

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pertumbuhan perekonomian di Indonesia akan terus berkembang dan bersaing dengan era globalisasi untuk menuntut agar sumber daya yang dimiliki dapat dikembangkan dan di olah , sehingga dapat digunakan semaksimal mungkin oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam perusahaan, yaitu untuk mencapai keberhasilan dalam mewujudkan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan pada unsur manusia dan mengelola sumber daya manusia agar menjadi tenaga yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal. Dengan adanya kinerja yang baik, berarti perusahaan telah memiliki pola interaksi yang seimbang dan selaras agar perusahaan tersebut dapat bersaing di masa yang akan datang. (Iswandi, 2021).

Keberadaan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangat menentukan kemajuan dan pencapaian dalam perusahaan. Suatu perusahaan perlu menggerakkan seluruh karyawan agar dapat mengembangkan kemampuan dan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam melaksanakan tugas. Karena perusahaan yang dapat menghasilkan kinerja yang potensial, maka ukuran keberhasilan perusahaan dapat terlihat dari tingkat kinerja karyawannya, yaitu dalam mencapai target perusahaan dan kemampuan bersaing perusahaan dengan perusahaan industri lainnya (Apriliana & Nawangsari, 2021)

Salah satu industri yang saat ini memiliki persaingan yang sangat ketat di dunia bisnis adalah industri *fashion* dan garmen. Industri *fashion* di Indonesia pada saat ini berkembang pesat yang diiringi oleh *trend* yang terbawa oleh arus globalisasi, yang dimana industri *fashion* mengungguli jenis industri lainnya (I Gusti Nyoman Wiradarma, 2019).

Menurut Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2020 tentang Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia di Bidang Teknologi Fesyen dan Desain Fesyen bertujuan sebagai landasan regulasi untuk menetapkan standar kualifikasi bagi para pelaku industri fesyen di Indonesia. Melalui langkah ini, pemerintah berupaya mengoptimalkan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam setiap tahap produksi, mulai dari perancangan hingga distribusi, sehingga industri fesyen Indonesia dapat bersaing secara global dengan menghasilkan produk yang inovatif dan berkualitas tinggi.

Salah satu kota yang mengalami perkembangan pesat dalam dunia fashion adalah kota Bandung provinsi Jawa Barat. Kota Bandung juga dikenal sebagai kota kuliner, pariwisata dan masih banyak lagi industri kreatif yang lainnya sehingga banyak wisatawan yang mencari berbagai jenis pakaian di kota Bandung (Rizky, 2020).

Kementrian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif menyatakan bahwa Kota Bandung menjadi pelopor dalam industri produk *fashion* karena kota Bandung adalah kota yang kreatif, banyak sekali menghasilkan berbagai macam industri, salah satu nya adalah industri *fashion*. Berikut adalah data kontribusi subsektor industri kreatif yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik :

Tabel 1.1  
Kontribusi Ekonomi Kreatif Kota Bandung Tahun 2022

NO.	Industri Kreatif	Subsektor PDB	Persentase (%)
1.	Periklanan	120.180.208.000	6,66%
2.	Arsitektur	54.725.376.000	3,07%
3.	Desain	117.448.940.000	6,53%
4.	Kuliner	215.032.142.000	12,07%
5.	Film & Video	1.344.594.00	0,8%
6.	Fotografi	13.437.937.000	0,74%
7.	Kerajinan	480.720.793.000	26,52%
8.	<i>Fashion</i>	709.524.107.000	40,01%
9.	Layanan Komputer & Piranti Lunak	6.719.175.000	0,39%
10.	Musik	13.438.024.000	0,76%
11.	Pasar & Barang Seni	10.925.484.000	0,62%
12.	Penerbitan	44.351.223.000	2,47%
13.	Permainan Interatif	3.359.496.000	0,21%
14.	Televisi & Radio	13.438.076.000	0,76%

Sumber: <https://bandungkota.bps.go.id/subject/9/industry.html>

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa industri kreatif kota Bandung berdasarkan subsektor PDB pada bidang *fashion* diperingkati sebesar 40,01% yang diikuti oleh bidang kerajinan dengan persentase PDB sebesar 26,52% yang dimana industri *fashion* merupakan jenis usaha yang sangat diminati oleh para pengusaha di Bandung. Dengan begitu industri fashion termasuk industri dengan kategori peningkatan PDB terbesar. Hal ini menjadi bukti salah satu perkembangan yang signifikan dapat dilihat dari semakin banyaknya industri garmen di kota Bandung yang gencar membuat produk fashion untuk berbagai merek dengan jenis produk yang beragam. Hal tersebut menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian pada industri *fashion* khususnya pada industri garmen.

