

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Indonesia mewakili negara dengan jumlah unit Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) terbanyak dibandingkan dengan negara lain yaitu mencapai 65 juta unit. Usaha kecil dan menengah merupakan salah satu bagian penting dan memiliki peran besar dalam negara yang meningkatkan ekonomi Indonesia dengan memberikan kontribusi UMKM terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) mencapai 61,41% dan peningkatan tenaga kerja hanya 97% (sumber: [www.republika.co.id](http://www.republika.co.id)).

Menurut undang-undang No. 20 tahun 2008 tentang usaha mikro, kecil dan menengah. Pengertian UMKM adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan organisasi anak atau bahkan cabang organisasi yang terkait, dikuasai, atau menjadi bagian langsung yang tidak dapat diakses langsung dari usaha yang ada penjualan tahunan disetujui dalam peraturan perundang-undangan. Suatu usaha dapat dikategorikan sebagai UMKM. Perkiraan kriteria yang sesuai dengan pasal 6 (2) undang-undang No. 20 tahun 2008 tentang usaha mikro, kecil dan menengah. Kriteria UMKM yaitu memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp50 juta hingga yang paling banyak Rp500 juta

tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau memiliki penjualan tahunan lebih dari Rp350 juta sampai dengan paling banyak Rp2,5 Milyar.

Kegiatan usaha saat ini, khusus UMKM saling bersaing untuk mencapai target yang maksimal agar dapat bertahan dari persaingan ketat UMKM saat ini dituntut harus mampu bekerja dengan efektif, efisien dan kompetitif, solusi yang harus dilakukan untuk menghadapi persaingan guna meningkatkan daya saing, baik dari segi produk maupun kualitas produksi perusahaan. Pemilik UMKM harus mencari solusi untuk memperebutkan pasar, menjaga kelangsungan hidup usaha agar dapat mencapai tujuan usaha sesuai dengan yang diharapkan.

SDM yang berkualitas adalah SDM yang dapat memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Namun dalam kenyataannya sering ditemui bahwa kemampuan sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan manajer maupun pemimpin. Kewajiban manajer maupun pemimpin untuk memperbaiki dan mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga diharapkan dapat memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berdampak juga pada peningkatan kinerja organisasi.

Kinerja memiliki peran yang sangat penting, karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari suatu proses yang dijalankan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik dan benar akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya jika karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan maka akan memiliki kinerja yang buruk atau rendah.

Oleh sebab itu dalam suatu organisasi atau bisnis perusahaan, kinerja karyawan sangat berperan penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Tujuan organisasi dapat dilakukan dan diwujudkan dengan beberapa faktor, salah satu yang memiliki keterkaitan adalah manajemen sumber daya manusia yang merupakan salah satu aset penting dalam perusahaan manusia yang memiliki sumber daya potensial yang dapat dikembangkan dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Sumber daya manusia memiliki keunggulan yang dapat memberikan kontribusi positif serta keuntungan bagi organisasi dengan cara memberdayakan karyawannya sehingga para karyawan ini dapat bekerja terus menerus dan bekerja di organisasi tersebut.

Organisasi yang ingin terus meningkatkan produktivitasnya Tentu saja harus didukung dengan meningkatkan komitmen sumber daya manusia yang dimiliki, hal itu dapat mendukung oleh berbagai macam faktor, seperti menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas kantor / alat kerja yang cukup lengkap dapat mendukung kinerja dari pegawai, memberikan pelatihan dan penerangan sehingga akan bekerja terus menerus di organisasi tersebut atau berkomitmen di dalam organisasi, apabila para pegawai berkomitmen didalam sebuah organisasi maka organisasi akan menuju kearah yang positif dan organisasi akan mencapai target yang sesuai dengan yang diharapkan.

Kota Bandung mempunyai produk yang kreatif sehingga Kota Bandung dikenal dengan kota kreatif. Hal itu dapat dilihat dari banyaknya kawasan sentra UMKM di Kota Bandung, seperti disajikan beberapa UMKM pada table 1.1 dibawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Kawasan Industri Usaha Kota Bandung**

No	Sentra Usaha	Jumlah Usaha (Unit)	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)
1	Sentra Kaos dan Sablon Muararajeun	150	1200
2	Sentra Sepatu Cibaduyut	148	733
3	Sentra Jeans Cihampelas	59	352
4	Sentra Tekstil dan Produk Tekstil Cigondewah	313	567
5	Sentra Rajut binong	118	1158
6	Sentra Tahu dan Tempe Cibuntu	108	1018
7	Sentra Boneka Sukamulya	17	151
8	Sentra Spare Part Otomotif Kiaracondong	32	96
9	Sentra Boneka Warung Muncang	48	175
10	Sentra Tas Leuwipanjang	35	143

