

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi informasi berkembang sangatlah pesat dan cepat di berbagai negara termasuk Indonesia. Dengan adanya teknologi pada dasarnya untuk mempermudah manusia dalam menjalankan sesuatu hal. Teknologi informasi digunakan untuk memproses, mengolah data, menganalisis data untuk menghasilkan data atau informasi yang relevan, cepat, jelas, dan akurat. Teknologi informasi banyak digunakan di lembaga pemerintahan maupun perusahaan, dan perkembangan teknologi informasi ini juga telah membuka babak baru pada lingkungan masyarakat termasuk pada dunia bisnis untuk perkembangan bisnisnya (Lisma Yana Siregar, 2020).

Perkembangan teknologi mengubah cara kerja dan pola pikir bisnis serta memberikan peluang dan tantangan baru bagi pelaku bisnis di era digital. Teknologi juga memungkinkan pelaku bisnis untuk memanfaatkan *platform* digital untuk menjual produk mereka, membuat proses bisnis lebih efisien, meningkatkan produktivitas, dan memberikan keuntungan lain yang signifikan. Namun dengan adanya perkembangan yang ini juga meningkatkan persaingan yang lebih ketat, antara pelaku bisnis satu dan yang lainnya. Hal ini memaksa pelaku bisnis untuk terus berinovasi dan mengembangkan produk atau layanan yang lebih baik lagi (Ardiansyah, 2023).

Persaingan yang ketat pada dunia bisnis salah satunya terjadi pada industri tekstil dan pakaian jadi. Berbagai macam hasil pakaian yang ditawarkan memiliki daya tarik tersendiri yang membuat para konsumen memilih untuk membeli barang berkualitas yang ditawarkan para pelaku usaha industri pakaian jadi. Pakaian jadi merupakan salah satu produk hasil industri yang merupakan satu komoditi penting guna untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, hal ini juga yang membuat usaha pakaian jadi terus berkembang dan mengalami persaingan yang cukup ketat (Yasin et al., 2023).

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) laporan nilai perekonomian Indonesia Produk Domestik Bruto (PDB) tercatat sektor usaha yang berkontribusi terbesar bagi perekonomian Indonesia sepanjang 2023 adalah industri pengolahan. Pada industri pengolahan ini beberapa diantaranya yaitu industri makanan, industri minuman, industri tekstil, industri pakaian jadi. Berikut ini merupakan laju pertumbuhan PDB sektor industri tekstil dan pakaian jadi pada 2022-2024 :

Tabel 1.1

Laju Pertumbuhan PDB Sektor Industri Textile dan Pakaian Jadi

2022			
Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
12,45	13,1	11,38	9,38
2023			
Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
-0,07	-0,89	-1,5	-1,98
2024			
Triwulan I			
2,64			

Sumber : *www.bps.go.id* Tahun 2022-2024 diolah oleh penulis

Berdasarkan Tabel 1.1 menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) dapat dilihat bahwa Industri Pakaian Jadi memberikan kontribusi yang baik pada PDB 2022 dimulai dari triwulan I-IV, namun pada tahun 2023 mengalami penurunan yang cukup signifikan pada triwulan I-IV dan pada triwulan I tahun 2024 mengalami kenaikan yang cukup baik dari tahun sebelumnya. Dengan terjadinya penurunan dan kenaikan angka ini menarik peneliti untuk melakukan penelitian pada industri pakaian jadi atau *fashion*. Meskipun mengalami penurunan angka Produk Domestik Bruto pada tahun 2023, pakaian merupakan industri yang selalu berkembang dari tahun ke tahun mengikuti konsumsi *lifestyle* masyarakat.

Pakaian atau yang sering disebut dengan *fashion* sudah menjadi bagian yang tidak dapat dilepaskan dari penampilan dan gaya keseharian, seperti baju dan aksesoris yang dikenakan bukan sekedar penutup tubuh dan hiasan tetapi juga merupakan sebuah alat komunikasi untuk menyampaikan identitas pribadi. Hendariningrum & Susilo, 2014 dalam (Pradana & Wijaya, 2023). Fashion juga telah menjadi bagian penting dari gaya, tren dan penampilan kehidupan sehari-hari (Arsita, 2022).

