

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) adalah sumber daya terpenting di setiap perusahaan karena memegang banyak peranan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan apabila sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan berkualitas dan sesuai dengan harapan perusahaan, maka perusahaan tersebut memiliki daya saing yang tinggi sehingga produk atau jasa yang dihasilkan juga berkualitas tinggi. Pada dasarnya kesuksesan suatu usaha sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, terutama terhadap pengelolaan sumber daya manusia dengan tingkat keahlian yang tinggi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan seseorang akan mampu menjalankan operasional perusahaan secara baik dan sesuai dengan rencana.

Saat ini banyak perusahaan yang saling berkompetisi untuk dapat bertahan dari ketatnya persaingan di bidang perdagangan, usaha mikro kecil menengah (UMKM) salah satunya. UMKM pada saat ini dituntut harus mampu bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan adalah dengan cara meningkatkan daya saing, baik dalam segi produk maupun kualitas produksi perusahaan. Pemilik UMKM harus mampu meningkatkan segala upayanya untuk mempertahankan kelangsungan hidup usaha dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, kecil dan Menengah menyatakan bahwa UMKM adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak atau cabang organisasi yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam undang-undang.

Usaha dapat dikategorikan sebagai UMKM apabila memenuhi kriteria yang sesuai dengan Pasal 6 (2) Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dimana kriteria UMKM yaitu memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 50 juta sampai dengan yang paling banyak Rp 500 juta tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300 juta sampai dengan yang paling banyak Rp 2,5 miliar.

Usaha mikro kecil menengah sangat banyak sekali bidangnya salah satunya UMKM di bidang fashion, bisnis fashion memiliki banyak kategori ada yang berupa pabrik, konveksi, toko dan lainnya. Konveksi merupakan industri kecil skala rumah tangga yang merupakan tempat pembuatan pakaian jadi seperti baju, celana, busana muslim, kerudung, pakaian anak dan sebagainya.

Namun dalam proses produksinya, banyak konveksi yang belum secara maksimal menjalankan tugasnya sehingga belum memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan. Terlihat dari hasil survei lapangan dan hasil wawancara dengan beberapa pemilik konveksi yang ada di Bandung. Berikut ini target produksi dan realisasinya, dari beberapa konveksi yang ada di Bandung dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Perbandingan Hasil Produksi Konveksi Bandung
Bulan September s/d November 2018

No	Nama Konveksi	Target Produksi			Realisasi		
		Sep	Okt	Nov	Sep	Okt	Nov
1	Konveksi Andin	3.500	3.500	3.500	3.300	3.600	3.450
2	Konveksi Kerudung Teti	4.000	4.000	4.000	3.800	4.000	3.900
3	Konveksi Akri	13.000	13.000	13.000	12.000	10.500	12.500
4	Vania Collection	24.000	24.000	24.000	16.000	20.000	16.000
5	Amelia Konveksi	28.000	28.000	28.000	27.500	27.000	27.800

Sumber : Data yang di olah peneliti (2019).

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai perbandingan hasil produksi konveksi Bandung dapat dilihat bahwa hasil rata-rata kinerja karyawan konveksi berdasarkan produksinya. Melalui data di atas dapat dilihat bahwa hasil kinerja karyawan konveksi Vania Collection Kab Bandung realisasinya sangat jauh dari target produksinya, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan konveksi Vania Collection belum maksimal. Terlihat dari realisasi produksi yang sangat jauh dari target yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Penelitian ini akan mengangkat kasus pada usaha menengah yang bergerak di bidang industri konveksi busana muslim khususnya kerudung anak dan melihat sejauh mana kinerja karyawan konveksi Vania Collection Kab Bandung. Untuk itu peneliti ingin melakukan penelitian dengan kajian kinerja karyawan pada Vania Collection, dengan melakukan survei pendahuluan kepada kepala bagian produksi Vania Collection untuk melakukan observasi dan

pengamatan yang akan dijadikan dasar identifikasi masalah-masalah yang terjadi pada objek penelitian.

Vania Collection adalah salah satu usaha *home industry* (konveksi rumahan) berdiri sejak tahun 2008, yang beralamat di jalan Sadangsari RT/RW 006/004 Andir Baleendah Kabupaten Bandung. Vania Collection memproduksi produk busana muslim yang meliputi kerudung anak, mukena, baju muslim, sejadah. Namun fokus produksi dari Vania Collection yaitu kerudung anak. Sampai saat ini konveksi memiliki 60 orang karyawan, dan kepala maklun 40 orang yang masing-masing memiliki 2 orang anggota.

