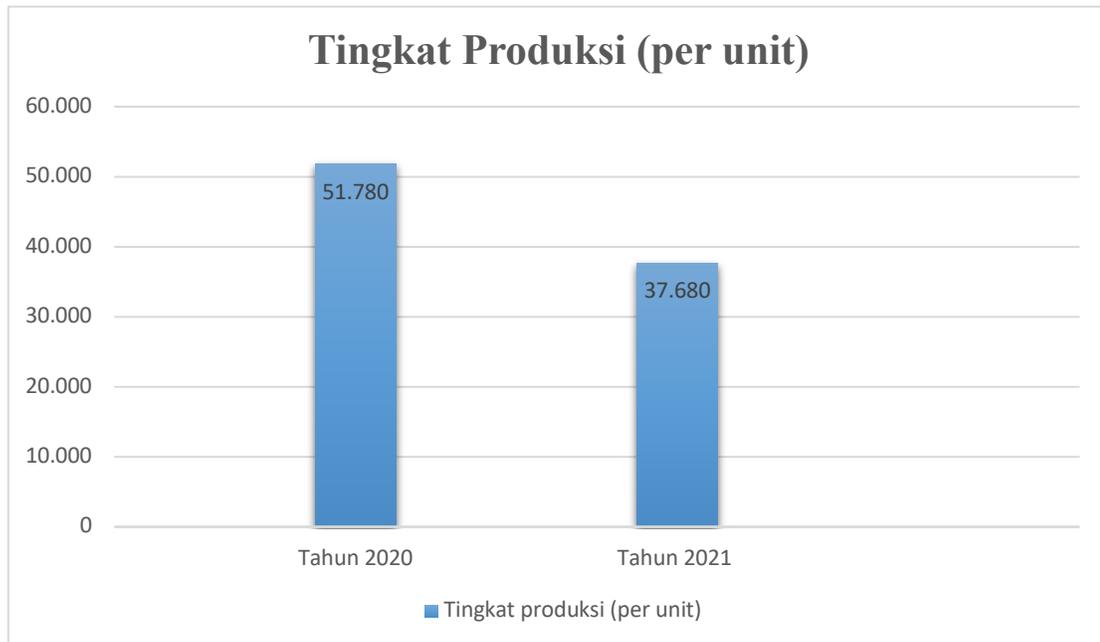
Grafik Penurunan Jumlah Karyawan Pada Masa Pandemi

Pada grafik 1.1 dijelaskan mengenai penurunan jumlah karyawan yang pada awalnya sebelum pandemi berjumlah 125 orang dan pada masa pandemi menjadi 80

orang. Hal ini disebabkan oleh tingkat produksi yang menurun pada tahun 2020-2021 dengan selisih jumlah output sebanyak 14.100 unit.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, kondisi lingkungan kerja di CV. Mawa Heejra tidak sepenuhnya mendukung fasilitas karyawan untuk bekerja dengan nyaman di saat masa pandemi ini. Hal tersebut terlihat dari adanya beberapa tempat yang pada awalnya adalah fasilitas karyawan seperti tempat makan yang menjadi tempat bahan baku produksi dan ruang meeting yang dijadikan tempat penyimpanan barang hasil produksi. Dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang sedang tidak kondusif dan selain itu kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan harapan manajemen, tentunya hal ini harus segera diperbaiki agar tidak menghambat pada pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan data produksi CV. Mawa Heejra dapat diketahui pada bulan januari sampai bulan juni mengalami penurunan, karena kondisi pandemi yang menyebabkan pengurangan karyawan sehingga terjadi penurunan produktivitas produksi. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar grafik 1.2.



Sumber : CV. Mawa Heejra 2020

Gambar 1.2

Grafik Penurunan Tingkat Produksi

Dari angka-angka yang ditunjukkan pada grafik diatas, dapat diketahui bahwa jumlah *output* (total produk) mengalami penurunan akibat dari pandemi dan kepuasan karyawan. Produksi pada tahun 2020 terbilang cukup stabil dengan jumlah *output* sebanyak 51.780 unit, terlihat penurunan signifikan pada tahun 2021 disebabkan oleh menurunnya tingkat produktivitas yang menyebabkan produksi pada tahun 2021 hanya memiliki jumlah *output* sebanyak 37.680 unit , dapat dihitung selisih penurunan jumlah *output* produksi pada tahun 2020-2021 sebanyak 14.100 unit.

