

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri dibidang *fashion* di Indonesia telah berkembang pesat, dapat dilihat dari perkembangan barang, jasa maupun kegiatan sehari-hari yang menunjukkan ide-ide baru. Pada saat ini di Indonesia terdapat 3 sub sektor yang memberikan kontribusi besar dalam perekonomian yang besar, dalam pertumbuhan ekonomi kreatif khususnya di dunia *fashion* seperti terlihat pada data kontribusi sub sektor industri kreatif di Indonesia.

Tabel 1. 1

Kontribusi Subsektor Industri Kreatif di Indonesia

No	Industri Kreatif	Presentase	
		2020	2021
1	Kuliner	41,40%	40,23%
2	<i>Fashion</i>	18,01%	17,64%
3	Kriya (kerajinan tangan)	15,40%	14,64%

Sumber: Kemenparekraf, 2021

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa *fashion* menduduki posisi kedua pada tiga sektor yang memberikan kontribusi besar dalam pertumbuhan ekonomi kreatif namun *fashion* sendiri menunjukkan bahwa presentase pada tahun 2020 yaitu sebesar 18,01% sedangkan pada tahun 2021 menunjukkan penurunan dikarenakan wabah yang sedang terjadi diseluruh dunia dan presentase menjadi 17,64%.

Perkembangan *fashion* yang diminati oleh banyak kalangan masyarakat sekaligus menjadi sumber ekonomi masyarakat. Dunia *fashion* di dominasi oleh beberapa keragaman seperti pakaian biasa, gamis maupun hijab yang sudah melekat menjadi arti budaya tersendiri di masyarakat.

Kerudung atau hijab merupakan salah satu *fashion* yang mendominasi saat ini, kerudung atau hijab suatu barang yang digunakan oleh konsumen untuk menutupi aurat sebagai busana muslim. Dalam hal ini, masyarakat menganggap kerudung identik dengan wanita muslimah, karena dengan berhijab wanita muslimah sudah menjalankan kewajiban yaitu menutup aurat dan dengan berjilbab, wanita muslimah akan semakin terlihat anggun dan cantik. Masyarakat yang ingin selalu berpenampilan *trendy* dan islami menjadi peluang bisnis bagi para pelaku usaha konveksi kerudung yang dapat membaca kebutuhan dan keinginan konsumen karena sekarang ini konsumen lebih cenderung memperhatikan kebutuhan *fashion*.

Perkembangan konveksi hijab di daerah bandung banyak mengalami perkembangan yang baik, dengan semakin banyaknya produk kerudung dipasaran dan semakin banyaknya para pelaku usaha konveksi kerudung, hal ini menyebabkan para pelaku usaha harus mengetahui dan memahami apa saja atribut produk yang dipertimbangkan atau mempengaruhi konsumen dalam membeli kerudung. Perkembangan konveksi hijab bukan hanya di kota bandung saja akan tetapi dikabupaten bandung juga mengalami perkembangan yang baik.

Tabel 1. 2
Jumlah Konveksi Kerudung di daerah Bandung

No	Daerah	Jumlah Konveksi Kerudung
1	Kota Bandung	20
2	Kabupaten Bandung	98
3	Kabupaten Bandung Barat	15

Sumber: www.jabar.bps.go.id 2020

Dapat dilihat dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa Kabupaten Bandung memiliki jumlah konveksi kerudung paling banyak yaitu sebesar 98 konveksi dibandingkan dengan Kota Bandung yang hanya sebesar 20 konveksi, Kabupaten Bandung Barat memiliki 15 konveksi. Fenomena inilah menjadikan peluang bagi pelaku usaha untuk memproduksi kerudung, karena banyaknya minat beli konsumen terhadap produk kerudung.

Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi termasuk didalam usaha kecil menengah juga. Jika Sumber daya manusia lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global.

Organisasi dalam konteks ini adalah usaha kecil menengah, harus menempuh berbagai cara untuk SDM yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi. Kurangnya sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dalam mendesain hijab dan penjahit hijab sangat mempengaruhi produksi hijab di sebuah usaha dikarenakan untuk memperoleh

kualitas yang terjamin perlu adanya orang dengan keterampilan tersebut, Jika penjahit nya tidak berpengalaman, maka perkembangan usaha hijab dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga perusahaan tidak mampu bersaing.

