

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri pakaian merupakan industri yang sangat menjanjikan dan syarat akan keuntungan seiring dengan maraknya trend atau mode pakaian di masyarakat. Terdapat usaha-usaha kecil menengah yang memproduksi pakaian (konveksi) sehingga menimbulkan besarnya persaingan pasar. Usaha konveksi merupakan usaha yang memproduksi kain (barang setengah jadi) menjadi barang siap pakai seperti jilbab, pakaian gamis, seragam sekolah, dan sebagainya yang dipesan berdasarkan ukuran standar yang telah ditentukan. Pakaian adalah salah satu kebutuhan pokok manusia yang permintaannya akan selalu ada.

Bandung sudah sangat dikenal sebagai kota penghasil produk kaos yang berkualitas. Mulai dari jasa konveksi kaos Bandung, sampai produk kaos yang memiliki brand atau merk yang berasal dari kota ini. Perkembangan pabrik konveksi ini meliputi berbagai macam jenis dari skala kecil mulai dari kaos distro sampai yang besar seperti kaos promosi maupun kaos partai dan kaos kampanye. Pangsa pasar yang jelas akan selalu ada membuat bisnis di bidang ini tidak pernah sepi dan banyak orang yang berusaha memaksimalkan potensinya. Salah satu industri konveksi yang bergerak di kota Bandung ialah CV. TWIC

CV.TWIC (TeamWork Indonesia Creative Production) Bandung adalah salah satu Konveksi Jersey berkantor pusat di Ruko Cipta Pesona Bandung. Kinerja karyawan CV. TWIC dituntut untuk bekerja secara maksimal agar dapat bersaing

dengan konveksi jersey di kota Bandung. Dengan Sumber Daya Manusia yang dikelola dengan baik oleh CV. TWIC maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula dan dapat memberikan pelayanan yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan suatu aset utama yang harus dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkuantitas, akan berpotensi meningkatkan daya saing perusahaan yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja perusahaannya

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Budiarti *et al* (2018:2) adalah suatu ilmu yang mengatur upaya untuk pencapaian tujuan perusahaan, karyawan maupun masyarakat menjadi lebih maksimal melalui manajemen hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki setiap individu secara efektif dan efisien.

Menurut Wulantika & Ayuningtias (2020) Persaingan dalam bisnis semakin tinggi menuntut perusahaan harus memiliki keunggulan dibandingkan pesaingnya. Ketika perusahaan hanya mengandalkan keunggulan dalam teknologi, perusahaan akan mudah ditiru atau bahkan dilampaui oleh pesaing. Persaingan yang ketat akan mendorong setiap perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya, dan selalu berupaya agar karyawan yang terlibat dalam suatu kegiatan dalam perusahaan tersebut dapat memberikan prestasi kerja setinggi-tingginya agar tujuan dari perusahaan dapat terwujud. Pengelolaan Sumber Daya Manusia bukanlah suatu hal yang mudah, dengan berbagai macam karakter individu membuat perbedaan di dalam suatu perusahaan. Dengan berbagai macam karakter individu membuat perbedaan di dalam suatu perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus selalu

memperhatikan kemampuan dan kualitas karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberi perhatian pada para karyawannya agar perusahaan mampu mencapai tujuannya.

Dengan hasil kinerja karyawan yang baik sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh perusahaan. Ada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, yaitu Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, dan Disiplin Kerja.

Karakteristik Individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama (I Gusti A. K. M, 2017)

Karakteristik Individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya. Karakteristik individu juga dapat diartikan sebagai ciri khas yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya.