Tingkat produksi yang ditetapkan dalam suatu proses produksi tetap. Apabila perusahaan mengurangi tingkat produksi dikarenakan berdampak pada daya beli konsumen yang menurun akibat pandemi, maka perusahaan harus tetap

mempertahankan produktivitas setiap tenaga kerjanya. Berikut ini adalah data ketidakhadiran karyawan CV. Mawa Heejra yang berlokasi di Jln. Sindangreret Cibiru Bandung.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absen Ketidakhadiran Karyawan CV. Mawa Heejra

Kriteria Absensi	Tahun 2020	Tahun 2021
Sakit	10	23
Izin	17	22
Cuti	14	15
Alpha	9	11
Jumlah hari absen	50	71
Jumlah hari kerja	350	350
Jumlah pegawai	125	80
Persentase	14,28%	20,28%

Sumber : HRD CV. Mawa Heejra

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada perusahaan CV. Mawa Heejra di tahun 2020 yaitu 14,28% sedangkan ditahun 2021 meningkat menjadi 20,28% hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat persentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Kinerja yang menurun akan berdampak bagi perusahaan tersebut.

Berdasarkan observasi awal melalui wawancara dengan karyawan CV. Mawa Heejra bahwasannya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diberikan perusahaan menuntut agar karyawan memiliki tanggung jawab yang lebih baik. Berikut merupakan jawaban yang diberikan oleh pegawai CV. Mawa Heejra :

Tabel 1.2
Hasil Observasi Awal Tentang Lingkungan Kerja Pada Perusahaan CV. Mawa Heejra Bandung

No	Pernyataan	Kategori		Jumlah Responden
		Setuju	Tidak Setuju	
		F	F	
1	Merasa nyaman bekerja disini.	53	27	80
2	Hubungan antar karyawan bersifat positif dan mendukung.	42	38	80
3	Merasa puas terhadap fasilitas bekerja ditempat ini.	27	53	80
4	Tata letak ruangan sesuai dengan fungsinya	27	53	80

Sumber : CV. Mawa Heejra (Data Primer diolah Tahun 2021)

Hasil observasi tentang lingkungan kerja pada pernyataan No 1 sebagaimana dinyatakan kenyamanan dalam bekerja sebanyak 53 orang responden setuju dan 27 orang responden tidak setuju, karena kondisi pandemi yang menyebabkan ketidakstabilan ekonomi, sedangkan tidak setuju karena lingkungan kerja yang kurang memadai.

Pada pernyataan No 2 sebagaimana dinyatakan hubungan antar karyawan tidak sepenuhnya positif dan mendukung sebanyak 42 orang responden setuju karena dapat bekerja secara team dalam melaksanakan pekerjaan, lalu sebanyak 38 orang responden tidak setuju karena merasa bekerja secara individu.

Pada pernyataan No 3 sebagaimana dinyatakan bahwa merasa puas terhadap fasilitas bekerja ditempat ini sebanyak setuju 27 orang responden < dari 53 orang responden tidak setuju karena hal ini membuktikan bahwa kepuasan fasilitas karyawan ditempat bekerja tidak sepenuhnya mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman.

Pada pernyataan No 4 sebagaimana dinyatakan bahwa tata letak ruangan yang sesuai dengan fungsinya, sebanyak 27 orang responden setuju karena mendapat fasilitas ruang kerja yang memadai sedangkan 53 orang responden tidak setuju karena adanya perubahan fungsi tata letak pada perusahaan.

Suatu perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat dipertahankan keberadaannya atau lebih ditingkatkan lagi jumlahnya jadi kepuasan atau ketidak puasannya adalah kesimpulan dari interaksi antara harapan dan pengalaman ketika sudah merasakan fasilitas lingkungan yang diberikan.