Berdasarkan data sekunder yang peneliti dapatkan dari konveksi Vania Collection, terdapat beberapa kategori standar penilaian kinerja. Berikut merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kategori standar penilaian kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Standar Nilai yang Digunakan Dalam Menilai Kinerja Karyawan Konveksi Vania Collection

No	Nilai (Skor %)	Keterangan
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Sedang
5	0-50	Kurang

Sumber : Konveksi Vania Collection

Berdasarkan tabel 1.2 tentang standar nilai kinerja karyawan dapat dilihat bahwa *range* nilai kurang dari 61 berada di kategori yang kurang, sedangkan nilai 91 sampai 100 berada di kategori sangat baik. Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kinerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian

kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan kinerja dengan kualitas tinggi. Selain itu, penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan perusahaan. Penilaian 40% berdasarkan perilaku kerja dan 60% berdasarkan hasil kerja sesuai dengan kebijakan pimpinan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Ibu Tita sebagai kepala produksi yang dilakukan oleh peneliti bahwa kinerja pegawai pada konveksi Vania Collection masih belum memuaskan, hal ini dapat terlihat dari tabel penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh konveksi Vania Collection selama 3 tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Karyawan
Tahun 2015-2018

A. Perilaku Kerja	2016			2017			2018		
	Bobot %	Nilai Kerja	Skor %	Bobot %	Nilai Kerja	Skor %	Bobot %	Nilai Kerja	Skor %
1. Tanggung Jawab	10	80	8	10	75	7,5	10	70	7
2. Kerjasama	10	75	7,5	10	75	7,5	10	80	8
3. Kepemimpinan	10	70	7	10	80	8	10	70	7
4. Kejujuran	10	80	8	10	75	7,5	10	70	7
B. Hasil Kerja									
1. Kualitas kerja	20	70	14	20	70	14	20	75	15
2. Ketepatan Waktu	20	70	14	20	75	15	20	70	14
3. Keterampilan kerja	20	75	15	20	75	15	20	70	14
Jumlah	100		73,5	100		74,5	100		72

Sumber : Konveksi Vania Collection

Berdasarkan tabel 1.3 data menunjukkan bahwa pada tahun 2016 persentase kinerja karyawan dengan skor kinerja karyawan 73,5%. Tahun 2017 untuk skor kinerja mengalami peningkatan dengan persentase sebesar 74,5%.

Namun pada tahun 2018 kembali mengalami penurunan yaitu dengan persentase 72%. Melalui data di atas dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja karyawan tahun 2018 paling rendah dan menunjukkan hasil rata-rata kinerja karyawan yang belum optimal.

Target pembuatan kerudung menjadi data pendukung yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada konveksi Vania Collection masih belum memuaskan, hal ini dapat terlihat dari indikasi hasil kerja karyawan. Kuantitas merupakan jumlah unit yang dihasilkan atau yang telah diselesaikan, contohnya: dalam pengerjaan pembuatan kerudung anak target pencapaian produk tidak terpenuhi. Ketepatan waktu untuk mengukur seberapa baik hasil yang diproduksi diselesaikan dengan tepat waktu, contohnya: lama penyelesaian yang ditargetkan oleh vania collection dalam memproduksi 6.000 pcs yang harusnya selesai dalam satu minggu, namun yang terjadi di lapangan kurang dari target. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.4 sebagai berikut ini:

Tabel 1.4
Target Pembuatan Kerudung Selama Bulan Agustus s/d Desember 2018

No	Bulan	Target	Realisasi
1	Agustus	24.000 pcs	18.000 pcs
2	September	24.000 pcs	16.000 pcs
3	Oktober	24.000 pcs	20.000 pcs
4	November	24.000 pcs	16.000 pcs
5	Desember	24.000 pcs	17.500 pcs

Sumber : kepala produksi Vania Collection

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat target produksi pembuatan kerudung vania collection perbulan yaitu 24.000 pcs. Namun pada lima bulan terakhir ini kinerja karyawan dikatakan kurang baik karena pembuatan kerudung tidak terealisasi sesuai dengan target. Pada bulan Agustus yang terealisasi hanya

18.000 pcs. Bulan september mengalami penurunan, karyawan hanya mampu membuat 16.000 pcs kerudung. Bulan oktober mengalami peningkatan menjadi 20.000 pcs. Bulan november mengalami penurunan menjadi 16.000 pcs. Bulan desember kembali mengalami peningkatan menjadi sebanyak 17.500 pcs.