Maka dari itu sebuah perusahaan dibutuhkan seorang penjahit yang berpengalaman dan teliti dalam pekerjaannya, dengan adanya penjahit yang seperti itu maka pekerjaan akan terselesaikan, seorang karyawan juga harus mempunyai produktivitas yang tinggi, berpengetahuan serta berpengalaman sesuai bidangnya dan memiliki etos kerja yang baik.

Salah satu perusahaan yang saat ini sekarang sedang berkembang adalah Elhasna hijab adalah usaha mikro kecil menengah yang bergerak di bidang fashion hijab, elhasna hijab mengalami perkembangan yang baik dengan banyak model dan gaya berhijab yang dihasilkan, dengan memulai memasarkan di skala nasional dan global.

Untuk mengetahui fenomena tersebut, Peneliti mencoba untuk melihat bagaimana gambaran produktivitas di Elhasna Hijab maka dari itu peneliti melakukan pra survey dengan menyebar kuisioner pada 45 karyawan sebagai sampel. Berikut

Tabel 1. 3**Hasil Pra-Survey Produktivitas Kerja pada Elhasna Hijab**

No	Variabel	Pilihan Pernyataan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Produktivitas Kerja							
1	Kemampuan		13	23	9		139	3,0
2	Meningkatkan hasil yang dicapai	4	14	21	6		151	3,3
3	Semangat kerja	4	19	20	2		160	3,5
4	Pengembangan diri	9	15	19	2		166	3,6
5	Mutu dan Efisien	16	8	21			175	3,8
Skor Rata-rata								3,44

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 dari hasil kuisoner pra-survey mengenai produktivitas yang dilakukan pada Elhasna Hijab varibel produktivitas memiliki skor rata-rata produktivitas kerja 3,44. Hal ini dapat dikatakan bahwa produktivitas bermasalah. Dimensi yang memilik total nilai dan rata-rata terkecil yaitu dalam hal mengurangi kesalahan dengan nilai 3,0 dimana karyawan elhsana hijab masih kurang dalam hal pengalaman kerja, kurangnya pengetahuan dan kemampuamn terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan fenomena diatas. maka dapat diketahui bahwa produktivitas karyawan Elhasna Hijab kurang optimal, kemampuan para karyawan. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang membuat atau dapat mempengaruhi hal buruk terhadap produktivitas kerja. Peneliti sebelumnya telah melakukan wawancara dan kuesioner pendahuluan kepada 45 responden pada karyawan Elhasna Hijab tersebut yang menunjukkan hasil skor jawaban dari pernyataan-pernyataan yang

mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terjadi dapat dilihat di tabel berikut :

Tabel 1. 4
Kondisi variabel variabel yang bisa mempengaruhi
Produktivitas Kerja Elhasna Hijab

No	Variabel	Rata-Rata
Pengetahuan Kerja		
1	Saya paham bagaimana menjalankan pekerjaan karena sudah lama bekerja dibidang yang sama	2,8
2	Pengetahuan kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja	3,0
3	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan saat bekerja	3,0
4	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.	3,2
5	Saya menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya.	3,1
Skor Rata-rata		3,02
Etos Kerja		
1	Bagi saya bekerja yang utama bukan tentang mendapatkan uang, namun kerja keras	2,75
2	Dalam pekerjaan saya, saya memiliki kontribusi sosial yang penting	2,7
3	Pekerjaan saya mengajarkan pentingnya moral dalam bekerja	2,5
4	Dalam pekerjaan saya, sejumlah nilai non-material secara jelas terpusat untuk saya	2,9
5	Perusahaan sudah baik sehingga etikanya saya harus berkarir diperusahaan ini	3,4
Skor Rata-rata		2,85
Lingkungan Kerja		
1	Saya merasa aman dalam melakukan setiap pekerjaan	3,8
2	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	4
3	Kondisi udara dalam pabrik memberikan kenyamanan dalam bekerja	3,8
4	Pabrik menyediakan segala peralatan yang mendukung aktivitas kerja saya.	4,1
5	Adanya petugas keamanan di lingkungan pabrik membuat saya bekerja sangat baik	3,5
Skor Rata-rata		3,84

