

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan/organisasi didirikan dengan tujuan untuk mencapai targetnya. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut, akan tercermin dalam hasil atau capaian perusahaan/organisasi tersebut, bergantung pada efisiensi sumber daya dengan kinerja yang optimal. Sumber daya manusia (SDM) dalam setiap perusahaan berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kualitas dan kesesuaian SDM dengan harapan perusahaan menjadi kunci utama, dimana jika terpenuhi akan meningkatkan daya saing perusahaan.

Pentingnya penekanan pada kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, dan dapat berlaku pada tingkat individu, kelompok, atau organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian suatu tugas atau tanggung jawab. Mengingat peran penting Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi, pengelolaan sumber daya ini menjadi bagian yang sangat signifikan dari tugas manajemen. Salah satu aspek utama dari manajemen yang terkait dengan Sumber Daya Manusia adalah manajemen kinerja. Kinerja memiliki dampak besar pada efektivitas organisasi secara keseluruhan, dan mencerminkan keberhasilan manajer dalam mengelola baik perusahaan/organisasi maupun sumber daya manusianya.

Istilah Kinerja berasal dari frasa "*job performance*" atau "*actual performance*" yang merujuk pada hasil kerja yang benar-benar dicapai oleh seseorang. Hal ini diperkuat dengan pengertian menurut Mangkunegara (2018) yang mengatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Khoiriyah et al., 2020). Menurut Wibowo (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Dibutuhkan peningkatan kinerja di setiap karyawan agar tujuan bisa tercapai dan dapat mempercepat pekerjaan yang sudah di tetapkan. Sedangkan menurut Brahmasari (2004:64)

mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi (Julianto & Agnanditiya Carnarez, 2021). Berbeda dengan teori diatas, menurut Prawirosentono dalam (Harahap & Tirtayasa, 2020) menyebutkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipahami sebagai kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk pelaksanaan kerja oleh seorang pekerja.

Fokus utama konveksi Casmira Hijab adalah memproduksi berbagai produk busana muslim, termasuk hijab, gamis, mukena, khimar, baju muslim, dan lain-lain. Perusahaan ini menerima pesanan dari berbagai perusahaan di wilayah Jawa. Perusahaan ini melibatkan pemilik perusahaan dan dukungan dari manajemen sumber daya manusia (SDM) yang bertugas mengatur SDM atau karyawan perusahaan, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih terarah dan mencapai target perusahaan.

Perusahaan ini berperan sebagai penyedia barang berdasarkan pesanan atau order, dan memiliki tanggung jawab untuk menyediakan barang tepat waktu dan sesuai dengan spesifikasi pesanan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran pemenuhan permintaan barang guna menghindari masalah dalam proses produksi. Setiap bulannya, hasil produksi yang dilakukan perusahaan selalu fluktuatif sehingga berdampak pada hasil produksi bulanan yang tidak konsisten dan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Menurut pemilik konveksi Casmira hijab menyebutkan bahwa kinerja karyawan pada konveksi Casmira hijab masih belum memuaskan, terlihat pada

informasi yang terdapat dalam tabel penilaian kinerja karyawan yang di lakukan oleh konveksi Casmira Hijab selama 3 tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data penilaian Kinerja Karyawan Konveksi Casmira Hijab
Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Kinerja baik		Kinerja kurang baik		Kinerja buruk	
		Total	(%)	Total	(%)	Total	(%)
2021	50	37	74%	7	14%	6	12%
2022	50	40	80%	5	10%	5	10%
2023	50	35	70%	6	12%	9	18%

