BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Industri merupakan serangkaian kegiatan dalam pengolahan bahan mentah menjadi bahan setengah jadi atau bahan jadi, yang bertujuan untuk menambah nilai ekonomi dan memenuhi kebutuhan hidup masyarakat. Pada umumnya peran industri bertujuan untuk menciptakan struktur ekonomi yang seimbang, menyiapkan kesempatan kerja lebih luas, dan meningkatkan produksi untuk memenuhi kebutuhan hidup masyarakat.

Demikian pula halnya dengan industri konveksi yang mampu bertahan dalam persaingan industri itu sendiri cukup ketat.Sejalan dengan perkembangan ekonomi, jumlah pesaing yang memasuki suatu industri juga semakin banyak. Akibatnya persaingan yang terjadiantara industri sejenis juga semakin tajam. Semakin ketatnya kompetisi dalamindustri konveksi mengharuskan setiap perusahaan untuk menentukan strategi bersaing yang terbaik agar mampu mengungguli pesaing. Untuk mampu bertahandalam persaingan maka manajemen harus mampu mengelola perusahaan secaraefektif dan efisien, serta menciptakan kebijaksanaan dan strategi yang dapat memberikan keuntungan perusahaan agar dapat bertahan.

Di Kota Bandung banyak terdapat industri konveksi pada saat ini, baik berskala kecil atau menengah bahkan skala besar. Mulai yang berbentuk industri rumah tangga maupun yang dikelola dengan lebih profesional. Beberapa sentra

industri konveksi di Bandung antaralain di Jalan Suci, Jalan Tamim, dan Jalan Cigondewa. Produk yang dihasilkan dari kegiatan ini antara berupa kaos, seragam sekolah, topi, pakaian olahraga, kemeja, jaket, dan lain sebagainya. Selain menjual produk secara eceran, kebanyakan dari industri ini juga menerima pesanan produk dalam jumlah besar.

Berbicara tentang industri konveksi, CV.Anggra Sportwear merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan konveksi yang ada di Bandung saat ini. CV.Anggra Sportwear ini terletak di Jalan Karang Tineung dalam RT/007 RW/004 Kel.Cipedeus Kec.Sukajadi Bandung.

Kemajuan perusahaan atau organisasi ini tidak terlepas dari peran karyawan atau sumber daya manusia di dalamnya, sebagai penggerak perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, pelaksanaan kegiatan tidak akan terselesaikan dengan baik.Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karyawan dapat menjadi potensi bila dikelola dengan baik dan benar, tetapi akan menjadi beban apabila salah kelola. Setiap tujuan perusahaan atau organisasi bisa tercapai apabila kinerja karyawan atau anggota organisasi tersebut tinggi.

Berbicara tentang kinerja tentunya merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan maupun upaya strategis dari perusahaan.

Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang memekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan sehingga tujuan perusahaan bisa dicapai. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada saat ini, seperti halnya ; Lingkungan Kerja Non Fisik dan Keterlibatan karyawan.

Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai peran yang cukup penting dalam membangkitkan kinerja karyawan, misalnya dengan memberi kesempatan yang lebih menjanjikan atau bisa disebut promosi jabatan. Dengan memerhatikan lingkungan kerja non fisik ini tentu saja membantu perusahan dalam menjaga karyawannya, dan lebih dari itu perusahaan bisa dengan mudah membangkitkan kinerja karyawan yang ada, sehingga akan memudahkan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan itu sendiri.

Keterlibatan karyawan dilihat sebagai suatu kekuatan yang dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya. Kekuatan tersebut dapat berupa komitmen, baik bagi perusahaan maupun pada pekerjaannya, dan juga berupa rasa memiliki terhadap pekerjaan, perasaan bangga, usaha yang lebih dari biasanya, dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan (Wellins & Concelman, dalam Endres & Smoak, 2008).

Tabel 1.1 Survey Awal Kinerja

No	Item Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Saya sering mengalami kesulitan dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan	12	80%	3	20%
2.	Saya selalu melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik	15	100%	0	0%
3.	Saya sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan	12	80%	3	20%

Sumber: survey awal 2018 (data yang diolah)

Berdasarkan survey yang dilakukan dengan membagi kuisioner awal dan melaksanakan wawancara terbuka kepada 15 orang karyawan di CV.Anggra Sportwear didapatkan hasil bahwa karyawan cenderung mengalami kesulitan dalam mencapai target yang telah ditetapkan dan karyawan juga masih sering terlambat dalam penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh terlalu banyaknya pesanan (misalnya; pembuatan kaos) yang diterima dalam waktu yang berdekatan, selain itu faktor kualitas dan kuantitas mesin juga ikut berpengaruh dalam pelaksanaan tugas tersebut. Sehingga karyawan pun tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang sudah ditentukan sebelumnya.

Salah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja adalah program atau fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi

adalah lingkungan kerja non fisik yang ada saat ini. Dengan baiknya lingkungan kerja di perusahaan tersebut maka kinerja karyawan pun akan ikut membaik.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan (Khoiriyah, 2009). Lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Untuk memperjelas masalah mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja non fisik, peneliti telah menyebarkan kuisioner awal dan melaksanakan wawancara terbuka kepada 10 orang karyawan di CV.Anggra Sportwear.