Dapat diketahui bahwa adanya fluktuasi pada target pembuatan kerudung anak. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada lima bulan terakhir pencapaian pembuatan kerudung anak masih di bawah target dari yang di harapkan perusahaan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan konveksi Vania Collection masih belum maksimal.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting, hal ini didukung oleh Moehariono (2014:95) mengemukakan bahwa “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Artinya kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat Pabundu (2014:27) dan didukung oleh penelitian Luluk Ulil Afidah, Djoko Suseno, Setyaningsih Sri Utami (2017) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik berasal dari diri maupun yang berasal dari lingkungan perusahaan tempat karyawan bekerja motivasi kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, pengawasan, beban kerja, dan disiplin. Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan konveksi Vania Collection, peneliti

terlebih dahulu melakukan pembagian kuesioner pendahuluan kepada 30 (tiga puluh) responden yaitu karyawan secara acak di konveksi Vania Collection sebagai berikut.

Tabel 1.5
Rakapitulasi Hasil Pra Survei Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Konveksi Vania Collection Kab Bandung

No	Variabel	Jumlah Keseluruhan Perhitungan (Nilai x F)	Jumlah Pertanyaan	Rata-rata Keseluruhan (Mean)
1	Motivasi Kerja	315	3	3,5
2	Budaya Organisasi	433	5	2,88
3	Kompensasi	234	2	3,9
4	Kepemimpinan	390	4	3,25
5	Pengawasan	497	4	4,13
6	Beban Kerja	256	2	4,27
7	Disiplin	377	3	4,2

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2019)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan konveksi Vania Collection Kab Bandung menghasilkan tiga variabel dengan nilai rata-rata terendah yaitu variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kinerja menurun yang diakibatkan oleh faktor kurangnya budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja.

Hasil prasurvei dan wawancara variabel yang bermasalah dan mendapatkan skor terendah terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Pola kebiasaan yang kurang baik, menjadikan kinerja pegawai menurun hal tersebut karena, kurangnya tingkat komitmen dari karyawan terhadap organisasi, kurangnya perhatian karyawan mengakibatkan menurunnya kualitas karyawan dalam bekerja, kurangnya etos atau semangat dalam bekerja, hal tersebut

diperkuat dari hasil survei awal yang terdiri dari 30 responden. Berikut adalah tabel 1.6 hasil pra survei mengenai budaya organisasi pada konveksi Vania Collection Kab Bandung.

Tabel 1.6
Hasil Pra Survei Budaya Organisasi pada Vania Collection Kab Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Budaya Organisasi	Kesadaran Diri	1	8	13	8	0	88	2,9
	Kepribadian	1	7	11	9	2	94	3,1
	Performa	0	6	13	8	3	98	3,3
	Orientasi Tim	5	12	11	2	0	70	2,3
	Keagresifan	0	12	14	3	1	83	2,8
Rata-Rata								2,88
Total = Nilai X F								
Mean= Total : Responden								
Rata-Rata = Jumlah Mean : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2019).

Berdasarkan tabel 1.6 dari hasil kuesioner pra survei mengenai budaya organisasi yang dilakukan pada konveksi Vania Collection Kab Bandung menyatakan variabel budaya organisasi memiliki skor rata-rata 2,88 hal ini merupakan kategori tidak baik. Dimensi yang memiliki total nilai dan rata-rata terkecil yaitu orientasi tim dengan nilai rata-rata 2,3 karyawan harusnya mampu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan. Melalui kerjasama akan menjadikan karyawan peduli terhadap apa yang menjadi tugas mereka dan meningkatkan kinerja.

