

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tren fashion di Indonesia saat ini sedang digandrungi oleh khalayak ramai, mulai dari anak-anak remaja, sampai dewasa . Fashion menjadi bagian yang tidak dapat dilepaskan dari penampilan dan gaya keseharian seseorang. Selain itu fashion juga menjadi cara untuk mengekspresikan diri seseorang dan juga sebagai alat untuk menyampaikan identitas pribadi pemakainya.¹ Fashion telah menjadi kebutuhan dasar bagi setiap individu, sehingga tak heran jika saat ini banyak berdirinya butik, mall, dan toko-toko yang menyuguhkan berbagai macam *style* pakaian untuk menjangkep penampilan.²

Berabad-abad lamanya, setaip individu atau kelompok menggunakan pakaian sebagai alat komunikasi non verbal untuk menjelaskan strata sosial, pekerjaan, status perkawinan, bahkan sebagai tanda seberapa kaya orang tersebut. Fashion merupakan sebuah media untuk menunjukkan kebebasan dalam berekspresi. Apa yang dipakai dan bagaimana memakainya menjadi kunci untuk secara mudah melihat situasi sosial yang dialami seseorang. Fashion juga merupakan cermin yang dapat menjadi alat ukur situasi, sikap, dan perasaan seorang individu ataupun kelompok.³

Di era modern seperti ini dunia fashion mengalami perkembangan yang sangat pesat, salah satunya fashion pakaian muslim. Pakaian sendiri merupakan kebutuhan dasar manusia, hal ini tentu dapat dijadikan peluang usaha dibidang industri tekstil atau biasa disebut konveksi. Usaha konveksi sendiri memiliki arti sebuah usaha yang menghasilkan berbagai macam busana jadi, baik pakaian wanita, pria, anak-anak dan lain sebagainya. Pada umumnya perusahaan yang bergerak dibidang konveksi menggunakan bahan baku tekstil, bahan baku tekstil sendiri memiliki berbagai majam jenis antara lain poliester, katun, kaos, dan lain sebagainya. Menurut Raditya Angga Kusuma konveksi merupakan segala jenis kegiatan yang berhubungan dengan tekstil,

¹ Retno Hendraningrum Dan M. Edi Susilo, “*Fashion Dan Gaya Hidup: Identitas Dan Komunikasi*”, Jurnal Ilmu Komunikasi, Vol.6, No.2, (2008):25

² Dwiyanto Arik, “*Fenomena Gaya Hidup Mahasiswa UNESA Pengguna Pakaian Bekas*”, Jurnal Pradigma, Vol.2, No.3, (2014):03

³ Baruna Tyaswara Dkk, “*Pemaknaan Terhadap Fashion Style Remaja Di Bandung*”, Jurnal Komunikasi, Vol.8, No.3, (2017):294

jahit, desain, dan cetak berdasarkan permintaan dalam skala besar. Jadi perusahaan konveksi adalah sebuah organisasi terencana atau sekumpulan orang yang melakukan kegiatan usaha.⁴

Agar sebuah usaha dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) selaku pelaksana kerja yang lebih baik, terampil, dan berkualitas. Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berperan penting dalam sebuah perusahaan. Tenaga kerja merupakan faktor utama yang menjalankan aktivitas sebuah perusahaan. Maka dari itu setiap potensi yang di haslika Sumber Daya Manusia (SDM) harus dimanfaatkan semaksimal mungkin demi keuntungan yang akan didapat perusahaan. perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan.⁵

Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberlangsungan sebuah usaha. Kinerja karyawan sendiri sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana seorang karyawan berperan penting dan bekerja sesuai intruksi organisasi dalam mencapai visi dan misi, serta tujuan dari organisasi tersebut.⁶ Menurut Sedarmayanti mengungkapkan bahwa, kinerja merupakan terjemahan atau arti dari sebuah prestasi atau hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat menunjukkan bukti secara konkrit dan dapat dibanding dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.⁷ Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka dibutuhkan motivasi kerja, lingkungan kerja, serta pengalaman kerja yang dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.