**Sumber: dinas koprasi, usaha mikro kecil dan menengah, dinas perdagangan dan perindustrian Kota Bandung**

Dari beberapa UMKM di Kota Bandung salah satunya adalah sentra industri kaos dan sablon muararajeun. Sentra industri kaos dan sablon muararajeun terletak di kawasan muararajeun kecamatan cibeunying kaler dan merupakan salah satu Kawasan UMKM yang bergerak dibidang pembuatan pakaian berbahan kain.

**Tabel 1.2 Data UMKM Dan Karyawan Pada Sentra Industri Kaos dan Sablon Muararajeun**

No	Potensi	Tahun		
		2016	2017	2018
1	Unit Usaha	215	174	150
2	Tenaga kerja	1290	1044	1200
3	Produksi Per Tahun (Pcs)	90.450	80.340	73.540

**Sumber: Organisasi Kepengurusan Di Sentra Kaos dan Sablon Muararajeun**

Berdasarkan pada Tabel 1.2 di atas dapat dilihat pada data potensi tahun 2016 unit usaha 215, tenaga kerja 1290, dan produksi pertahun 90 450, pada tahun 2017 unit usaha 174, tenaga kerja 1044 dan produksi pertahun 83,340 selanjutnya pada tahun 2018 memiliki unit usaha 150, Tenaga kerja 1200, dan produksi pertahun 73.540, dari 3 tahun terakhir Berapa jumlah unit usaha yang berkurang Produsen yang memilih untuk menutup usahanya terkait dengan peningkatan pendapatan yang tidak sebanding dengan pengeluaran. Faktor lain yang mempengaruhi penurunan produktivitas adalah yang diberikan kepada Sumber Daya Manusia sehingga kualitas yang dikembangkan tidak optimal, padahal Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memiliki peran sangat penting dalam bidang produksi yang akan memberikan keuntungan bagi perusahaan Berdasarkan data potensi pada sentra industri kaos dan sablon muararajeun, sentra industri kaos dan sablon muararajeun semakin menurun unit usaha pada 3 tahun terakhir pada tahun 2016 hingga 2018, Hal ini menarik peneliti untuk meneliti kinerja usaha pada sentra industri kaos dan sablon muararajeun.

Penurunan produktivitas yang terjadi pada UKM Sentra industri binong jati berdasarkan hasil wawancara pada beberapa pemilik usaha terjadi karena tanggung jawab para karyawan yang kurang baik. Banyak dari karyawan yang datang terlambat dan pulang masih pada jam kerja karyawan membawa pekerjaannya ke rumah meskipun sudah ditetapkan adanya jam kerja, yaitu mulai dari pukul 08.00 WIB hingga pukul 16.00 WIB, pada kenyataannya kebanyakan tidak sesuai. Adapun permasalahan terjadi sehingga produsen menutup tokonya dikarenakan kurangnya komitmen kerja yang diakibatkan dari lingkungan yang kurang fasilitas yang diberikan dan kurangnya

komunikasi antara bawahan dan atasan sehingga mempengaruhi kinerja. Konsep wirausaha lebih merujuk pada sifat, watak dan ciri-ciri yang melekat pada seseorang yang mempunyai kemauan keras untuk mewujudkan gagasan inovatif ke dalam dunia usaha yang nyata dan dapat mengembangkannya dengan mengacu pada orang yang melaksanakan proses gagasan, memadukan sumber daya menjadi realitas.

**Tabel 1.3 Data Penjualan Kaos Selama 3 (Tiga) Bulan Terakhir pada Sentra Kaos dan Sablon Muararajeun Kota Bandung (Februari, Maret, April) Tahun 2022**