Saat melakukan observasi awal, peneliti dapat merasakan perbedaan budaya yang ada pada konveksi Vania Collection dengan konveksi lain. Rasa keagamaan yang begitu kental karena budaya di sana berbeda dengan yang lain dimana hari jumat libur dan hari minggu masuk. Selain itu di hari selasa dan

kamis mengadakan pengajian rutin setelah dzuhur. Hal ini mencerminkan budaya yang bertujuan untuk meningkatkan rasa kekeluargaan, dengan memiliki budaya yang baik didalam perusahaan maka akan menciptakan budaya organisasi dan semangat kerja yang tinggi pada setiap karyawannya, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan secara bersama-sama demi kemajuan perusahaan. Setelah melakukan wawancara dengan beberapa karyawan mereka merasa belum memiliki motivasi kerja. Budaya yang seperti itu mereka merasa kurang nyaman karena gaji yang mereka dapat akan berkurang dan tidak dapat memenuhi kebutuhan. Sistem penggajian di sana dihitung perhari dengan jam kerja 8 jam. Jam kerja dimulai pukul 08.00 sampai pukul 16.00 WIB.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shahzad (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Afnita, Muis, dan Umar (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian Jessica Clairine Tanuwibowo (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berikutnya adalah kepemimpinan, kepemimpinan disini untuk mengetahui seberapa penting peran pemimpin dalam suatu perusahaan. Pada saat peneliti melakukan pra survei awal di konveksi Vania Collection Kab Bandung, terlihat peran pemimpin belum maksimal menciptakan atau menumbuhkan motivasi kepada bawahan. Pemimpin belum sepenuhnya memberikan arahan dan bimbingan mengenai pekerjaan kepada bawasanya. Berikut adalah hasil prasurvei yang terdiri dari 30 responden yang diperoleh peneliti mengenai kepemimpinan

Tabel 1.7
Hasil Pra Survei Kepemimpinan pada Vania Collection Kab Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Kepemimpinan	Pengarahan	0	5	10	10	5	105	3,5
	Komunikasi	5	11	9	4	1	75	2,5
	Pengambilan Keputusan	0	5	9	8	8	109	3,6
	Memotivasi karyawan	1	5	11	8	5	101	3,4
Rata-Rata								3,25
Total = Nilai X F								
Mean= Total : Responden								
Rata-Rata = Jumlah Mean : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2019).

Berdasarkan tabel 1.7 dari hasil kuesioner pra survei mengenai kepemimpinan yang dilakukan pada konveksi Vania Collection Kab Bandung menyatakan variabel kepemimpinan memiliki skor rata-rata 3,25 hal ini merupakan kategori kurang baik. Dimensi yang memiliki total nilai dan rata-rata terkecil komunikasi dengan nilai rata-rata 2,5 pemimpin sangat penting untuk berkomunikasi dengan bawahannya karena kunci kesuksesan organisasi salah satunya komunikasi.

Melalui informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan konveksi Vania Collection menemukan permasalahan berkaitan dengan kepemimpinan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Kurangnya kordinasi antara pimpinan dan bawahan yang dianggap menjadi sebuah konflik yang ada. Dalam perusahaan sehingga mengakibatkan kesalahpahaman yang diterima karyawan dan mengakibatkan timbulnya kekacauan atas terlaksananya sebuah program kerja sehingga terjadinya keterlambatan dalam mengerjakan

tugas, kemudian kurangnya arahan pemimpin dalam memberikan motivasi sehingga pegawai tidak memiliki acuan dalam bekerja. Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja juga dapat menimbulkan hasil kerja yang kurang maksimal. Masalah tersebut merupakan salah satu faktor menurunnya kinerja pada karyawan.

Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan (Dublin dalam Thoaha, 2012:5). Ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama (Hemphill dalam baharudin umiarso 2015:86). Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka dibutuhkan pemimpin yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan profesional sehingga mampu untuk mempengaruhi, mengendalikan, mengarahkan dan berkomunikasi dengan baik sesuai dengan harapan pegawai dan mampu mengoptimalkan kompetensi karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan menghasilkan kinerja yang baik, selain itu perlu adanya persamaan persepsi antara pimpinan dan bawahan terhadap pekerjaan yang dibebankan agar terjalin kerjasama yang solid.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2013) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain yang mendukung bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah Monce Brury (2016) dengan hasil variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang Sutrisno (2013:109). Rendahnya motivasi kerja di konveksi Vania Collection didukung oleh penyebaran kuesioner kepada 30 orang karyawan dengan tujuan memperkuat fenomena yang terjadi, setelah dilakukan penyebaran kuesioner dan dilakukan perhitungan maka dihasilkan nilai rata-rata terkecil ke tiga yakni senilai 3,5 dari tabel 1,5 sehingga nilai rata-rata tersebut dapat dilihat secara jelas pada tabel 1.8 sebagai berikut :