Sumber: Konveksi Casmira Hijab

Berdasarkan tabel 1.1 data terdapat 50 karyawan di Konveksi Casmira hijab dengan hasil penilaian kinerjanya yang berbeda-beda. Dapat dilihat bahwa pada tahun 2021, sebanyak 37 orang karyawan memiliki kinerja baik dengan presentase 74% dimana hal tersebut diperoleh dari karyawan yang memiliki tanggung jawab, kerja sama, kejujuran, kualitas kerja, ketepatan waktu, serta keterampilan kerja yang baik dalam menjalankan pekerjaannya. Adapun 7 orang karyawan dengan kinerja kurang baik 14% yang dinilai dengan kualitas kerja, ketepatan waktu serta tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugasnya masih kurang memuaskan. Terdapat 6 orang karyawan memiliki kinerja buruk dengan presentase 12% dimana karyawan tersebut belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, kurangnya tanggung jawab serta kualitas dan keterampilan kerja yang dihasilkan belum maksimal. Selanjutnya, pada tahun 2022 untuk total karyawan dengan kinerja baik mengalami peningkatan menjadi 40 orang dengan persentase sebesar 80%, 5 orang karyawan memiliki kinerja kurang baik dengan presentase 10% dan 5 orang karyawan memiliki kinerja buruk dengan presentase 10%. Namun pada tahun 2023 kembali mengalami penurunan yaitu sebanyak 35 orang memiliki kinerja baik dengan presentase 70%, 6 orang karyawan memiliki kinerja kurang baik dengan presentase 12% dan 9 orang karyawan memiliki kinerja buruk dengan presentase 18%.

Berdasarkan data di atas, menunjukkan fenomena naik turunnya kinerja karyawan pada Konveksi Casmira Hijab Cikijing. Dilihat dari keseluruhan hasil penilaian kinerja karyawan pada tabel 1.1, terlihat bahwa kinerja karyawan selama 3 tahun terakhir menunjukkan hasil rata-rata kinerja karyawan yang fluktuatif, artinya karyawan di perusahaan Konveksi Casmira Hijab masih belum maksimal dalam mempertahankan kinerjanya dengan baik sehingga menimbulkan fluktuasi terhadap tingkat kinerja serta hasil kerja karyawan yang belum optimal.

Target produksi juga menjadi faktor pendukung bahwa kinerja karyawan di konveksi Casmira Hijab masih rendah. Hal ini bisa dilihat dari hasil kerja karyawan, khususnya dalam mencapai target produksi. Kuantitas produksi mencakup jumlah unit yang dihasilkan atau diselesaikan, seperti pada pengerjaan pembuatan hijab, dimana target pencapaian produk tidak terpenuhi.

Dalam pengelolaan perusahaan, ketepatan waktu juga menjadi penentu untuk menilai sejauh mana hasil produksi dapat diselesaikan sesuai target waktu. Sebagai contoh, target produksi 7.000 pcs hijab yang seharusnya selesai dalam waktu satu minggu akan tetapi Konveksi Casmira tidak berhasil mencapainya.

Berikut adalah data target produksi hijab dan realisasi kerja yang dicapai karyawan Konveksi Casmira Hijab tahun 2023:

Tabel 1.2

Data target produksi dan realisasi Konveksi Casmira Hijab tahun 2023

Bulan (2023)	Target	Realisasi	Presentase (%)
Januari	25.000 pcs	20.000 pcs	80%
Februari	25.000 pcs	20.000 pcs	80%
Maret	25.000 pcs	21.000 pcs	84%
April	25.000 pcs	20.000 pcs	80%
Mei	25.000 pcs	18.000 pcs	72%
Juni	25.000 pcs	17.500 pcs	70%
Juli	25.000 pcs	16.000 pcs	64%
Agustus	25.000 pcs	18.000 pcs	72%
September	25.000 pcs	19.000 pcs	76%
Oktober	25.000 pcs	18.000 pcs	72%
November	25.000 pcs	18.000 pcs	72%
Desember	25.000 pcs	17.000 pcs	68%
Rata - rata			67,5%