⁴ Devi Rizki Ananda Dkk, ”Sistem Produksi Pada Usaha Elhanief Konveksi Di Banda Aceh”, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesejahteraan Keluarga, Vol.2 No.4 (2017):27-32

⁵ Rangga Mahardhikadkk, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan PT. Asa Financial Indonesia Sales Office Malang)”, Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, (2013):1

⁶ Aldo Herlamang Gardjito Dkk, “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Marmand Mitra Andalan Suraaya)”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB),: Vol. 13 No. 1 (2014),3

⁷ Oey Hannes Widjaja Dan Septiana, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya”, Jurnal Manajeral Dan Kewirausahaan,: Vol. II No. 3 (2020), 644

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan menurut Herzberg terdiri atas dua faktor yaitu, *motivation factor* dan *hygen factor*. *Motivation factor* adalah daya dorong yang datang dari diri masing-masing pegawai. Sedangkan *hygieni factor* merupakan daya dorong yang datang dari luar diri pegawai terutama dari organisasi atau lingkungan kerja.⁸ Menurut Roins, motivasi kerja merupakan kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Winardi, motivasi merupakan suatu kekuatan potensial, yang dapat dikembangkan sendiri, atau dikembangkan oleh kekuatan luar, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja baik positif maupun negatif, hal ini tergantung situasi dan kondisi yang bersangkutan. Sedangkan menurut Brantas bahwa motivasi merupakan subjek penting bagi seorang manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan melalui orang lain. Manajer perlu memahami dan mempengaruhi orang bekerja sesuai yang diinginkan organisasi.⁹ Motivasi kerja sebagai penggerak paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja seorang karyawan. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak akan berhasil menyelesaikan pekerjaan secara maksimal karena tidak adanya kemauan dalam diri karyawan itu sendiri. Tidak hanya motivasi yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Akan tetapi lingkungan kerja juga sangat berpengaruh pada keberlangsungan sebuah organisasi perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, yakni pada jurnal penelitian Garry Surya Canggriawan, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production”. Dari hasil analisis penelitian tersebut menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *one way production*.

⁸ Risky Nur Adha Dkk, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Udaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”, Jurnal Penelitian Ipteks, Vol 4 N0. 1 (2019). 50

⁹ Sutrischastini Ary, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretarian Gunungkidul”, Jurnal Kajian Bisnis, Vol. 23 N0. 02 (2015) 121

Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan *one way production*.¹⁰

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap karyawan sebuah perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibagikan kepada karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, sehingga para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan secara optimal. Begitupun sebaliknya, jika lingkungan kerja pada sebuah perusahaan kurang memuaskan, maka akan berdampak buruk pada hasil yang mereka kerjakan.¹¹ Lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Arida merupakan sesuatu yang disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan perusahaan. Sedangkan menurut Sedamaryanti menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan dan lain sebagainya.¹² Lingkungan kerja yang baik yang diberikan oleh perusahaan mempengaruhi kinerja setiap pegawai, hal tersebut tentu saja dapat mempengaruhi hasil produksi perusahaan. Tidak hanya motivasi dan lingkungan kerja saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, pengalaman kerja juga sangat penting untuk meningkatkan hasil produksi pada sebuah perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, yakni pada jurnal Daniel Surjosuseno, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD.

¹⁰ Surya Cangriawan Garry, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *One Way Production*”, Jurnal AGORA Vol.5, No.3,(2017).

¹¹ Pusparani Mellysa, “*Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*”, Jurnal Ilmu Manajemen Terapan,: Vol.2 NO. 4 (2021), 536

¹² Aldo Herlamang Gardjito Dkk, “ *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Marmand Mitra Andalan Suraaya)*”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB),: Vol. 13 No. 1, (2014), 03

Pabrik Ada Plastic”. Dari hasil analisis penelitian tersebut, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Ada Plastic.¹³

Pengalaman kerja adalah sebagai ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh oleh seorang karyawan itu sendiri, semakin lama seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka akan semakin banyak pula pengalaman yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan, hal tersebut bertujuan untuk hasil kerja yang lebih efektif dan peningkatan produktifitas bagi karyawan itu sendiri. Semakin lama seorang karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan, maka akan semakin banyak pula pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Pengalaman kerja juga suatu modal dari karyawan itu sendiri yang di dapat dari suatu proses pembentukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya.¹⁴