Tabel 1.2 Survey Awal Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Item Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Saya selalu menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja	13	86,67%	2	13,33%
2.	Perusahaan melakukan promosi pada karyawan yang dianggap cakap dalam bekerja	3	20%	12	80%
3.	Saya bekerja pada situasi yang terjaga keamanannya	5	33,33%	10	66,67%

Sumber: survey awal 2018 (data yang diolah)

Diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja non fisik di CV.Anggra Sportwear ini masih belum sepenuhnya baik. Pertama, karena tidak adanya program promosi jabatan untuk setiap karyawan yang telah bekerja dengan baik dan lama disana. Padahal terdapat beberapa karyawan yang sudah bekerja dalam kurun waktu yang lama disana. Kedua, karena terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa keamanan mereka bekerja disana belum sepenuhnya terjamin. Ini berkaitan dengan kualitas mesin dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sendiri.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterlibatan karyawan. Marciano (2010) mendefinisikan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan akan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya. Artinya dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga apabila keterlibatan mereka dengan perusahaan berada di tingkat yang tinggi maka kinerja mereka pun ikut tinggi dan begitupun sebaliknya.

Untuk memperjelas masalah mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor keterlibatan karyawan, peneliti telah menyebarkan kuisioner awal dan melaksanakan wawancara terbuka kepada 10 orang karyawan di CV.Anggra Sportwear.

Tabel 1.3 Survey Awal Keterlibatan karyawan

No	Item Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Saya bersedia mengerahkan seluruh tenaga untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	13	86,67%	2	13,33%
2.	Saya bangga bekerja di perusahaan ini	3	20%	12	80%
3.	Saya berpikir untuk berpindah kerja ke tempat lain	9	60%	6	40%

Sumber: survey awal 2018 (data yang diolah)

Berdasarkan hasil dari kuisioner dan wawancara terbuka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan di CV.Anggra Sportwear masih tergolong rendah. Karena masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mempunyai rasa bangga bisa bekerja di perusahaan pada saat ini. Rasa bangga tidak muncul dalam beberapa karyawan ini bisa saja disebabkan karena citra perusahaan yang kurang terkenal. Dan juga terdapat beberapa karyawan yang mempunyai niat untuk berpindah kerja ke perusahaan lain.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena di atas, maka peneliti pun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV.ANGGRA SPORTWEAR".**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di latar belakang penelitian maka permasalahan yang dapat diidentifikasi, yaitu:

1. Belum tercapainya target penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan
2. Karyawan masih sering terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan
3. Keterbatasan Kuantitas dan Kualitas mesin yang ada di perusahaan
4. Tidak adanya promosi jabatan bagi karyawan
5. Belum terjaminnya keamanan kerja karyawan
6. Belum munculnya rasa bangga pada diri karyawan
7. Rendahnya loyalitas karyawan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, maka penjabaran rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan Kerja Non Fisik pada CV.Anggra Sportwear
2. Bagaimana Keterlibatan karyawan pada CV.Anggra Sportwear
3. Bagaimana Kinerja karyawan pada CV.Anggra Sportwear
4. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja karyawan pada CV.Anggra Sportwear

5. Apakah terdapat pengaruh Keterlibatan karyawan terhadap Kinerja karyawan pada CV.Anggra Sportwear

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah menganai Lingkungan Kerja Non Fisik dan Keterlibatan karyawan terhadap Kinerja karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran Lingkungan Kerja Non Fisik pada CV.Anggra Sportwear
2. Gambaran Keterlibatan karyawan pada CV.Anggra Sportwear
3. Gambaran Kinerja karyawan pada CV.Anggra Sportwear
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja karyawan pada CV.Anggra Sportwear
5. Pengaruh Keterlibatan karyawan terhadap Kinerja karyawan pada CV.Anggra Sportwear

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

a. Bagi Peneliti

kegunaan penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai indikator untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan penelitian, meningkatkan *skill* dalam melakukan penelitian, dan sebagai bahan evalluasi peneliti dalam melakukan penelitian.

b. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini berguna untuk peneliti lain dalam menambah ilmu dan sumber penelitian yang akan dilaksanakan di masa depan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat sebagai sumbangan informasi bagi CV.Anggra Sportwear yang dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan strategi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

b. Bagi Karyawan

Untuk memberikan kontribusi yang berharga bagi penyempurnaan efikasi diri, pengembangan karir, dan kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat menguntungkan karyawan itu sendiri.

1.5 Lokasi dan Waktu Penellitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti maka lokasi penelitian penulisan dilakukan di CV.Anggra Sportwear.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini dimulai pada 01 Maret 2018 sampai dengan 30 April 2018. Dalam melakukan penelitian ini peneliti membuat rencana jadwal penelitian yang dimulai dengan tahap persiapan sampai tahap akhir yaitu pelaporan hasil penelitian. Secara lebih rinci waktu penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.4 Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

NO.	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey tempat Penelitian																								
2.	Melakukan Penelitian																								
3.	Mencari Data																								
4.	Membuat Proposal																								
5.	Seminar																								
6.	Revisi																								
7.	Peneltian Lapangan																								
8.	Bimbingan																								
9.	Sidang																								
10.	Revisi																								