Sumber: Konveksi Casmira Hijab, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui target produksi pembuatan hijab di Konveksi Casmira Hijab perbulan adalah 25.000 pcs. Akan tetapi jika dilihat dari keseluruhan realisasi kerja Konveksi Casmira hijab, dapat dikatakan kinerja karyawan konveksi Casmira hijab kurang baik dikarenakan target produksi hijab yang tidak terealisasi sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Pada bulan Januari yang terealisasi hanya 20.000 pcs. Selanjutnya bulan Mei hingga Juli mengalami penurunan, karyawan hanya mampu memproduksi 16.000 pcs hijab. Bulan september mengalami peningkatan menjadi sebanyak 20.000 pcs. Akan tetapi bulan Desember mengalami penurunan menjadi 17.000 pcs.

Untuk mendukung fenomena di atas, peneliti telah melakukan pra survey kepada 20 orang karyawan Konveksi Casmira Hijab terkait Kinerja yang dapat memperkuat observasi yang akan peneliti lakukan.

Adapun fenomena yang terjadi pada objek penelitian berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey mengenai Kinerja Karyawan Konveksi Casmira Hijab

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		Total	(%)	Total	(%)
1	Apakah anda menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi?	10	50%	10	50%
2	Apakah anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan?	7	35%	13	65%
3	Apakah anda selalu tepat waktu dalam mengerjakan suatu pekerjaan sesuai standar kerja?	8	40%	12	60%
4	Apakah anda hadir dan pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan?	9	45%	11	55%

Sumber: Survey awal peneliti (2024)

Dari data hasil pra survey di atas menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan kinerja pada karyawan Konveksi Casmira Hijab. Mayoritas responden karyawan merespon pra survey dengan pernyataan "Tidak". Diketahui bahwa responden yang menyatakan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi diperoleh 50% jawaban "ya" dan 50% jawaban "tidak". Selain itu responden yang menyatakan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan diperoleh 35% jawaban "ya" dan 65% jawaban "tidak". Responden yang menyatakan selalu tepat waktu dalam mengerjakan suatu pekerjaan sesuai standar kerja diperoleh 40% jawaban "ya" dan 60% jawaban "tidak". Sedangkan responden yang menyatakan dapat hadir

dan pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan diperoleh 45% jawaban “ya” dan 55% jawaban “tidak”.

Berdasarkan data-data di atas, maka ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang disampaikan oleh Kasmir (2019), yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sesuai dengan survey awal di perusahaan Konveksi Casmira Hijab, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang, terlihat dari berbagai penilaian indikator pencapaian kinerja, salah satunya mencakup kurangnya motivasi kerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan strategi atau upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan dalam memberikan dukungan dan arahan kepada karyawan agar mampu meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu. Karyawan Konveksi Casmira Hijab sering mengalami kendala dalam memberikan kontribusi yang optimal, terkadang merasa kurang termotivasi, cenderung malas, merasa kurang percaya diri, atau kehilangan semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini terlihat dari kurangnya minat karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, yang tercermin dalam ketidakmampuan mencapai target perusahaan yang ditetapkan. Selain itu, kelalaian dalam menggunakan fasilitas kerja oleh pegawai juga menjadi faktor, menyebabkan kerusakan yang sering terjadi dan berdampak pada peningkatan biaya produksi dan pemeliharaan, serta adanya kegagalan berulang dalam produk juga menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan, (2014:95) menyatakan bahwa motivasi merujuk pada dorongan serta upaya dalam memaksimalkan kebutuhan atau suatu tujuan perusahaan (Perdana, 2019). Maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan, dan sesuai dengan penelitian I Wayan Juniantara & I Gede Riana (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, adapun komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013) dalam (Rizal et al., 2023) yang menyatakan bahwa salah satu manfaat dari penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan komitmen organisasi terhadap karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi melalui kinerja yang optimal. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi diharapkan dapat mencapai kinerja optimal. Setiap individu yang menjadi bagian dari sebuah organisasi diharapkan memiliki komitmen yang kuat. Individu yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi akan menunjukkan dedikasi penuh melalui pemikiran, tenaga, dan waktu yang mereka sumbangkan untuk mendukung upaya organisasi mencapai tujuannya. Rendahnya tingkat komitmen dapat menimbulkan tantangan bagi organisasi, tingkat komitmen ini mencerminkan sejauh mana seseorang merasa bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Komitmen juga mencakup sejauh mana seseorang bersedia mengabdikan diri pada pekerjaannya, menginvestasikan waktu, keterampilan, dan energi pada pekerjaan. Hal ini sesuai dengan jurnal Dini Masyitarsi & Suhermin, (2019) yang menyatakan bahwa komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ranty Sapitri (2016) juga menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja dimana Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan Soetjipto (2008:87) dalam (Sihaloho & Siregar, 2020). Lingkungan kerja di Konveksi Casmira Hijab menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu meliputi ketidaksesuaian antar karyawan yang menyebabkan hubungan antar mereka menjadi tidak harmonis dan menghambat proses sosialisasi di tempat kerja yang berdampak pada kenyamanan