Karakteristik Individu yang dirasakan oleh karyawan pada CV. TWIC Bandung akan menentukan bagaimana sikap seorang karyawan tersebut. Hal ini akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. TWIC Bandung. Karakteristik Individu di CV. TWIC Bandung masih tergolong rendah

Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey Karakteristik Individu melalui kuesioner terhadap 10 orang karyawan CV. TWIC Bandung pada tanggal 25 April 2022, seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1. 1
Survey Awal Karakteristik Individu

No.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
A.	Kemampuan				
1.	Saya tidak mudah gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru, terlebih metode dan teknologi baru	3	30%	7	70%
2.	Keterampilan, pemahaman, dan penguasaan tugas yang dimiliki karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	8	80%	2	20%
3.	Dengan kemampuan intelektual yang saya miliki saya merasa lebih mudah dalam menjalankan pekerjaan	7	70%	3	30%
B.	Sikap				
6.	Saya memiliki sikap yang terbuka sehingga dapat bekerja sama dengan siapa saja dalam sebuah tim/kelompok	7	70%	3	30%
7.	Saya memiliki sikap yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan dan diharapkan	6	60%	4	40%
F.	Minat				
8.	Minat saya dalam pekerjaan meningkatkan pola pikir untuk menyelesaikan pekerjaan	6	60%	4	40%
G.	Nilai				
9.	Saya selalu menjunjung tinggi nilai-nilai kebersamaan	8	80%	2	20%

Sumber : 10 Orang karyawan CV. TWIC Bandung

Berdasarkan hasil survey awal pada variabel karakteristik individu pada tabel 1.1 jawaban responden menyatakan bahwa 70% karyawan belum mampu melaksanakan pekerjaan secara maksimal dikarenakan kemampuan karyawan terbatas dalam menggunakan teknologi baru.

Kemudian, selain karakteristik individu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah iklim organisasi. Iklim adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Secara definisi iklim organisasi memiliki banyak definisi yang berbeda-beda, demikian juga dengan para ahli. Upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif, khususnya hubungan kerja antara karyawan yang

satu dengan karyawan yang lain dalam hubungan karyawan dengan pimpinan, diarahkan terwujudnya kerjasama kerja yang serasi. Menurut (Rizaldi, 2017) Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan, ataupun sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut, akan tetapi ada hal yang paling penting dalam proses penyatuan faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuannya yaitu Sumber Daya Manusia. Iklim Organisasi merupakan salah satu hal acuan yang penting karena iklim organisasi yang kondusif akan memajukan perusahaan.

Menurut Bassem (2017) mendefinisikan bahwa: “Iklim organisasi adalah bagaimana karyawan memandang organisasinya, dan jenis sikap yang mereka miliki terhadap organisasinya.”

Menurut Suranto & Lestari (2014) dalam nenah (2017:263) Iklim organisasi adalah segalanya tersedia bagi karyawan dan mempengaruhi cara karyawan melaksanakan tugas yang diberikan. Iklim organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam memproduksi barang atau jasa. Oleh karena itu, iklim organisasi diperlukan untuk tempat kerja yang baik dan sehat untuk memungkinkan karyawan merasa lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey Iklim Organisasi melalui kuesioner terhadap 10 orang karyawan CV. TWIC Bandung pada tanggal 25 April 2022, seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1. 2
Survey Awal Iklim Organisasi

NO.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
A.	Struktur Pekerjaan				
1.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan struktur organisasi	8	80%	2	20%
B.	Sikap				
2.	Saya memiliki rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh atasan	8	80%	2	20%
3.	Saya siap mengambil risiko yang ada dalam melakukan pekerjaan	5	50%	5	50%
4.	Saya berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	8	80%	2	20%
5.	Saya mendapat dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	7	70%	3	30%
6.	Atasan saya selalu memberikan dukungan dalam bekerja	6	60%	4	40%
C.	Intensif				
7.	Saya menerima insentif sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan.	3	30%	7	70%