Lanjutan Tabel 1.4

Kompetensi		
1	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti mesin penjahit, dll	4,0
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	4,1
3	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	3,7
4	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas.	4,1
5	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	4,24
	Skor Rata-rata	4,0
Kompensasi		
1	Saya mendapatkan gaji/ kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja saya	4,0
2	Saya menerima jaminan sosial yang memuaskan	4,0
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan peraturan pabrik yang berlaku	3,6
4	Kompensasi langsung yang saya terima sesuai dengan lamanya bekerja	3,9
5	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki	4,1
	Skor Rata-rata	3,92
Displin Kerja		
1	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.	4,0
2	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan	3,8
3	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	3,9
4	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai setandar yang diberikan perusahaan	4,1
5	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	3,6
	Skor Rata-rata	3,88

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2022)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai 6 variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja menghasilkan 2 variabel dengan nilai rata-rata terendah dari sebagian jumlah variabel yang bermasalah yaitu variabel pengetahuan kerja dengan nilai rata-rata 3,02 dan etos kerja dengan nilai rata-rata 2,85.

Agar produktivitas karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan kerja yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dan juga pengalaman kerja yang baik. namun hingga saat ini masih banyak para karyawan yang tidak mempunyai pengalaman kerja yang relatif sehingga karyawan tersebut masih butuh waktu untuk beradaptasi pada pekerjaannya. Dengan tingginya pengetahuan akan mampu memaksimalkan kinerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan, sehingga akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Peneliti melakukan pra-survey dengan menyebarkan kepada 45 orang sebagai sampel untuk mengetahui dan mengukur bagaimana latar belakang Pendidikan. Hasil dari pra survey dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 5
Hasil Pra-Survey Pengetahuan Kerja pada Elhasna Hijab

No	Variabel	Pilihan Pernyataan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Pengetahuan Kerja							
1	Saya paham bagaimana menjalankan pekerjaan karena sudah lama bekerja dibidang yang sama		13	21	11		126	2,8
2	Pengetahuan kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja	2	14	24	4	1	139	3,0
3	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan saat bekerja		15	19	8	3	136	3,0
4	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.		17	24	4		144	3,2
5	Saya menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya.		15	25	2	3	142	3,1
Skor Rata-rata								3,02

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2022)

Dilihat dari tabel 1.5 variabel pengetahuan kerja masih bisa dikatakan kurang, dilihat dari hasil nilai rata-rata pengetahuan kerja 3.02, jika dilihat dari tabel tersebut masih banyak karyawan yang kurang dalam hal masa bekerja dikarenakan hanya ada beberapa karyawan yang mempunyai pengetahuan kerja yang baik dan tingkat pengalaman terhadap apa yang dikerjakan karyawan tersebut dan juga penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Etos karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman kerja akan berbeda dengan karyawan yang sudah memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup banyak.

Pengalaman kerja mencerminkan bagaimana tingkat penguasaan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. Para karyawan pasti memiliki etos kerja, etos kerja sendiri seperti semangat kerja yang dipengaruhi oleh cara pandang terhadap pekerjaan. maka dari itu etos kerja adalah suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal,

Peneliti melakukan pra survey dengan menyebarkan kepada 45 orang sebagai sampel untuk mengetahui dan mengukur bagaimana etos kerja. Hasil dari pra survey dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 6**Hasil Pra-Survey Etos Kerja pada Elhasna Hijab**

No	Variabel	Pilihan Pernyataan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Etos Kerja							
1	Bagi saya bekerja yang utama bukan tentang mendapatkan uang, namun kerja keras	2	5	24	8	6	124	2,75
2	Dalam pekerjaan saya, saya memiliki kontribusi sosial yang penting		11	17	13	4	125	2,7
3	Pekerjaan saya mengajarkan pentingnya moral dalam bekerja		5	23	9	8	115	2,5
4	Saya selalu bertanggung jawab dan disiplin	3	4	27	8	3	131	2,9
5	Perusahaan sudah baik sehingga etikanya saya harus berkarir diperusahaan ini	4	18	19	4		157	3,4
Skor Rata-rata							2,85	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2022)