No	Nama Toko	Produk Per Tiga Bulan			Target Perbulan
		Februari	Maret	April	
1	Emsiia Production	750 pcs	700 pcs	650 pcs	850 pcs
2	Agator T-shirt	700 pcs	650 pcs	720 pcs	800 pcs
3	Planet Production	650 pcs	600 pcs	650 pcs	750 pcs
4	BNS Production	550 pcs	650 pcs	600 pcs	700 pcs
5	Vivi T-shirt	700 pcs	550 pcs	650 pcs	750 pcs
6	Trionfi Apparel	600 pcs	650 pcs	750 pcs	800 pcs
7	Anugrah T-shirt	550 pcs	650 pcs	600 pcs	700 pcs
8	Stable.co	600 pcs	650 pcs	600 pcs	700 pcs
9	Amazon	550 pcs	700 pcs	650 pcs	750 pcs
10	Samudra	550 pcs	650 pcs	700 pcs	750 pcs
11	Indah textile	650 pcs	700 pcs	600 pcs	750 pcs
12	Srinitex	650 pcs	600 pcs	500 pcs	700 pcs
13	Mega Production	700 pcs	700 pcs	750 pcs	800 pcs
14	Handys T-shirt	650 pcs	600 pcs	550 pcs	700 pcs
15	Ade Ali Production	600 pcs	750 pcs	700 pcs	800 pcs
16	Rieph Printing	550 pcs	700 pcs	600 pcs	750 pcs
17	Syndicate	500 pcs	650 pcs	700 pcs	750 pcs
18	Dudu Setting	750 pcs	700 pcs	650 pcs	800 pcs
19	Barokah Collection	500 pcs	650 pcs	650 pcs	700 pcs
20	Dodynet Fashion	600 pcs	600 pcs	650 pcs	700 pcs

**Sumber : Hasil wawancara pada 20 (dua puluh) pengusaha Kaos dan Sablon Muararajeun Kota Bandung 2022**

Berdasarkan pada Tabel 1.3 yang penulis sajikan diatas, menunjukkan bahwa dalam 3 (tiga) bulan terakhir target produksi disetiap toko Kaos dan Sablon muararajeun yang menjadi objek survei pendahuluan masih belum memenuhi target produksi yang ingin dicapai toko atau pengusaha. Pada setiap pengusaha memiliki target produksi masing-masing yang berbeda dilihat dari target produksi perbulan yang tidak tercapai yang tentunya berdampak pada produksi yang belum optimal. Tentu hasil ini masih belum memenuhi harapan pengusaha yang menginginkan kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan tujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi suatu kinerja karyawan yang ada pada Sentra Kaos dan Sablon Muararajeun Kota Bandung maka penulis terlebih dahulu melakukan pembagian kuesioner pendahuluan kepada 20 (dua puluh) responden. Menurut dessler 2009 dalam widodo ada 8 faktor yang mempengaruhi kinerja. Berikut ini adalah hasil suatu penelitian pendahuluan mengenai beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada sentra Kaos dan Sablon Muararajeun Kota Bandung :

**Tabel 1.4 Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja UMKM Pada Sentra Kaos dan Sablon Muararajeun Bandung**

No	Keterangan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total Skor	Rata-Rata
1	Kepemimpinan	5	8	5	2	0	76	3.8
2	Lingkungan Kerja	2	5	7	4	2	61	3.0
3	Motivasi	4	9	3	4	0	73	3.6
4	Budaya Organisasi	7	8	4	1	0	81	4.0
5	Komitmen kerja	5	3	7	3	2	66	3.3

6	Kompensasi	5	8	3	3	1	73	3.6
7	Disiplin kerja	10	4	4	2	0	82	4.1
8	Kepuasan Kerja	4	8	5	2	1	72	3.6

**Sumber : penelitian pendahuluan (2022)**

Dari tabel 1.4 diatas menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Sentra Kaos dan Sablon Muararajeun Kota Bandung. Peneliti melakukan prasurvei dengan mengajukan 8 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja usaha kepada 20 karyawan.

Dari hasil prasurvei tersebut diketahui bahwa tanggapan pegawai terhadap variable yang dapat mempengaruhi kinerja usaha di sentra industri kaos dan sablon muararajeun Kota Bandung didapatkan 2 variabel dengan nilai rata-rata rendah yaitu variabel lingkungan kerja dan komitmen kerja. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa rendahnya tingkat kinerja pegawai diakibatkan oleh faktor rendahnya lingkungan kerja dan komitmen. Rendahnya lingkungan kerja di sentra indutri kaos dan sablon muararajeun Kota Bandung didukung dengan hasil prasurvei melalui penyebaran kuesioner kepada 20 karyawan dan didapatkan hasil rata-rata yang cukup kecil yaitu sebesar 3,0. Nilai rata-rata tersebut dapat dilihat lebih jelas pada tabel 1.5

**Tabel 1.5 Hasil Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja di UMKM Sentra Kaos dan Sablon Muararajeun Bandung**

No	Dimensi	Frekuensi					Rata- Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Lingkungan Kerja Fisik	5	2	5	8	0	3.2
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	2	5	4	7	2	2.9
Rata-Rata Keseluruhan							3.0