Fashion dapat tergantung pada budaya dan keinginan pribadi. Salah satu yang dapat mendasari penggunaan *fashion* yaitu adalah kepercayaan. Dengan adanya perkembangan ekonomi, teknologi, dan globalisasi orang-orang semakin berani menunjukkan identitas kepercayaan dan budaya melalui apa yang dipakai. Budaya dan kepercayaan memainkan peran pada *fashion* mode yang sedang berlangsung (Fahrullah et al., 2024).

Salah satu mode *fashion* yang prospeknya sedang meningkat adalah ”*fashion Muslim*”, hal ini dapat dilihat dengan berkembangnya pasar industri halal di dunia. Tingginya peningkatan *fashion* muslim ini mengakibatkan timbulnya sebuah persaingan yang kuat. Persaingan *fashion* muslim ini terjadi di banyak negara di dunia diantaranya negara dengan mayoritas muslim bahkan negara-negara lain yang dikategorikan negara minoritas muslim (M. Wahyu Ayatullah & M. Ruslianor Maika, 2022).

Fashion muslim berkembang ke banyak negara di dunia bahkan pada negara non-muslim. Berawal dari banyaknya imigran Timur Tengah ke negara-negara di seluruh dunia dan membawa budaya muslim ke negara yang dituju. Adanya penyebaran dan perkembangan budaya inilah menjadikan *fashion* muslim menyebar ke berbagai kelompok di berbagai negara (Indarti & Peng, 2019).

Menurut Kementrian Dalam Negeri (Kemendagri) mencatat 244,41 juta penduduk Indonesia memeluk Islam hingga akhir tahun lalu, jumlah itu setara dengan 87,1% dari populasi di dalam negeri. Dengan populasi muslim di indoneisa yang tinggi ini, bisnis produk halal sangat menjanjikan dan mempunyai potensi tinggi. Salah satu bisnis produk halal yang dapat terus berkembang yaitu fashion muslim.

Tabel 1.2

Modest Fashion Muslim Market 2023

Peringkat	Negara
1.	Malaysia
2.	Saudi Arabia
3.	Indonesia
4.	UAE

Peringkat	Negara
5.	Iran
6.	Turki
7.	Singapura
8.	Kuwait
9.	Qatar
10.	Jordan

Sumber : *State of The Global Islamic Economy 2023/24*

Berdasarkan Tabel 1.2 menurut data dari *State of The Global Islamic Economy 2023/24* dapat dilihat bahwa Indonesia menempati peringkat ke-3 dalam pasar *fashion* Muslim terbanyak dengan angka belanja pakaian mencapai 13,38 Juta dolar AS pada 2022 yang artinya Indonesia sudah cukup baik dalam pasar *fashion* Muslim. Pengeluaran pada *fashion* Muslim ini diprediksi meningkat pada tahun-tahun berikutnya.

Adanya peluang yang besar pada bisnis pada bidang *fashion* Muslim ini dapat meningkatkan persaingan dengan perusahaan yang lainnya. Tabel 1.3 menunjukkan beberapa Perusahaan yang bergelut pada bidang *fashion* Muslim di Tangerang Selatan Tahun 2024.

Tabel 1.3

Perusahaan Fashion Muslim di Tangerang Selatan

No	Nama Perusahaan	Rating
1.	Zoya	5,0
2.	Basari Moda	5,0
3.	PT Citra Busana Indonesia	4,9
4.	PT Fatahillah Anugerah Nibras (NBRS CORPS)	4,8

Sumber : *Google indonetwork, 2024*

Berdasarkan Tabel 1.3 terdapat beberapa perusahaan *fashion* Muslim di Tangerang Selatan, dapat dilihat bahwa PT Fatahillah Anugerah Nibras (NBRS

CORPS) Tangerang Selatan Menempati urutan terbawah dengan rating sebesar 4,8. Rating tersebut dapat dikatakan kecil dibanding perusahaan yang lainnya.

PT. Fatahillah Anugrah Nibras (NBRS CORPS) Tangerang Selatan merupakan Perusahaan yang bergerak pada bidang *fashion* muslim dan Nibras merupakan nama brand dari perusahaan ini. PT. Fatahillah Anugrah Nibras (NBRS CORPS) Tangerang Selatan berdiri pada tahun 2011, oleh bapak Jalal Abdul Nasir dan ibu Teni Wahyuni. Perusahaan ini bergerak di tiga bidang yakni *fashion, footwear, dan beauty*. NBRS Corp telah dipercaya dengan brandnya, yaitu: Nbrs (Nibras), Alnita, Haitwo, Nibras Hijab, Youth Inspire, D'ruma Sahaja, NBRS Footwear, NBRS Beauty, Beenature yang telah dikenal luas oleh masyarakat Indonesia. PT. Fatahillah Anugrah Nibras (NBRS CORPS) yang beralamat di kota Tangerang Selatan dengan 526 outlet yang tersebar di 159 kota di Indonesia.