Sumber : 10 Orang karyawan CV. TWIC Bandung

Iklm organisasi yang dirasakan oleh karyawan pada CV. TWIC Bandung akan membuat dapat memperkirakan apa yang akan dihadapi pada saat karyawan tersebut bekerja. Hal ini akan memberikan pengaruh terhadap beberapa besar usaha yang akan digerakkan sebagai antisipasi terhadap kondisi yang akan dihadapinya itu. Iklm organisasi yang dirasakan tidak menyenangkan ini membuat kinerja para karyawan CV. TWIC Bandung

Berdasarkan tabel 1.2 70% responden menyatakan bahwa kurangnya pembayaran insentif oleh perusahaan menyebabkan 50% karyawan belum siap mengambil resiko pekerjaan. Sehingga kurangnya iklm organisasi membuat beberapa karyawan sedikit mengambil resiko pekerjaan.

Selain Iklm Organisasi dan Karakteristik Individu, Disiplin kerja juga memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan. Penulis melakukan survey awal atau pra-survey Disiplin Kerja melalui kuesioner terhadap 10 orang karyawan CV.

TWIC Bandung pada tanggal 25 April 2022, seperti terlihat pada tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3
Survey Awal Disiplin Kerja

NO.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
A.	Taat Terhadap Aturan Waktu				
1.	Selalu tepat waktu dalam jam masuk kantor	7	70%	3	30%
B.	Taat Terhadap Peraturan Perusahaan				
2.	Selalu berpenampilan rapi dalam bekerja	8	80%	2	20%
C.	Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Bekerja				
3.	Mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang diperintahkan	4	40%	6	60%
D.	Taat Terhadap Peraturan Lainnya				
4.	Menaati peraturan lainnya	7	70%	3	30%

Sumber : 10 Orang karyawan CV. TWIC Bandung

Berdasarkan tabel 1.3 jawaban responden menyatakan bahwa sebanyak 60% karyawan tidak mengerjakan tugas sesuai apa yang diperintahkan oleh atasan.

Disiplin dapat menentukan kinerja karyawan baik atau tidak baik. Hal ini akan menjadi masalah jika karyawan tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan tertunda dan dapat menjadi masalah bagi yang bekerja diperusahaan tersebut di mata para konsumen. Disiplin kerja karyawan CV. TWIC Bandung yang masih tergolong rendah.

Selain iklim organisasi dan karakteristik individu untuk menunjang terwujudnya kinerja karyawan yang maksimal, seorang karyawan harus memiliki disiplin kerja yang baik juga. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.”

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Selain disiplin kerja, kinerja merupakan pencapaian terakhir dari suatu perusahaan setelah berbagai usaha yang terbaik dilakukan, dikatakan usaha yang terbaik karena setiap perusahaan ingin mensejahterakan organisasinya melalui tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2017:190).

Penulis melakukan survey awal atau pra-survey Kinerja Karyawan melalui kuesioner terhadap 10 orang karyawan CV. TWIC Bandung pada tanggal 25 April 2022, seperti terlihat pada tabel 1.4 berikut ini :

Tabel 1. 4
Survey Awal Kinerja Karyawan

NO.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
A.	Kualitas				
1.	Apakah kualitas pekerjaan yang ditetapkan perusahaan sudah tercapai dengan baik	7	70%	3	30%
B.	Kuantitas				
2.	Apakah karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan	4	40%	6	60%
C.	Pelaksanaan Tugas				
3.	Apakah dalam pekerjaan apapun yang atasan berikan dapat menyelesaikan dengan baik	7	70%	3	30%
D.	Tanggung Jawab				
4.	Bertanggung jawab dalam bekerja yang diberikan	6	60%	4	40%

Sumber : 10 Orang karyawan CV. TWIC Bandung

Berdasarkan data dari tabel 1.4, Kinerja para karyawan CV. TWIC menunjukkan ada beberapa karyawan yang belum tepat waktu dalam menyelesaikan tugas itu ditunjukkan dengan persentase sebesar 60%. Terlihat bahwa kinerja karyawan dari CV. TWIC yang belum maksimal.