Dilihat dari Tabel 1.5 variabel etos kerja mempunyai nilai rata-rata paling kecil dari nilai rata-rata variabel yang lain yaitu 2,85 dilihat dari hasil nilai itu, bahwa para karyawan mempunyai sesuatu hal yang membuat etos kerja mereka menurun, salah satunya adalah dari gaji, gaji adalah salah satu faktor yang membuat semangat kerja menjadi baik dengan itu dilihat dari tabel 1.7 bahwa bekerja yang utama bukan mendapatkan uang, namun kerja keras maka dari itu uang lah yang menjadi faktor etos kerja menurun, bahwa bekerja di elhasna hijab adalah dorongan yang berasal dari dalam karena kebutuhan biologis. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari tingkat etos kerja karyawan yang maksimal, kesetiaan karyawan dalam bekerja, tingkat kesejahteraan karyawan meningkat. Salah satu ukuran karyawan dapat dilihat dari sudut etos kerjanya, semakin tinggi etos kerja, maka kualitas karyawan akan semakin baik.

Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa diganti oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat diperlukan. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mempunyai etos kerja, disiplin serta mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Sehingga dapat berperan besar dalam bekerja sama dan mendukung strategi perusahaan.

Setelah melakukan penyebaran kuisioner ke UMKM yang terkait dengan variabel penelitian Pengetahuan kerja, dan Etos kerja, bahwa Elhasna Hijab mendapatkan hasil yang rendah. Hal ini menjadikan peneliti memilih sebagai objek penelitian. pengetahuan kerja yang kurang dan etos kerja yang kurang baik akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan akan membuat bisnis kurang optimal dalam hal produksi.

Berdasarkan uraian latar belakang dan hasil survey pendahuluan maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGETAHUAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA ELHASNA HIJAB DI KABUPATEN BANDUNG”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan serta hasil kuisioner pra survey diatas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di elhasna hijab berkaitan dengan produktivitas karyawan yang menurun dan indikasi penyebab turunnya produktivitas karyawan elhasna hijab yaitu :

1. Pengetahuan Kerja
 - a. Kurangnya pemahaman mengenai profesi pekerjaan yang dilakukan
 - b. Kurangnya pengalaman kerja di bidang pekerjaan penjahit
 - c. Pengalaman kerja yang masih kurang
2. Etos kerja
 - a. Kurang bersosialisasi dengan karyawan lain
 - b. Kurangnya moral dalam bekerja
 - c. Kurangnya semangat kerja
3. Produktivitas
 - a. Kemampuan karyawan yang masih kurang optimal
 - b. Tidak bisa meminimalisir kesalahan dalam bekerja
 - c. Semangat kerja dan pengembangan diri kurang

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan serta hasil kuisioner pra survey, dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di Elhasna Hijab yaitu :

1. Bagaimana Pengetahuan Kerja Karyawan pada Elhasna Hijab.
2. Bagaimana Etos Kerja pada Elhasna Hijab
3. Bagaimana Produktivitas Karyawan pada Elhasna Hijab
4. Seberapa besar pengaruh pengetahuan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas karyawan pada elhasna ijab baik secara simultan maupun secara parsial

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengetahuan kerja pada umkm elhasna hijab.
2. Etos kerja terhadap produktivitas karyawan pada elhasna hijab.
3. Produktivitas karyawan pada elhasna hijab
4. Besarnya pengaruh pengetahuan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas karyawan pada elhasna hijab baik secara simultan maupun secara parsial

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, tujuan penelitian di atas. Penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat berguna secara akademis maupun praktis untuk penelitian selanjutnya dan dapat menjadikan sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan yang tidak diperoleh selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan peningkatan sumberdaya manusia pada saat kuliah, khususnya pada pengaruh latar belakang Pendidikan dan pengalaman kerja dan etos kerja terhadap produktivitas karyawan.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Sebagai bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi khususnya mengadakan penelitian masalah SDM.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia dan praktik penelitian, serta penulis dapat mengetahui bagaimana pengetahuan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas sebenarnya yang ada pada karyawan, selain itu penulis dapat mengetahui bagaimana pengaruh pengetahuan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas karyawan

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi keadaan sesungguhnya yang dirasakan oleh karyawan mengenai berpengaruhnya pengetahuan kerja dan etos kerja terhadap keuntungan yang akan didapatkan, jika para

karyawan sudah tahu atau mempunyai kemampuan dasar tentang tugasnya maka produksi barang akan lebih mudah.

3. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pemikiran bagi pembaca yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama serta membantu pembaca untuk pengaruh pengetahuan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas karyawan.