Persaingan yang terjadi pada bidang *fashion* muslim menuntut perusahaan-perusahaan untuk meningkatkan kualitas produknya menjadi lebih baik. Pada praktiknya untuk mencapai sebuah perusahaan yang baik, maka tergantung pada beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Salah satu yang menjadi faktor internal dari sebuah perusahaan agar berjalan dengan baik adalah sumber daya manusia yang dimilikinya (Setiawan & Pratama, 2019).

Sumber daya manusia merupakan penentu keefektifan dan kemajuan sebuah perusahaan. Agar Perusahaan efektif dalam menjalankan kegiatannya diperlukan karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi, dengan keadaan karyawan tersebut kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja karyawan berkaitan

dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai pada suatu perusahaan. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal sesuai dengan standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan tersebut (Tupti et al., 2022).

Maka dari itu setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan kinerja karyawan yang baik dapat sangat membantu perusahaan dalam mencapai target, dengan standar kualitas yang baik (Agustina et al., 2024).

Tabel 1.4

Serapan Produk PT. Fatahillah Anugerah Nibras (NBRS CORPS) Tangerang Selatan Periode 1 Januari – 14 Mei 2024

Serapan Product (1 Januari 2024 - 14 Mei 2024)						
No.	Model Produk	Tanggal Penerimaan	Brand	Qty Penerimaan	Qty Penjualan	Persentase
1	BESTIE ALANA SCARVES	4/30/2024	JILBAB NIBRAS	2,500	2,500	100.00%
2	MICA SQUARE	2/21/2024	JILBAB NIBRAS	12,773	12,620	98.80%
3	KEBANA AOKI SCARVES	4/23/2024	JILBAB NIBRAS	2,981	2,934	98.42%
4	JARDIN SCARVES	3/15/2024	JILBAB NIBRAS	1,541	1,436	93.19%
5	AKP 004	1/6/2024	JILBAB NIBRAS	1,959	1,668	85.15%
6	ANEMON SCARVES	1/13/2024	JILBAB NIBRAS	1,538	1,285	83.55%
7	BIHRIA SCARVES	2/9/2024	JILBAB NIBRAS	515	428	83.11%
8	ORCHID SCARVES	2/28/2024	JILBAB NIBRAS	1,361	1,088	79.94%
9	CRYHSAN SCARVES	2/28/2024	JILBAB NIBRAS	1,417	1,029	72.62%
10	TANDA CINTA AMARA SCARVES	4/30/2024	JILBAB NIBRAS	2,500	1,440	57.60%
11	HANANIA SQUARE	5/2/2024	JILBAB NIBRAS	5,940	3,274	55.12%
12	JASMINE SCARVES	1/5/2024	JILBAB NIBRAS	1,515	683	45.08%
13	JEENATA BERGO	3/9/2024	JILBAB NIBRAS	3,205	1,231	38.41%
14	NADIA HIJAB INSTANT	3/9/2024	JILBAB NIBRAS	1,091	393	36.02%
15	LILY SCARVES	3/15/2024	JILBAB NIBRAS	1,428	395	27.66%
16	KEBANA BANIRA SCARVES	4/30/2024	JILBAB NIBRAS	2,988	520	17.40%
17	CUTE 18	3/18/2024	JILBAB NIBRAS	1,494	256	17.14%
18	CUTE 19	3/25/2024	JILBAB NIBRAS	2,356	201	8.53%
19	REN 003	1/5/2024	NIBRAS	534	534	100.00%