Pengelolaan sumber daya manusia dengan melihat karakteristik individunya penting untuk dilakukan. Hal ini agar proses tersebut menghasilkan karyawan yang berkarakter untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan karakter yang benar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karakteristik individu yaitu minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang dalam situasi kerja. Sehingga dapat diketahui bahwa masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Nilai-nilai dari setiap individu yang berbeda-beda harus diketahui oleh perusahaan agar

dapat digunakan untuk menilai karyawan yang berpotensi dan bisa menetapkan nilai-nilai mereka segaris dengan nilai dominan dari organisasi. Karakteristik individu yang beranekaragam menyebabkan kemampuan yang berbeda pula. Iklim Organisasi merupakan sesuatu khas yang dimiliki perusahaan tersebut, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Disiplin Kerja merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin di dalam sebuah perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku tanpa ada paksaan.

Jika mengacu kepada penjelasan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan oleh peneliti sebelumnya, faktor dari terdapatnya pekerjaan yang tidak maksimal disebabkan karena faktor Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, dan Disiplin Kerja yang belum dikelola dengan baik dari setiap individu karyawan.

Merujuk pada permasalahan di atas menjadi masalah yang menarik untuk dianalisis, sehingga dapat menjadi masukan untuk meningkatkan karakteristik individu, iklim organisasi, dan disiplin kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui apakah Karakteristik Individu, Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. TWIC Bandung. Penulis juga ingin mengetahui lebih dalam mengenai permasalahan yang ada di perusahaan tersebut.

Atas dasar latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan CV. TWIC Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulisan mengidentifikasi beberapa masalah yang terjadi di CV. TWIC Bandung yang akan dijadikan bahan penelitian, sebagai berikut

Pertama, adanya indikasi yang rendah dimana sebagian karyawan di CV. TWIC Bandung belum mampu melaksanakan pekerjaan secara maksimal dikarenakan kemampuan karyawan terbatas dalam menggunakan teknologi baru. Hal ini mengindikasikan **Karakteristik Individu**

Kedua, adanya indikasi yang rendah dimana sebagian karyawan di CV. TWIC Bandung masih merasa kurang mendapat pembayaran intensif sehingga karyawan belum siap mengambil resiko pekerjaan. Hal ini mengindikasikan **Iklim Organisasi**

Ketiga, adanya indikasi yang rendah dimana sebagian karyawan terdapat permasalahan dalam tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang diperintahkan. Hal ini mengindikasikan **Disiplin Kerja**

Keempat, adanya indikasi yang rendah dimana sebagian karyawan CV. TWIC Bandung terdapat permasalahan adanya beberapa karyawan yang belum

dapat menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan. Hal ini mengindikasikan **Kinerja Karyawan**

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian yang dikemukakan oleh penulis diatas, maka penulis mencoba merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini. Rumusan masalahnya antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada CV. TWIC Bandung
2. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. TWIC Bandung
3. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. TWIC Bandung
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. TWIC Bandung
5. Seberapa besar pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Baik Secara Parsial Maupun Simultan pada CV. TWIC Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini, penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan CV. TWIC Bandung, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan CV. TWIC Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada CV. TWIC Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada CV. TWIC Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada CV. TWIC Bandung
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada CV. TWIC Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memecahkan masalah yang terjadi atas Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV. TWIC Bandung

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi dalam melakukan penelitian mengenai Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV. TWIC Bandung.
2. Bagi perusahaan, dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk memecahkan masalah dalam rangka meningkatkan Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV. TWIC Bandung
3. Bagi kampus, dalam penelitian ini akan memberikan acuan baru untuk dijadikan contoh dalam metode penelitian yang nantinya dapat membantu para mahasiswa tahun ajaran selanjutnya

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan di CV.TWIC (TeamWork Indonesia Creative Production) Bandung. Alamat : Jln. Cipamokolan Riung Bandung, Kec. Rancasari, Kota Bandung, 40292