Berdasarkan penelitian sebelumnya, yakni pada jurnal penelitian Dewi Suriani dan Firmansyah Kusumayadi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Olah Raga (Dikpora) Kabupaten Bima”. Dari hasil analisis penelitian tersebut menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas pendidikan dan olah raga (dikpora) kabupaten bima.¹⁵

Usaha konveksi Zaen’s Collection merupakan sebuah usaha dagang yang bergerak dalam bidang konveksi pakaian wanita baik anak maupun dewasa. Usaha tersebut dirintis oleh H. Selamat Zaenuri pada tahun 1993 di Desa Jepang Pakis, Kecamatan Jati, Kabupaten Kudus. Sejak pertama kali didirikan

¹³ Surjosuseno Daniel,” *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD. Pabrik Ada Plastic*”, E-Jurnal Program Manajemen Bisnis, Vol. 3, No. 2, 2015

¹⁴ Ilham Muhammad,”*Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris*”, Jurnal Magister Manajemen, Vol . 11, No 1, (2022), 15

¹⁵ Dewi Surianai Dan Firmansyah Kusumayadi,” *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Olah Raga (Dikpora) Kabupaten Bima*”, Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, Vol.4, No.2, 2021

hingga sekarang, pabrik dan kantor teletak berdampingan dengan pemukiman penduduk.

Berbeda dengan usaha konveksi lainnya, UD. Zaen's Collection ini lebih berfokus mempekerjakan ibu-ibu rumah tangga yang ingin menambah penghasilan. Jadi pemilik konveksi ini memiliki tujuan memberikan lapangan pekerjaan terkhusus untuk membantu perekonomian ibu-ibu yang ada disekitaran tempat usaha tersebut.

Pada awalnya H. Selamet Zaenuri bekerja sebagai penjahit pada sebuah industri diwilayah Jakarta. Pada saat beliau memutuskan untuk pulang ke kota kudus, beliau membuka usaha konveksi kecil-kecilan dengan berbekal pengalaman dan modal yang minim. Dengan berjalanya waktu dan banyaknya pesaing di bidang konveksi, Zaen's Collection masih tetap mempertahankan kualitasnya sehingga sekarang menjadi distributor pakaian wanita dari anak sampai dewasa dengan memasarkan berbagai model pakaian sesuai dengan perkembangan model dunia. Adapun data-data hasil produksi dari konveksi UD. Zaens's Collection dari tahun 2019-2021, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Laporan Hasi Produksi Konveksi Zaen's Collection
Tahun 2019-2021

No	Bulan	Tahun		
		2019	2020	2021
1	Januari	203.525.000	228.380.000	123.809.000
2	Februari	183.483.000	236.730.000	119.671.000
3	Maret	201.445.000	164.980.000	166.688.000
4	April	232.298.000	233.602.000	180.034.000
5	Mei	252.263.000	154.101.000	127.275.000
6	Juni	63.265.000	101.140.000	86.053.000
7	Juli	202.698.000	138.860.000	76.425.000
8	Agustus	178.187.000	126.911.000	88.860.000
9	Setember	216.077.000	101.201.000	86.515.000
10	Oktober	203,132.000	57.216.000	99.550.000
11	November	197.532.000	82.750.000	92.682.000
12	Desember	245.646.000	100.080.000	81.671.000
	JUMLAH	2.176.419.000	1.725.951.000	1.329.233.000