Tabel 1.8
Hasil Pra Survei Motivasi Kerja pada Vania Collection Kab Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Motivasi Kerja	Kebutuhan Fiskologis	0	0	2	12	16	134	4,5
	Kebutuhan Rasa Aman	0	2	7	10	11	120	4
	Kebutuhan Sosial (Berafiliasi)	8	14	7	1	0	61	2
	Kebutuhan Akan Penghargaan	6	5	2	5	6	72	2,4
	Kebutuhan Untuk Aktualisasi Diri	0	0	0	13	17	137	4,6
Rata-Rata								3,5
Total = Nilai X F								
Mean= Total : Responden								
Rata-Rata = Jumlah Mean : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2019).

Berdasarkan tabel 1.8 dari hasil kuesioner pra survei mengenai motivasi kerja yang dilakukan pada konveksi Vania Collection Kab Bandung menyatakan variabel motivasi kerja memiliki skor rata-rata 3,5 hal ini merupakan kategori kurang baik. Dimensi yang memiliki total nilai dan rata-rata terkecil yaitu

kubutuhan berafiliasi dengan nilai rata-rata 2, kebutuhan berafiliasi penting dalam perusahaan karena sejauh mana karyawan memenuhi sosial atau kebutuhan pribadi seorang individu untuk potensi daya tarik.

Dunia kerja tidak hanya mengandalkan keahlian dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan namun harus diikuti dengan motivasi yang tinggi pula untuk menjaga semangat bekerja yang menjadi tanggung jawabnya. Motivasi sebagai kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai satu tujuan. Oleh sebab itu, motivasi berkaitan dengan emosi merupakan kekuatan-kekuatan pendorong (*driving forces*) untuk mencapai tujuan tertentu. Salah satu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan konveksi Vania Collection yaitu dengan cara pemberian insentif tambahan dan bonus akhir tahun, tetapi untuk mendapatkan hal tersebut dilihat terlebih dahulu dari proses dan hasil kerjanya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aldo Herlambang Gardjito (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Muhammad Arifin (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, menjadi pendukung bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam rangka menghargai prestasi dan memotivasi karyawan, Vania Collection memberikan penghargaan dengan melakukan pemilihan karyawan terbaik satu tahun sekali bagi karyawan yang berdedikasi akan di berangkatkan umrah oleh perusahaan untuk 2 orang karyawan pertahunnya. Karyawan terbaik

ini merupakan wadah yang kompetitif bagi karyawan untuk bersaing secara sehat dengan memberikan kontribusi pada hasil kerja optimal, kreatif, inovatif dan profesional.

Salah satu tujuan dilakukannya pemilihan karyawan terbaik yaitu untuk membangun nilai dan budaya di perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat mempercepat tujuan dan sasaran perusahaan. Realitanya meskipun konveksi Vania Collection telah memberikan sebuah insentif dan bahkan penghargaan bagi karyawan terbaik namun motivasi dalam bekerjanya belum dikatakan optimal dan sesuai harapan karena masih adanya karyawan yang masih tidak memiliki semangat dalam bekerja. Hal ini didukung dengan selalu terjadinya kemangkiran karyawan setiap bulannya, kondisi tersebut dikarenakan rendahnya motivasi karyawan dapat dilihat pada tabel 1.9 sebagai berikut:

Tabel 1. 9
Rekapitulasi Absensi Karyawan Konveksi Vania Collection Kab Bandung
Agustus-Desember 2018

Bulan	Jumlah Karyawan yang Ada di Pabrik	Kehadiran	Absen
Agustus	60	56	4
September	60	53	7
Oktober	60	57	3
November	60	50	10
Desember	60	47	13

Sumber : Konveksi Vania Collection

Berdasarkan pada tabel 1.9 menunjukkan bahwa absensi karyawan yang ada di pabrik sebanyak 60 orang sedangkan untuk kepala maklun 40 orang yang masing-masing memiliki 2 anggota tidak memiliki absensi harian karena mereka

sistemnya borongan. Dilihat dari jumlah absensi kehadiran selalu mengalami penurunan pada setiap bulannya, bulan agustus karyawan yang hadir 56 orang yang absen 4 orang, bulan september kehadiran 53 orang absen 7 orang, bulan oktober mengalami peningkatan kehadiran 57 orang absen 3 orang, bulan november kehadiran mengalami penurunan menjadi 50 orang dan absen 10 orang, bulan desember kembali mengalami penurunan kehadiran menjadi 47 orang dan absen 13 orang. Hal ini mengidentifikasi bahwa presentase kemangkiran karyawan meningkat dikarenakan kurangnya motivasi dalam bekerja.