20	RON 024	2/29/2024	NIBRAS	2,668	2,661	99.74%
21	RESYA 29	4/29/2024	NIBRAS	1,237	1,227	99.19%
22	RON 019	3/18/2024	NIBRAS	4,247	4,170	98.19%
23	RON 017	3/14/2024	NIBRAS	3,010	2,942	97.74%
24	RON 004	1/22/2024	NIBRAS	3,761	3,675	97.71%
25	WIDE SERIES 001	3/22/2024	NIBRAS	1,491	1,429	95.84%
26	RON 001	1/19/2024	NIBRAS	4,400	4,214	95.77%
27	BESTIE SERIES 4B	3/27/2024	NIBRAS	1,369	1,306	95.40%
28	WIDE SERIES 002	4/25/2024	NIBRAS	2,548	2,415	94.78%
29	BESTIE SERIES 4A	3/29/2024	NIBRAS	2,477	2,288	92.37%
30	RESYA 9	4/24/2024	NIBRAS	1,030	943	91.55%
31	RON 014	3/28/2024	NIBRAS	990	906	91.52%
32	RESYA 7	4/26/2024	NIBRAS	1,081	975	90.19%
33	SUM FIT 001	2/22/2024	NIBRAS	1,856	1,660	89.44%
34	RON 029	3/14/2024	NIBRAS	657	584	88.89%
35	RON 006	1/26/2024	NIBRAS	1,800	1,551	86.17%
36	RON 031	3/26/2024	NIBRAS	1,641	1,413	86.11%
37	BESTIE SERIES 3B	3/1/2024	NIBRAS	2,135	1,790	83.84%
38	RAYYAZAN 001	3/6/2024	NIBRAS	1,046	876	83.75%
39	RAN 003	3/9/2024	NIBRAS	3,589	2,828	78.80%
40	BESTIE SERIES 3A	3/1/2024	NIBRAS	2,272	1,774	78.08%
41	TANDA CINTA 002	4/26/2024	NIBRAS	1,583	1,222	77.20%
42	RON 005	3/9/2024	NIBRAS	1,976	1,413	71.51%
43	RAN 005	3/28/2024	NIBRAS	2,479	1,705	68.78%
44	RON 011	3/19/2024	NIBRAS	3,164	2,073	65.52%
45	BESTIE SERIES 3C	3/1/2024	NIBRAS	2,272	1,359	59.82%
46	ONE SET 001	3/25/2024	NIBRAS	716	426	59.50%
47	RESYA 13	4/24/2024	NIBRAS	765	434	56.73%
48	RON 007	1/30/2024	NIBRAS	1,722	829	48.14%
49	RON 027	3/28/2024	NIBRAS	5,320	2,415	45.39%
50	RESYA 11	4/24/2024	NIBRAS	4,228	1,761	41.65%
51	RESYA 23	5/7/2024	NIBRAS	2,867	1,082	37.74%
52	TANDA CINTA 001	3/30/2024	NIBRAS	4,544	1,610	35.43%
53	NK 134	3/23/2024	NIBRAS	2,380	726	30.50%
54	NKULOT 002	3/23/2024	NIBRAS	3,899	1,132	29.03%
55	RKN 001 A	1/9/2024	NIBRAS	2,818	815	28.92%
56	RESYA 21	4/26/2024	NIBRAS	4,076	841	20.63%
57	RON 032	3/29/2024	NIBRAS	4,809	835	17.36%
58	TANDA CINTA 003	4/4/2024	NIBRAS	4,137	710	17.16%
59	RESYA 1	4/3/2024	NIBRAS	2,590	339	13.09%
60	RESYA 37	5/13/2024	NIBRAS	1,550	162	10.45%
61	RKN 001 B	1/9/2024	NIBRAS	2,456	140	5.70%
62	RESYA 3	5/2/2024	NIBRAS	600	15	2.50%
63	RESYA 5	5/2/2024	NIBRAS	708	-	0.00%
64	CUTE 17	2/26/2024	NIBRAS	2,030	-	0.00%
65	NK 135	4/3/2024	NIBRAS	1,256	-	0.00%
66	RON 042	3/29/2024	NIBRAS	1,855	-	0.00%
67	RESYA 27	5/7/2024	NIBRAS	1,178	-	0.00%
68	RESYA 33	5/14/2024	NIBRAS	2,015	-	0.00%
69	RESYA 39	5/14/2024	NIBRAS	2,827	-	0.00%
70	HP 003	5/8/2024	NIBRAS	1,469	-	0.00%
71	HP 002	5/8/2024	NIBRAS	640	-	0.00%
Total				169,870	97,586	57.45%

Model Produk	Qty Penerimaan	Qty Penjualan	Persentase			
JILBAB NIBRAS	49,102	33,381	67.98%			
NIBRAS	120,768	64,205	53.16%			
Total				169,870	97,586	57.45%