Industri fashion sendiri sangat berkaitan erat dengan industri garmen, karena pada industri garmen terdapat proses produksi serta distribusi hingga penjualan

produk pakaian jadi. Dengan demikian, hubungan antara fashion dan garmen saling melengkapi dan saling mempengaruhi. *Fashion* menciptakan permintaan untuk berbagai jenis garmen, sedangkan garmen menjadi tempat untuk mewujudkan ide-ide dan trend *fashion* (Yulianeu, Yusuf, & Rini, 2023).

Bisnis garmen merupakan salah satu bisnis yang berkembang pesat di Indonesia, karena pakaian merupakan salah satu kebutuhan yang sangat penting bagi manusia, karena jika tidak ada pakaian manusia tidak dapat untuk menutupi dan melindungi tubuhnya. Pakaian juga memiliki fungsi yang lain seperti menunjang gaya hidup manusia agar dapat terlihat tampil percaya diri dihadapan khalayak ramai (Ni Made Indah Krisna Dewi, 2020).

Industri garmen merupakan industri hasil produk textile atau industri yang memproduksi pakaian jadi dan perlengkapan pakaian. Yang dimaksud dengan pakaian jadi adalah segala macam pakaian dari bahan textile untuk laki-laki, Wanita dan juga bayi (Dadang Wahyudin, 2019).

Sebagai kota yang diminati oleh para pengunjung, kota Bandung juga harus selalu meningkatkan kualitas produksi dan kualitas barang atau jasa yang dibuat, agar wisatawan yang berkunjung ke kota Bandung dapat membeli produk yang dihasilkan oleh industri-industri yang berada di kota Bandung. Berikut merupakan data industri-industri yang berada di kota Bandung berdasarkan kapasitas produksi pertahun 2023 :

Tabel 1.2  
Kapabilitas Produksi Industri Garmen Kota Bandung Tahun 2023

NO.	NAMA PERUSAHAAN	KAPASITAS PRODUKSI / TAHUN/PIECES
1.	Multi <i>Garment</i> Jaya	< 8.364.000
2.	Metro Garmin	< 6.000.000
3.	Rabboni <i>Garment</i>	< 3.000.000
4.	Grace Hill Garment Indonesia	< 620.000
5.	Dwiprima Multi <i>Garment</i>	< 576.000
6.	CV.Setia Jaya Garmindo	< 500.000
7.	Gelindo Garmentama	< 470.000
8.	CV Daya Busana Gemilang	< 120.000

Sumber : [tkdn.kemenperin.go.id/](http://tkdn.kemenperin.go.id/)

Berdasarkan pada Tabel 1.2 terdapat CV. Daya Busana Gemilang yang merupakan salah satu dari 8 industri garmen yang telah terdaftar di Kementerian Perindustrian Republik Indonesia berdasarkan Peningkatan Penggunaan Produksi Dalam Negeri (P3DN) berada pada tingkat terendah. Hal ini dapat dilihat pada kapasitas produksi yang ada pada beberapa industri garmen tiap perusahaan berbeda-beda dikarenakan kemampuan modal, jumlah tenaga kerja, serta jumlah mesin dan peralatan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut berbeda-beda, sehingga kapasitas produksi ditentukan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi jumlah produksi. Misalnya, masalah mengenai strategi usaha, kontrol kualitas dan bahan baku, desain produk kurang kreatif dan inovatif sehingga kinerja karyawan dianggap kurang baik dan berdampak pada rendahnya kinerja atau jumlah produksi yang dihasil

lkan karyawan (Siregar Servina, 2022). Hal tersebut menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan pada CV. Daya Busana Gemilang .

CV. Daya Busana Gemilang telah membuat beberapa peraturan perusahaan yang harus ditaati dan dipahami oleh semua karyawan, berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara di lapangan sebagian karyawan ada yang tidak mentaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Hal ini terlihat dengan masih adanya karyawan yang masuk terlambat, pulang tidak sesuai waktu dan ada juga yang mengulur waktu istirahat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat keterlambatan karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun.