karyawan lainnya sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan memicu rasa malas pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. Keadaan seperti ini sering terjadi dan berdampak secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif, karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk hadir di kantor, bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan, serta cenderung lebih ceria dan mampu menghindari tingkat stres yang tinggi. Lingkungan kerja yang bersifat positif juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menjalankan proses produksi. Oleh karena itu, setiap pimpinan perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan positif guna mendukung kinerja karyawan (Saleh et al., 2019). Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak menyenangkan, hal ini dapat menjadi penyebab karyawan merasa tidak betah dan pada akhirnya memilih untuk keluar dari perusahaan (Triyanto & Santosa, 2009). Hasil penelitian Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal dan Rita N. Taroreh (2019) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho & Siregar (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4
Ringkasan *Research gap* Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

No.	Permasalahan	Research Gap	Penelitian/Tahun
1.	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015) Bukhari dan Sjahril Effendi Pasaribu (2019)
2.	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.	Ranty Sapitri (2016) Rapar dan Mintardjo (2016)
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal dan Rita N. Taroreh (2019) Bukhari dan Sjahril Effendi Pasaribu (2019)

Berdasarkan tabel 1.4 bahwa hasil penelitian terdahulu Motivasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan menunjukan hasil yang berbeda-beda sudah menimbulkan *Research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut, penulis tertarik untuk melihat apakah Motivasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan kerja pada perusahaan Konveksi Casmira Hijab tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawannya, maka disini penulis ingin menuangkan dalam suatu bentuk penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada Perusahaan Konveksi Casmira Hijab)**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka yang menjadi permasalahan adalah:

- 1) Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Konveksi Casmira Hijab?
- 2) Bagaimana pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Konveksi Casmira Hijab?
- 3) Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Konveksi Casmira Hijab?
- 4) Bagaimana pengaruh Motivasi Komitmen Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Konveksi Casmira Hijab?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penelitian yaitu untuk menghasilkan fakta yang dapat menjelaskan tentang:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan Konveksi Casmira Hijab.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan Konveksi Casmira Hijab.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan Konveksi Casmira Hijab.

- 4) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Komitmen Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pada perusahaan Konveksi Casmira Hijab.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut mengembangkan teori, khususnya peningkatan kinerja pegawai dan mendorong peneliti lain untuk melakukan kajian yang lebih mendalam.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran dan masukan dalam meningkatkan kinerjanya dengan cara pelatihan dan komitmen organisasi yang baik.
- 2) Bagi penulis, diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai kinerja, pelathan dan komitmen organisasi, sehingga penulis dapat membandingkan antara teori yang didapatkan di bangku perkuliahan dengan kenyataan yang ada dilapangan.
- 3) Bagi pihak lain, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi tambahan untuk melakukan penelitian lebih lanjutnya.