Sumber : Data Marketing PT. Fatahillah Anugerah Nibras

Berdasarkan Tabel 1.4 merupakan data hasil serapan produk PT. Fatahillah Anugerah Nibras (NBRS CORPS) Tangerang Selatan periode 1 Januari-14 Mei dapat dilihat bahwa kuantitas penerimaan produk dan penjualan produk memiliki selisih yang cukup banyak, dan untuk presentasi keseluruhan penjualan berada di 57,45%. Serapan produk yang ditargetkan oleh PT. Fatahillah Anugerah Nibras (NBRS CORPS) Tangerang Selatan adalah 100%, namun biasanya tergap 3 kategori yaitu jika serapan produk mencapai 80% produk tersebut termasuk dalam penjualan yang baik dan kemungkinan melakukan *repeat stock*, jika serapan produk mencapai 50% akan dilakukan desain ulang, jika kurang dari 20% produk tersebut dikatakan gagal. Ketika banyak produk yang dikatakan gagal maka Perusahaan akan mengalami kerugian, Dari data tersebut dapat terlihat bahwa kinerja karyawan yang di capai belum sepenuhnya memenuhi target kinerja Perusahaan.

Rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam suatu perusahaan. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan pada PT. Fatahillah Anugerah Nibras (NBRS CORPS) Tangerang Selatan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Dalam upaya mendukung keefektifan perusahaan PT. Fatahillah Anugerah Nibras (NBRS CORPS) tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya, karena manusia merupakan sumber daya yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki perusahaan untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Sumber daya yang berkualitas dan mampu memenuhi

tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan. Tanpa keberadaan faktor yang satu ini, maka pencapaian tujuan perusahaan akan terlambat. Mengingat hal tersebut, manajemen organisasi harus berupaya semaksimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya manusia demi mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Eko Budiyanto 2020:9). Untuk mengetahui kinerja karyawan yang sudah efisien dan efektif peneliti membagikan kuesioner pendahuluan dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Berikut ini hasil data kuesioner pra survei, mengenai kinerja karyawan PT. Fatahillah Anugerah Nibras.

Tabel 1.5

Hasil Kuesioner Pra Survei Variable Kinerja Karyawan PT. Fatahillah Anugerah Nibras (NBRS CORP)

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Kualitas	3	6	4	13	4	99	3,30
2	Kuantitas	1	8	4	14	3	100	3,33
3	Tanggung Jawab	4	4	4	11	7	103	3,43
4	Kerjasama	4	7	8	10	1	87	2,90
5	Inisiatif	2	8	6	8	6	98	3,27
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan								3,25
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata- Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata- Rata = Total Rata- Rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Penulis 2024

Berdasarkan Table 1.5 adalah hasil pra-survei dapat dilihat bahwa dimensi variable kinerja memperoleh rata-rata 3,25 yang menunjukkan bahwa Kinerja karyawan PT. Fatahillah Anugerah Nibras (NBRS CORPS) Tangerang Selatan memiliki permasalahan. Dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang

menjalankan aktifitas pekerjaan namun tidak berjalan dengan efektif sesuai dengan standar yang ada, masih adanya karyawan yang kurang mampu berinisiatif dalam proses menyelesaikan pekerjaan juga karyawan masih belum bisa mengerjakan pekerjaan dengan mandiri dan kurang ketelitiannya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan masih belum berjalan dengan baik dan juga efektif. Kinerja karyawan yang buruk akan menjadi masalah yang serius bagi produktivitas dan juga efektivitas Perusahaan.

Tabel 1.6

Research Gap Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

No	Variabel yang Mempengaruhi Kinerja	Peneliti	Hasil Penelitian		
			+	-	Signifikan
1.	Kerjasama Tim	(Lubis et al., 2024)	√		X
		(Nurrozi I, 2023)	√		√
		(Siagian, 2020)	√		√
2.	Komunikasi	(Suardana, 2022)	√		√
		(Bahri et al., 2022)	√		√
		(Puspita et al., 2023)		√	√
3.	Disiplin Kerja	(Dinda et al., 2021)	√		√
		(Ramadhani et al., 2023)	√		√
		(Saefi et al., 2024)	√		√
4.	Motivasi	(Padang & Sitorus, 2022)	√		√
		(Fransiska & Tupti, 2020)	√		x
		(Shinta Mifta Mulida et al., 2023)		√	√
5.	Kemampuan Kerja	(Pratama & Wardani, 2019)		√	X
		(Maharani et al., 2022)	√		√
		(Sabarijal Lul Fikri, 2020)	√		√
6.	Kepuasan Kerja	(Makkira et al., 2022)	√		√
		(Paparang et al., 2021)	√		√