Penurunan kinerja karyawan didukung oleh masalah yang terjadi pada CV. Daya Busana Gemilang yaitu mengenai jumlah pencapaian target dan realisasi produk tidak dapat terpenuhi sesuai dengan permintaan yang telah dipesan oleh pelanggan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.3  
Pencapaian Target dan Realisasi Produk Pakaian Oktober-Desember 2023 dan Januari 2024

<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi Produk Tercapai</b>	<b>Target yang tidak tercapai</b>
Oktober	16.000 pcs	13.884 pcs	2.116 pcs
November	16.200 pcs	14.000 pcs	2.200 pcs
Desember	14.500 pcs	12.164 pcs	2.336 pcs
Januari	15.000 pcs	12.056 pcs	2.944 pcs
Februari	16.500 pcs	13.000 pcs	3.500 pcs

Sumber : Data Realisasi Produk Pada CV. Daya Busana Gemilang 2023-2024

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa permintaan pada bulan oktober 2023 hingga bulan februari 2024 masih banyak produk yang tidak tercapai sesuai

dengan target yang harus diselesaikan oleh karyawan CV. Daya Busana Gemilang, karena hal tersebut dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang kurang optimal.

Berdasarkan tabel 1.3 peneliti ingin meneliti lebih jauh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Daya Busana Gemilang, mengingat pentingnya kinerja karyawan merupakan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh atasan yang dapat dilihat berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan (Silaen Novia Ruth, 2021) . Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan kuisioner mengenai kinerja karyawan berdasarkan dimensi menurut (Rofi'atun Nashiroh, 2022) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan dimensi adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan , tanggung jawab serta inisiatif yang dibagikan oleh peneliti kepada 30 responden dengan hasil olah data pra-survei mengenai kinerja karyawan pada CV. Daya Busana Gemilang dapat dilihat pada Tabel 1.4 di bawah ini:

Tabel 1.4  
Kinerja Karyawan Pada CV. Daya Busana Gemilang Tahun 2024

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kinerja Karyawan	Kualitas Pekerjaan	6	4	12	5	3	95	3.17
		Kuantitas Pekerjaan	2	11	13	2	2	99	3.3
		Kerja sama	9	3	7	8	3	97	3.23
		Tanggung Jawab	4	10	7	6	3	96	3.2
		Inisiatif	6	9	5	7	3	99	3.3
<b>Skor Rata-rata Kinerja Karyawan</b>							<b>3,24</b>		
<p style="text-align: center;"><b>Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi</b>  <b>Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden ( 30 orang)</b>  <b>Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Kuisioner</b></p>									

Sumber : Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan CV. Daya Busana Gemilang 2024

Berdasarkan tabel 1.4 hasil pra-survey diatas dapat di lihat bahwa kinerja karyawan pada CV. Daya Busana Gemilang dengan skor rata-rata 3,24 yang menunjukkan bahwa kinerja masih kurang optimal dan kurang sesuai dengan standar yang diharapkan , terdapat dimensi yang masih di bawah rata-rata yaitu dimensi kualitas pekerjaan dengan skor rata-rata 3,17, dimensi kerjasama dengan skor rata-rata 3,23, dimensi tanggung jawab dengan skor rata-rata 3.2 , dimensi kuantitas pekerjaan dengan skor rata-rata 3.3 dan dimensi inisiatif dengan skor rata-rata 3.3.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada bapak Iwan selaku pengelola CV. Daya Busana Gemilang menyatakan bahwa kinerja karyawan dengan dimensi kualitas pekerjaan masih kurang sesuai dengan yang diharapkan, karena masih banyak produk yang dihasilkan oleh karyawan CV. Daya Busana Gemilang seringkali memiliki ketidakrataan dalam kualitas, seperti jahitan yang tidak rapi, potongan kain yang tidak presisi, atau cacat produksi lainnya. Dimensi berikutnya adalah dimensi kerjasama yang dimana menurut bapak Iwan menyatakan bahwa kerjasama tim masih kurang terjalin antar karyawan karena adanya perselisihan antar karyawan baik karena alasan pribadi atau pekerjaan, sehingga hal tersebut menyulitkan beberapa karyawan untuk menyampaikan informasi penting pada saat produksi. Dimensi berikutnya adalah dimensi tanggung jawab yang dimana menurut bapak Iwan menyatakan bahwa tanggung jawab antar karyawan masih kurang karena masih banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.