Tabel 1.3
Hasil Observasi Awal Tentang Kinerja Karyawan Pada Perusahaan
CV. Mawa Heejra Bandung

No	Pernyataan	Kategori		Jumlah Responden
		Setuju	Tidak Setuju	
		F	F	
1	Memenuhi jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya setiap hari sesuai dengan ketentuan perusahaan	48	32	80
2	Datang tepat waktu dan memaksimalkan waktu ditempat kerja	44	36	80
3	Memiliki harapan untuk bekerja dalam waktu jangka panjang disini	29	51	80

4	Berhasil meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja karena skill yang dimiliki dapat membantu saya ketika mengatasi permasalahan dalam bekerja	52	28	80
---	---	----	----	----

Sumber : CV. Mawa Heejra (Data Primer Diolah Tahun 2021)

Hasil observasi awal tentang kinerja karyawan pada pernyataan No 1 yang menyatakan dengan ketentuan perusahaan sebanyak 48 orang responden setuju karena *jobdesk* yang diberikan perusahaan sesuai dan 32 orang responden tidak setuju karena adanya penambahan *jobdesk* setiap harinya.

Pada pernyataan No 2 yang menyatakan kedisiplinan waktu sebanyak 44 orang responden setuju karena merasa disiplin dan memaksimalkan waktu dengan baik, lalu sebanyak 36 orang responden tidak setuju karena kenyamanan dan produktivitas ditempat bekerja menurun.

Pada pernyataan No 3 yang menyatakan harapan bekerja dalam jangka panjang sebanyak 29 orang responden setuju karena faktor tempat tinggal yang dekat dengan lokasi kerja dan sebanyak 51 orang responden tidak setuju karena karyawan mulai kehilangan kenyamanan dalam lingkungan kerja.

Pada pernyataan nomer 4 yang menyatakan untuk mengatasi permasalahan dalam bekerja sebanyak 52 orang responden setuju karena untuk bekerja diperusahaan industri busana muslim diperlukan keahlian yang khusus agar dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja, sedangkan 28 orang tidak setuju karena dalam melakukan satu hal yang sama tidak semua karyawan memiliki skill khusus.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV. Mawa Heejra Bandung”.

1.2 Pembatasan Masalah

Penelitian dibatasi 2 (dua) variabel pokok memperjelas penelitian agar lebih terarah, maka ruang lingkup penelitian perlu dibatasi yaitu :

1. Lingkungan kerja yang kurang memadai
2. Kinerja karyawan yang menurun

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas. maka rumusan masalah dalam usulan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana lingkungan kerja pada perusahaan CV. Mawa Heejra.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada perusahaan CV. Mawa Heejra.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Mawa Heejra.

1.4 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.4.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Mawa Heejra. adapun data tersebut hasilnya akan dituangkan ke dalam bentuk karya tulis ilmiah sebagai salah satu sarat kelulusan dari pendidikan jenjang S1-Manajemen.

1.4.2 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan maksud penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menggambarkan dan menganalisis lingkungan kerja pada perusahaan CV.

Mawa Heejra

2. Untuk menggambarkan dan menganalisis kinerja karyawan pada perusahaan CV.

Mawa Heejra

3. Untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Mawa Heejra

1.5 Manfaat Penelitian

Berharap hasil penelitian ini bisa memberikan manfaat dan kegunaan, untuk menjadi sebuah acuan untuk memperoleh ilmu dan pengetahuan secara ilmiah dengan berdasarkan ilmu yang telah didapatkan dibangku kuliah dan terutama untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan dan bisa memberikan referensi terhadap pemikiran dan sebuah pengetahuan dalam penelitian ini. Ada juga yang bisa digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi pemahaman pengetahuan. Penelitian ini diharapkan mampu melengkapi hasil-hasil penelitian sebelumnya dengan topik yang sama, sehingga dapat dijadikan referensi untuk kalangan akademisi dan peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian dengan topik yang sama.