Jika dilihat dari fenomena yang terjadi maka ada masalah mengenai kinerja karyawan yang belum optimal di konveksi Vania Collection Kab Bandung yang disebabkan oleh budaya organisasi dan kepemimpinan. Dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi, untuk mengetahui apakah dengan adanya motivasi kerja dapat membuat budaya organisasi dan kepemimpinan menjadi baik sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan dari hasil survei pendahuluan, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Vania Collection Kab Bandung dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi”**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam peneliti ini.

1.2.1. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang diatas, maka ada beberapa permasalahan yang teridentifikasi sebagai berikut :

1. Kinerja
 - a. Kinerja karyawan yang belum optimal.
 - b. Penurunan kinerja didukung dengan pencapaian realisasi pembuatan kerudung yang belum optimal.
2. Budaya Organisasi
 - a. Budaya organisasi yang dirasa belum benar.
 - b. Kurangnya komitmen dari pegawai terhadap organisasi.
3. Kepemimpinan
 - a. Kepemimpinan yang dirasakan belum optimal.
 - b. Kurangnya motivasi bagi karyawan dari pimpinan.
4. Motivasi Kerja
 - a. Kurangnya motivasi dalam bekerja.
 - b. Terjadinya peningkatan karyawan yang bolos pada lima bulan terakhir.
 - c. Kurangnya semangat dalam bekerja.

1.2.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan mengenai :

1. Bagaimana tanggapan karyawan tentang budaya organisasi dan kepemimpinan di konveksi Vania Collection Kab Bandung.

2. Bagaimana tanggapan karyawan tentang motivasi kerja di konveksi Vania Collection Kab Bandung.
3. Bagaimana tanggapan karyawan tentang kinerja karyawan di konveksi Vania Collection Kab Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di konveksi Vania Collection Kab Bandung baik secara simultan maupun parsial.
5. Apakah motivasi kerja memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di konveksi Vania Collection Kab Bandung.
6. Apakah motivasi kerja memoderasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di konveksi Vania Collection Kab Bandung.

1.3. Tujuan Penelitian

Penulis melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di konveksi Vania Collection dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi, dimana data tersebut akan digunakan sebagai bahan dalam menyusun laporan skripsi. Tujuan penelitian ini, yaitu mengetahui, memahami dan menganalisis :

1. Tanggapan karyawan terhadap pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan di konveksi Vania Collection Kab Bandung.
2. Tanggapan karyawan terhadap pengaruh motivasi kerja di konveksi Vania Collection Kab Bandung.

3. Tanggapan karyawan terhadap kinerja Karyawan di koveksi Vania Collection Kab Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di konveksi Vania Collection Kab Bandung baik secara simultan dan parsial.
5. Motivasi kerja mampu atau tidak memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di konveksi Vania Collection Kab Bandung.
6. Motivasi kerja mampu atau tidak memoderasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di konveksi Vania Collection Kab Bandung.

1.4. Kegunaan penelitian

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi juga berguna bagi mereka yang membacanya.

1.4.1. Kegunaan Teoritis/Akademis

Adapun kegunaan penelitian teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perkembangan kajian (kegunaan teoritis). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi.
2. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait kinerja karyawan, dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

3. Dapat memperkaya konsep/teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2. Kegunaan Praktis/Empiris

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penelitian yang dilakukan, diharapkan akan memberi kegunaan kepada berbagai pihak. Pihak tersebut antara lain:

1. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini peneliti mendapatkan pengalaman langsung yaitu penelitian bidang MSDM dan lebih mengetahui tentang pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi instansi terkait dijadikan sebagai bahan masukan dan menambah referensi mengenai budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Hasil dari penulisan ini diharapkan dapat memberikan sesuatu yang positif.

3. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi sebagian besar karyawan, yaitu sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai suatu bahan referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang ingin mengetahui tentang budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk studi-studi lanjutan para peneliti dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama secara lebih mendalam.