Berdasarkan tabel 1.4 dan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti maka dari itu kinerja karyawan pada CV. Daya Busana Gemilang secara menyeluruh dapat dikatakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Adhistry, et al., 2022) menyatakan bahwa stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada industri garmen karena semua faktor ini saling mempengaruhi dan menyebabkan kondisi kerja pada karyawan di industri garmen tidak optimal bagi karyawan karena meningkatkan stress dan ketegangan secara keseluruhan yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Menurut (Prasetya, Soedarmanto, Marzuki, & Arisanti, 2024) menyatakan bahwa, kerjasama tim, disiplin kerja dan efikasi diri merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena ketiga faktor ini saling melengkapi dan mendukung satu sama lain dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien, produktif dan harmonis pada industri garmen. Disamping itu disiplin kerja diperlukan untuk memastikan bahwa pekerja dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga menciptakan efisiensi dalam proses produksi. Sementara itu efikasi diri memberikan dorongan tambahan kepada individu untuk tetap percaya diri dan termotivasi meskipun dihadapkan pada situasi yang menantang sehingga memungkinkan para pekerja untuk mengatasi rintangan dengan lebih baik dan menjaga kinerja yang optimal.

Berdasarkan pendapat dua peneliti diatas membuat peneliti tertarik untuk melakukan kuisisioner pra-survey mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Daya Busana Gemilang dengan variabel stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja, kerjasama tim, disiplin kerja serta efikasi diri yang dapat dilihat pada tabel 1.5 dibawah ini :

Tabel 1.5  
Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada CV. Daya Busana Gemilang

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Stres Kerja	Ketidakpastian Peran	9	5	11	4	1	107	3.56
		Kemajuan Karir	8	8	6	7	1	105	3.5
		Hubungan Di Tempat Kerja	11	7	2	4	6	103	3.43
		<b>Skor Rata-rata Stres Kerja</b>							<b>3.49</b>
2	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	9	10	6	2	3	110	3.67
		Lingkungan Kerja Non Fisik	8	9	7	5	1	108	3.6
		<b>Skor Rata-rata Lingkungan Kerja</b>							<b>3.63</b>
3	Kerjasama Tim	Kerjasama	4	7	11	3	5	92	3.06
		Kepercayaan	8	10	4	5	3	105	3.5
		Kekompakan	3	7	15	4	1	97	3.23
		<b>Skor Rata-rata Kerjasama Tim</b>							<b>3.26</b>
4	Beban Kerja	Beban Waktu	2	25	2	1	0	117	3.90
		Beban Usaha Mental	6	11	5	7	1	104	3.47
		Beban Tekanan Psikologis	2	18	6	2	2	106	3.53
		<b>Skor Rata-rata Beban Kerja</b>							<b>3.63</b>
5	Disiplin Kerja	Kehadiran	8	11	2	6	3	105	3.5
		Penggunaan Jam Kerja	8	10	8	1	3	109	3.63
		Tanggung Jawab	8	7	5	6	4	99	3.3
		<b>Skor Rata-rata Disiplin Kerja</b>							<b>3.47</b>

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						
			SS	S	KS	TS	STS	Jumlah Skor	Rata-rata
6	Efikasi Diri	<i>Level/Magnitude</i>	11	7	6	4	2	111	3.7
		<i>Strength</i>	4	5	8	6	7	83	2.76
		<i>Generality</i>	2	6	13	7	2	89	2.96
		<b>Skor Rata-rata Efikasi Diri</b>							<b>3.14</b>
<b>Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi</b> <b>Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden ( 30 orang)</b> <b>Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Kuisioner</b>									

Sumber: Hasil Pra-Survey Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada CV. Daya Busana Gemilang 2024

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa skor rata-rata 3,40 yang dimana terdapat variabel stres kerja dengan skor rata-rata 3.49. Variabel lingkungan kerja dengan skor rata-rata 3,63. Variabel kerjasama tim dengan skor rata-rata 3,26 . Variabel beban kerja dengan skor rata-rata 3,63. Variabel disiplin kerja dengan skor rata-rata 3,47. Variabel efikasi diri dengan skor rata-rata 3,14. Hal ini berdasarkan hasil kuisioner yang telah dibagikan kepada 30 responden pada karyawan CV. Daya Busana Gemilang.