Sumber: buku laporan hasil produksi zaen's collection

Bisa dilihat pada tabel di atas, bahwasanya pendapatan dari konveksi Zaen's Collection mengalami penurunan dari tahun 2019-2021. Pada tahun 2019 konveksi Zaen's Collection

memperoleh penghasilan lebih besar di bandingkan tahun setelahnya yakni sebesar Rp. 2.176.419.000. Kemudian tahun 2020 mengalami penurunan sekitar Rp. 450.468.000 menjadi Rp. 1.725.951.000. Pada tahun juga 2021 juga mengalami penurunan penghasilan sebesar Rp. 396.718.000 menjadi Rp. 1.329.233.000. Dapat dilihat dari tabel tahun 2020 mengalami penurunan penjualan hasil produksi lebih banyak dibandingkan tahun 2021. Oleh karena itu, peneliti tertarik meneliti permasalahan apa yang menyebabkan menurunnya penjualan barang dari tahun ke tahun.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, yakni pada jurnal penelitian Daniel Surjosuseno “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD. Pabrik Ada Plastik”, dari hasil analisis kelemahan penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang aman karena mengoprasikan mesin sehingga kontak langsung dengan suhu panas, dan motivasi kerja yang rendah karena karyawan bekerja hanya untuk kebutuhan hidup saja.¹⁶ Pada jurnal penelitian Suwarno dan Ronal Apriyanto “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau”, dari hasil analisis kelemahan pada penelitian tersebut peneliti mengamati bahwa masih belum maksimalnya pengalaman kerja karena karyawan belum lama bekerja sehingga belum optimal tingkat pengetahuan yang dimiliki dan pengembangan karir karena masih kurangnya tingkat kemampuan karyawan.¹⁷

Berdasarkan uraian yang disampaikan pada latar belakang di atas, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi UD Zaen’s Collection”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pertanyaan mengenai ruang lingkup permasalahan yang akan dikaji atas dasar indentifikasi masalah pada sebuah penelitian. Dari latar belakang di atas, maka

¹⁶ Daniel Surjosuseno, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik”, Jurnal AGORA, Vol.1 No.2, 2015

¹⁷ Suwarno dan Ronal Apriyanto “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau”, jurnal ilmiah ekonomi bisnis, vol. 24, no. 1, 2019

penulis akan merumuskan beberapa permasalahan yang menarik untuk dikaji dan diteliti, antara lain:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi UD. Zaen's Collection?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi UD. Zaen's Collection?
3. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi UD. Zaen's Collection?
4. Apakah Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi UD. Zaen's Collection?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah suatu usaha untuk menemukan jawaban dari keseluruhan rumusan masalah yang akan diteliti. Berdasarkan rumusan masalah diatas untuk memperoleh hasil penelitian maka diutuhkan tujuan penelitian yang ingin di capai, antara lain:

1. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi UD. Zaen's Collection.
2. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi UD. Zaen's Collection.
3. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi UD. Zaen's Collection.
4. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi UD. Zaen's Collection.

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan hasil penelitian merupakan sebuah manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian yang akan dikaji oleh peneliti. Adapun kegunaan dari penelitian tersebut antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan oleh peneliti dapat berguna untuk mengembangkan pengetahuan. Serta dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenali variabel Kinerja Karyawan dengan menggunakan variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja.

2. Manfaat Praktis

Adapun kegunaan dari manfaat praktis pada penelitian ini antara lain:

a. Kegunaan bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta dapat menerapkan pengalaman dan ilmu yang didapat di bangku perkuliahan, khususnya yang berkaitan dengan penelitian yang dikaji.

b. Kegunaan bagi perusahaan

Sebagai informasi guna memberikan strategi apabila perusahaan mengalami prolem atau permasalahan, serta dapat meningkatkan kinerja perusahaan tersebut.

E. Sistematika Penulisan

Sistematikan penulisan penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis besar dari masing-masing bagian, sehingga akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut merupakan sistematika penulisan skripsi yang akan peneliti susun:

1. Bagaian Awal

Bagian ini terdiri dari halaman judul, pernyataan, abstrak, motto dan persembahan, persetujuan pembimbing, pengesahan, daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar.

2. Bagian Isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab antara bab 1 (satu) serta bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab tersebut antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi teori yang mendasari pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Konveksi UD. Zaen's Collection, penelitian terdahulu, kerangka karangan, serta pengemangan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data. Uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran umum objek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi dan penelitian, uji validitas dan reliabilitas instrumen, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis data.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan, saran dan penutup

3. Bagian Akhir

Bagian akhir berisi daftar pustaka sebagai rujukan serta lampiran-lampiran