**Sumber : penelitian pendahuluan (2022)**

Berdasarkan tabel 1.5 yang penulis sajikan diatas, menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja yang memiliki dua dimensi yaitu dimensi lingkungan kerja fisik dan dimensi lingkungan kerja non fisik. Kedua dimensi tersebut memiliki nilai berbeda yakni lingkungan kerja fisik lebih mendominasi dengan nilai tertinggi menandakan bahwa suasana aman dan nyaman ditempat kerja yang terasa tetapi masih belum optimal. sementara pada lingkungan kerja non fisik belum terlalu baik atau belum optimal ditandai dengan kurangnya komunikasi sesama karyawan ditempat kerja. Tetapi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja belum optimal dirasakan.

Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan mengenai komitmen kerja pengusaha di sentra industri kaos dan sablon muararajeun Kota Bandung.

**Tabel 1.6 Hasil Kuesioner Variabel Komitmen kerja di UMKM Sentra Kaos dan Sablon Muararajeun Bandung**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Komitmen afektif	5	2	5	8	0	64	3.2
2	Komitmen berkelanjutan	5	3	7	3	2	66	3.3
3	Komitmen normatif	4	5	3	5	3	68	3.4
Rata-rata								3.3

**Sumber: penelitian pendahuluan (2022)**

Berdasarkan tabel 1.6 yang penulis sajikan diatas, menunjukkan bahwa pada variabel komitmen kerja menunjukkan dimensi komitmen afektif dan komitmen

normatif yang mendominasi antara skor terendah dan tertinggi. Dimensi komitmen afektif memiliki nilai terendah menurut indikator komitmen afektif hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang mempunyai perasaan cinta dan menyukai organisasi serta pekerjaan yang dilakukan. Selain itu komitmen normatif memiliki nilai tertinggi artinya karyawan bersedia bekerja keras untuk kemajuan organisasi.

Sementara pada dimensi komitmen berkelanjutan meunjukkan anggapan bahwa karyawan sulit untuk mendapatkan usaha dengan penghasilan seperti sekarang. Tetapi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja belum optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis perlu melakukan penelitian lebih dalam dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Kaos Dan Sablon Muararajeun Kota Bandung”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap variabel-variabel lingkungan kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dibahas serta hasil wawancara di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di sentra indutri kaos dan sablon muararajeun dapat lebih membantu peneliti dalam mengidentifikasi masalah yang terjadi yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan
  - a. Kinerja karyawan terus menurun selama 3 tahun berturut turut
  - b. Karyawan tidak memiliki tanggung jawab.
2. Lingkungan Kerja
  - a. Suasana lingkungan kerja yang kurang memberikan gairah semangat kerja yang tinggi.
  - b. Kurangnya komunikasi sesama karyawan.
3. Komitmen kerja
  - a. Karyawan tidak mempunyai rasa cinta dan menyukai organisasi serta pekerjaan yang dilakukan
  - b. Karyawan mendapatkan kesulitan dalam hidup jika meninggalkan organisasi

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah di uraikan diatas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di Sentra industri Kaos dan Sablon Muararajeun Kota Bandung yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja pada Sentra industri kaos dan sablon muararajeun.
2. Bagaimana komitmen kerja pada Sentra industri kaos dan sablon muararajeun.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Sentra industri kaos dan sablon muararajeun.

4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada Sentra industri kaos dan sablon muararajeun.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan penulis diatas, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Lingkungan kerja pada Sentra industri kaos dan sablon muararajeun.
2. Komitmen kerja pada Sentra industri kaos dan sablon muararajeun..
3. Kinerja karyawan pada Sentra industri kaos dan sablon muararajeun
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap Sentra industri kaos dan sablon muararajeun.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian yang penulis lakukan ini pada dasarnya mengandung dua kegunaan, dua kegunaan tersebut yaitu sebagai kegunaan teoritis dan juga kegunaan praktis. Di bawah ini adalah kegunaan dalam penelitian ini yaitu:

#### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di Sentra Kaos dan Sablon Muararajeun Kota Bandung. Selain itu dapat dijadikan sebagai sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang lingkungan kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan.

## 2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan penelitian ini baik bersifat melanjutkan maupun melengkapi.

### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi organisasi dan pertimbangan yang berarti dalam membuat keputusan bagi pemimpin di masa yang akan datang.

### **1.4.3. Kegunaan Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta bagi penelitian lebih lanjut dapat dijadikan bahan perbandingan dan masukan dalam melakukan penelitian sejenis