No	Variabel yang Mempengaruhi Kinerja	Peneliti	Hasil Penelitian		
			+	-	Signifikan
		(Fajri et al., 2022)	√		X
7.	Lingkungan Kerja	(Sabarijal Lul Fikri, 2020)	√		√
		(Karina et al., 2020)	√		√
		(Kusuma et al., 2023)	√		√

Sumber : Penelitian-Penelitian Terdahulu diolah oleh penulis 2024

Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari dimensi-dimensi pada Tabel 1.6 melainkan ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti halnya Tabel 1.6 yang mencantumkan beberapa penelitian faktor lain yang mempengaruhi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Agar mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan dan standart yang ada, tentu harus memeperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengetahui variable-variable apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Fatahillah Anugerah Nibras (NBRS CORPS) Tangerang Selatan maka peneliti melakukan Pra-survey faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari pra-survey dapat dilihat pada tabel 1.7 :

Tabel 1.7

Hasil Pra Survei Mengenai Faktor-Faktor yang diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Fatahillah Anugerah Nibras (NBRS CORPS)

No	Variable	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
			STS	TS	KS	S	SS		
			1	2	3	4	5		
1	Kerjasama Tim	Kerjasama	6	4	7	8	5	92	3,07
		Kepercayaan	7	6	1	12	4	90	3,00
		Kekompakan	3	8	4	7	8	99	3,3
Skor Rata- Rata Kerjasama Tim								3,08	

2.	Komunikasi	Komunikasi Vertikal	3	7	8	9	3	92	3,07
		Komunikasi Horizontal	1	5	4	17	3	106	3,53
		Komunikasi Diagonal	2	8	3	14	3	98	3,27
Skor Rata- Rata Komunikasi									3,29

3.	Disiplin Kerja	Hadir Tepat Waktu	1	1	4	18	6	117	3,9
		Menaati Ketentuan Jam Kerja	0	2	3	18	7	120	4
		Mengutamakan jam kerja	0	1	2	22	5	121	4,03
		Memiliki Keterampilan kerja	0	0	3	23	4	121	4,03
		Memiliki semangat kerja	0	0	5	20	5	120	4
		Memiliki sikap yang baik	0	1	2	19	8	124	4,13
Skor Rata- Rata Disiplin Kerja									4,02

4.	Motivasi	Kebutuhan akan kekuasaan	0	0	10	19	1	111	3,7
		Kebutuhan akan berprestasi	1	1	5	18	5	115	3,83
		Kebutuhan akan avilisi	0	0	9	17	4	115	3,83
Skor Rata- Rata Motivasi Kerja									3,79

5.	Kemampuan Kerja	Kesanggupan kerja	0	0	1	22	7	126	4,2
		Pendidikan	1	4	5	16	4	108	3,6
		Masa Kerja	1	1	2	20	6	119	3,97
Skor Rata- Rata Kemampuan Kerja									3,92

6.		Kondisi Pekerjaan	0	1	2	22	5	121	4,03
----	--	-------------------	---	---	---	----	---	-----	------

	Kepuasan Kerja	Supervisi	0	0	8	18	4	116	3,87
		Kompensasi	0	3	5	15	7	116	3,87
		Kompensasi	0	1	10	12	7	115	3,83
		Promosi	1	5	4	17	3	106	3,53
Skor Rata- Rata Kepuasan Kerja									3,83

		Suasan kerja	0	4	8	17	1	105	3,5
	7. Lingkungan Kerja	Hubungan dengan rekan kerja	0	1	4	22	3	117	3,9
		hubungan antara bawahan dan pimpinan	0	1	2	25	2	118	3,93
		Tersedianya fasilitas untuk karyawan	0	4	7	17	2	107	3,57
Skor Rata- Rata Lingkungan Kerja									3,73

Sumber : Penulis 2024

Berdasarkan Tabel 1.7 hasil pra-survei kinerja karyawan pada PT. Fatahillah Anugerah Nibras dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai (8) variable bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan skor rata-ratanya yaitu : Kerjasama Tim dengan skor rata-rata 3,08, Disiplin Kerja dengan skor rata-rata 4,13, Komunikasi dengan rata-rata 3,27, Motivasi dengan skor rata-rata 3,79, Kemampuan Kerja dengan skor rata-rata 3,92, Beban Kerja 3,83, dan Lingkungan Kerja dengan skor rata-rata 3,73. Maka dapat diketahui bahwa yang mendapatkan rata-rata terendah yaitu variable Kerjasama Tim dan Komunikasi Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk mengambil variable dengan skor terendah untuk diteliti lebih dalam.

Menurut kuesioner yang telah peneliti lakukan, penyebab penurunan kinerja pada PT. Fatahillah Anugerah Nibras terletak pada Komunikasi dan Kerjasama Tim. Hal ini diperkuat dengan tabel 1.8 hasil Pra-Survei yang terdiri dari 30 responden mengenai Kerjasama Tim di PT. Fatahillah Anugerah Nibras (NBRS CORPS) sebagai berikut :

Tabel 1.8

Hasil Pra Survei Variable Kerjasama Tim pada PT. Fatahillah Anugerah Nibras (NBRS CORPS)

Variable	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Kerjasama Tim	Kerjasama	6	4	7	8	5	92	3,07
	Kepercayaan	7	6	1	12	4	90	3
	Kekompakan	3	8	4	7	8	99	3,3
Skor Rata- Rata Kerjasama Tim								3,08

Sumber : Penulis 2024

Berdasarkan Tabel 1.8 bahwa hasil pra-survei tentang Kerjasama tim secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,08. Dilihat dari kondisi tersebut karyawan di PT. Fatahillah Anugerah Nibras saat ini kurangnya tingkat kepercayaan yang terjalin diantara para karyawan, kurangnya kontribusi antara karyawan dalam penyelesaian pekerjaan, dan adanya kesenjangan dalam berkomunikasi yang menyebabkan rendahnya tingkat kekompakan diantara pegawai.

Farhan, Tjipto, dan Sodik (2021) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif signifikan, dimana hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan oleh perusahaan maka akan semakin

naik pula kinerja karyawannya. Tim kerja membawa sinergi positif melalui kerjasama yang terkoordinasi, yang mana hal ini menunjukkan bahwasannya kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kinerja yang dicapai individu dalam sebuah perusahaan. Kerjasama tim juga harus dilakukan lebih efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam sebuah perusahaan. Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan bagi setiap perusahaan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama tim yang baik akan mendorong munculnya ide-ide yang membuat perusahaan semakin berkembang, dimanakerjasama tim akan menyatukan ide-ide yang bermunculan menjadi ide cemerlang guna mengantarkan perusahaan menuju kesuksesan.

Kerjasama tim juga sangat dititik beratkan dalam mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik lagi. Pada perusahaan tentu harus memiliki kerjasama tim yang baik dan juga solid untuk mengembangkan visi dan misi dari suatu perusahaan tersebut. Jika para pegawai atau para karyawan tidak mengembangkan komunikasi atau kerjasama tim yang baik, maka perusahaan tersebut akan mengalami kemungkinan untuk tidak berkembang. Selain bisa bekerja secara individu, setiap para karyawan juga harus bisa bekerja secara kelompok dengan menerima masukan, saran, dan kritik dari berbagai rekan kerja untuk menghasilkan produk yang memuaskan (Fuadi et al., 2020).

Tabel 1.9**Hasil Pra Survei Variable Komunikasi pada PT. Fatahillah Anugerah Nibras (NBRS CORPS)**

Variable	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Komunikasi	Komunikasi Vertikal	3	7	8	9	3	92	3,07
	Komunikasi Horizontal	1	5	4	17	3	106	3,53
	Komunikasi Diagonal	2	8	3	14	3	98	3,27
Skor Rata- Rata Komunikasi								3,29