Dilihat dari hasil kuisioner pra-survey, variabel yang bermasalah terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan CV. Daya Busana Gemilang yaitu kerjasama tim, karena kerjasama tim itu sendiri memiliki skor rata-rata sebesar 3,26. Kerjasama tim ini sendiri memiliki tiga dimensi yaitu kerjasama, kepercayaan, dan kekompakan. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah dimensi kerjasama sebesar 3,06 diikuti dimensi kekompakan memiliki nilai skor rata-rata sebesar 3,23. Dilihat dari skor rata-rata dimensi ini masih dirasa tidak sesuai dengan apa yang diharapkan , berarti kerjasama antara karyawan pada CV. Daya Busana Gemilang masih belum terjalin dengan baik, sedangkan untuk menghasilkan jumlah produksi yang telah ditargetkan dibutuhkan kolaborasi atau

kerjasama tim untuk meningkatkan efisiensi operasional dan interaksi kreatifitas atau berbagi ide untuk meningkatkan jumlah produksi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada bapak Iwan selaku pengelola pada CV. Daya Busana Gemilang menyatakan bahwa variabel kerjasama tim dengan dimensi kerjasama pada karyawan seringkali bermasalah seperti komunikasi yang buruk dan tidak jelas yang menyebabkan kesalahpahaman dalam proses produksi. Lalu dimensi terakhir yang bermasalah adalah dimensi kekompakan yang dimana mengacu pada permasalahan dimensi sebelumnya yaitu kerjasama tim yang menyebabkan kurangnya kekompakan antar karyawan

Selanjutnya variabel yang bermasalah terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Daya Busana Gemilang adalah variabel beban kerja yang dimana variabel tersebut memiliki skor di atas 3,4 dengan nilai rata-rata sebesar 3.63 yang dimana menurut (Rohman & Ichsan, 2021) beban kerja yang berlebih dapat menurunkan kinerja karyawan. Beban kerja sendiri memiliki tiga dimensi yaitu beban waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah dimensi beban usaha mental dengan nilai rata-rata sebesar 3,47 diikuti dimensi beban tekanan psikologis dengan nilai rata-rata sebesar 3,53 dan yang terakhir adalah dimensi beban waktu dengan nilai rata-rata sebesar 3,90. Dilihat dari nilai rata-rata pada setiap dimensi variabel beban kerja ini masih dirasa kurang sesuai dengan apa yang diharapkan, berarti hal tersebut beban kerja pada karyawan CV. Daya Busana Gemilang cukup tinggi,

sedangkan untuk meningkatkan jumlah produksi sesuai dengan target memerlukan kondisi kerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa karyawan CV. Daya Busana Gemilang menyatakan bahwa variabel beban kerja dengan dimensi beban waktu pada karyawan cukup tinggi karena tekanan untuk memenuhi target produksi terutama ketika tenggat waktu produksi sudah mendekati batas yang ditentukan membuat karyawan didesak untuk segera menyelesaikan produksinya, bahkan diakhir pekan atau pada hari libur. Lalu selanjutnya dimensi kedua yang bermasalah adalah dimensi beban usaha mental yang dimana pekerja menerima tugas ketika tugas sebelumnya belum diselesaikan secara menyeluruh, hal ini membuat karyawan sering ditekan untuk secepat mungkin menyelesaikan tugas sebelumnya untuk memenuhi jumlah produksi yang diinginkan. Lalu dimensi terakhir yang bermasalah adalah dimensi beban tekanan psikologis karena ketika karyawan terdesak oleh tenggat waktu produksi menyebabkan pelampiasan emosi atasan kepada karyawan tidak terkontrol sehingga menyebabkan konflik yang dapat mengganggu emosi dan pikiran pekerja.

Selanjutnya variabel terendah terakhir yang bermasalah terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Daya Busana Gemilang adalah variabel efikasi diri dengan nilai rata-rata sebesar 3,14. Efikasi diri sendiri memiliki tiga dimensi yaitu *level/magnitude*, *strength* dan *generality*. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah dimensi *strength* dengan nilai rata-rata sebesar 2,76, diikuti dimensi *generality* dengan nilai rata-rata sebesar 2,96 .

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada bapak Iwan selaku pengelola pada CV. Daya Busana Gemilang menyatakan bahwa variabel efikasi diri dengan *strength* (Kekuatan) yang dimana dimensi ini berkaitan dengan seberapa kuat keyakinan karyawan terhadap kemampuan yang dimilikinya apakah mampu menghadapi tantangan sesuai dengan *skill* yang dimiliki atau tidak karena karyawan garmen seringkali dihadapkan dengan berbagai tantangan, termasuk tekanan waktu dan beban kerja yang bukan ahli nya atau diluar kemampuannya, hal ini berdasarkan pada karyawan yang memiliki keahlian jahit secara manual diberi tugas untuk membordir menggunakan mesin jahit dan bordir komputerisasi yang membuat karyawan ini merasa tidak nyaman dan tidak percaya diri untuk melakukan tugas tersebut, karena sebagian besar karyawan divisi produksi berumur 35-50 tahun yang dimana tidak terbiasa dengan teknologi komputerisasi. Lalu dimensi terakhir yang bermasalah adalah dimensi *generality* dimana dimensi ini merupakan keyakinan karyawan mengenai kemampuannya untuk menyelesaikan tugas pada beberapa aspek pekerjaan, hal tersebut berdasarkan pada karyawan yang diberikan berbagai jenis tugas termasuk pemotongan kain, menjahit, mengelola inventaris serta mengawasi kualitas produk membuat karyawan merasa terbebani secara mental dan fisik yang dapat mempengaruhi jumlah produksi.