Sumber : Penulis 2024

Berdasarkan Tabel 1.9 bahwa secara keseluruhan hasil pra-survei tentang komunikasi secara keseluruhan memperoleh rata-rata 3,17. Dilihat dari kondisi tersebut komunikasi antara karyawan tidak berjalan dengan baik. Selain melakukan Pra-survei peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Feby selaku karyawan pada PT. Fatahillah Anugerah Nibras (NBRS CORPS) Tangerang Selatan bahwasannya komunikasi internal yang dilakukan oleh karyawan tidak berjalan dengan baik, seringkali penyampaian informasi ketika komunikasi berlangsung tidak tersampaikan point yang ingin disampaikan dan sesekali terjadi *miss* komunikasi, hal ini menjadikan penurunan kinerja karyawan ketika menjalankan pekerjaan. Dalam proses komunikasi seharusnya karyawan lebih jelas menyampaikan point yang penting, harus lebih terbuka dan juga menurunkan ego masing- masing agar proses penyampain dan berbagi infomasi berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja. Jika proses komunikasi ini tidak diperbaiki maka akan sangat mempengaruhi kinerja Perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rodiyana, 2022 dan Mubarak, 2022) dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi dapat dikatakan efektif ketika kedua belah pihak mencapai kesimpulan dan pengertian sesuai dengan tujuan yang ingin disampaikan. Kurangnya komunikasi dari seorang pemimpin bisa menutunkan efektifitas tenaga kerja. Salah satu tidak berhasilnya komunikasi berupa tidak jelasnya informasi yang menyebabkan tujuan tidak tercapai dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti melakukan penelitian lebih dalam dengan judul **“Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Fatahillah Anugerah Nibras (NBRS CORPS) Tangerang Selatan”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada bertujuan untuk memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya bertujuan untuk memudahkan dalam memahami hasil penelitian yang mencakup kedalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja yaitu Kerjasama tim, komunikasi.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dibahas serta hasil wawancara di atas dapat diidentifikasi terdapat masalah dalam kinerja karyawan

di PT. Fatahillah Anugerah Nibras (NBRS CORPS) Tangerang Selatan yang terjadi diduga akibat adanya indikator Kerjasama tim dan komunikasi. Berdasarkan uraian diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain :

1. Kerjasama Tim

- a. Kurangnya Tingkat kepercayaan yang terjalin diantara para karyawan.
- b. Kurangnya kontribusi antara karyawan dalam penyelesaian pekerjaan.
- c. Adanya kesenjangan dalam berkomunikasi yang menyebabkan rendahnya tingkat kekompakan diantara pegawai.

2. Komunikasi

- a. Penyampaian pesan dari pimpinan ke bawahan kurang baik dan sering terjadi *miss* komunikasi dalam penyampain pesannya
- b. Penyampaian pesan antara sesama individu kurang dipahami dalam proses penyampaian pesan.

3. Kinerja Karyawan

- a. Karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif sesuai standar yang ada.
- b. Masih adanya karyawan yang kurang mampu berinisiatif dalam proses menyelesaikan pekerjaan.
- c. Kurang ketelitiannya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di PT. Fatahillah Anugerah Nibras, sebagai berikut :

1. Bagaimana Kerjasama Tim pada PT. Fatahillah Anugerah Nibras (NBRS CORP).
2. Bagaimana Komunikasi pada PT. Fatahillah Anugerah Nibras (NBRS CORP).
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Fatahillah Anugerah Nibras (NBRS CORP).
4. Bagaimana pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fatahillah Anugerah Nibras (NBRS CORP) baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah diatas, Adapun tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui :

1. Kerjasama Tim pada PT. Fatahillah Anugerah Nibras (NBRS CORP)
2. Komunikasi pada PT. Fatahillah Anugerah Nibras (NBRS CORP)
3. Kinerja Karyawan pada PT. Fatahillah Anugerah Nibras (NBRS CORP)
4. Besarnya pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fatahillah Anugerah Nibras (NBRS CORP) baik secara simultan maupun parsial

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi juga berguna bagi mereka yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis/Akademis

1. Bagi perkembangan kajian (Kegunaan Teoritis). Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh Kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.
2. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian teori dan praktik khususnya terkait kinerja pada karyawan dan faktor yang mempengaruhinya.
3. Dapat dijadikan bahan diskusi 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 dapat memberi kegunaan terhadap berbagai pihak. Pihak tersebut antara lain :

1. Bagi Penulis

Dari penelitian ini peneliti mendapatkan pengalaman langsung yaitu penelitian pada bidang manajemen sumber daya manusia dan lebih mengetahui tentang pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja.

2. Bagi Instansi/Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi sebagian besar karyawan, yaitu sebagai bahan pertimbangan untuk mengenai kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja.

3. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi sebagian karyawan, yaitu sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui mengenai kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai suatu bahan referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat bagi para pembaca yang ingin mengetahui mengenai kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja.

5. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi acuan dalam melakukan studi lanjutan para peneliti dalam melakukan penelitian di bidang yang sama secara lebih mendalam.

6. Bagi Regulator

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi asosiasi muslim dalam perkembangan industri busana muslim di Indonesia.