Dengan demikian, setelah memperhatikan masalah-masalah pada uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Daya Busana Gemilang.”**

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

Identifikasi masalah dan rumusan masalah, di dalam penelitian ini untuk menjelaskan dan merumuskan permasalahan yang ada dalam penelitian. Dimana permasalahan ini meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Daya Busana Gemilang yaitu Kerjasama Tim, Beban Kerja dan Efikasi Diri.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang yang telah diuraikan di sebelumnya, maka ada beberapa masalah yang telah teridentifikasi sebagai berikut:

1. Kerjasama Tim
  - a. Komunikasi antar rekan kerja kurang baik menimbulkan kesalahan produksi.
  - b. Hubungan antar rekan kerja masih kurang kompak menimbulkan kesalahan dalam proses produksi.
2. Beban Kerja
  - a. Beban waktu kerja karyawan tinggi.
  - b. Kesehatan mental karyawan terganggu.
  - c. Tekanan emosi dan pikiran karyawan tinggi.
3. Efikasi Diri
  - a. Kurang kuat memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menghadapi tantangan.
  - b. Karyawan kurang memiliki keyakinan akan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas.
4. Kinerja Karyawan

- a. Kualitas pekerjaan kurang sesuai dengan yang diharapkan
- b. Kerjasama masih kurang terjalin antar karyawan
- c. Tanggung jawab masih kurang dan tidak sesuai dengan yang diharapkan

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dan menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kerjasama Tim pada karyawan CV. Daya Busana Gemilang.
2. Bagaimana Beban Kerja pada karyawan CV. Daya Busana Gemilang.
3. Bagaimana Efikasi Diri pada karyawan CV. Daya Busana Gemilang.
4. Bagaimana Kinerja Karyawan pada CV. Daya Busana Gemilang.
5. Seberapa besar pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial pada CV. Daya Busana Gemilang.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kerjasama Tim pada karyawan CV. Daya Busana Gemilang.
2. Beban Kerja pada karyawan CV. Daya Busana Gemilang.
3. Efikasi Diri pada karyawan CV. Daya Busana Gemilang.
4. Kinerja Karyawan pada CV. Daya Busana Gemilang.

5. Besarnya pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial pada CV. Daya Busana Gemilang.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang nyata mengenai keadaan yang sesungguhnya dan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yang akan menggunakan penelitian ini, terutama yang berhubungan dengan Kerjasama Tim, Beban Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini diharapkan berguna baik secara teoritis maupun praktis.

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

Kegunaan teoritis ini adalah untuk memberikan sumbangan pemikiran guna mendukung pengembangan teori yang sudah ada dan memperluas ilmu pengetahuan serta secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi banyak pihak diantaranya :

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya sumber daya manusia tentang keterkaitan dengan pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan diskusi dan wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar acuan bila mana akan melakukan penelitian dan mengkaji lebih dalam dengan permasalahan yang serupa.
3. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Daya Busana Gemilang.

### 1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan manfaat bagi:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan pengalaman berharga yang dapat menambah wawasan pengetahuan serta memberikan gambaran tentang aplikasi ilmu teori yang penulis peroleh dibangku kuliah dengan penerapan yang sebenarnya tentang seberapa besar pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi lebih dalam mengenai upaya untuk menangani masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan membantu pengusaha garmen CV. Daya Busana Gemilang dalam meningkatkan Kerjasama Tim, memahami Beban Kerja serta meningkatkan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Daya Busana Gemilang.

3. Bagi Peneliti Lain

Memperoleh masukan atau sumbangan ilmu yang diharapkan dapat menambah informasi dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat untuk para pembaca sebagai

bahan referensi tambahan yang akan mengadakan penelitian pada bidang sejenis dan membantu pembaca untuk mengetahui dan mengerti pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan.