

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang optimal dari karyawan dapat meningkatkan produktivitas serta daya saing perusahaan di pasar. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja dan motivasi kerja. Kedua faktor ini memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan (Wibowo, 2020).

Tabel 1. 1 Jumlah Perusahaan Konveksi di Jawa Barat

Proyeksi jumlah UMKM	Satuan	Tahun
229660	Unit	2016
243869	Unit	2017
258958	Unit	2018
274980	Unit	2019
291994	Unit	2020
310060	Unit	2021
329244	Unit	2022
349615	Unit	2023

Sumber. <https://opendata.jabarprov.go.id/>

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah perusahaan konveksi di Jawa Barat semakin bertambah. Perkembangan bisnis fashion tentu menjadi faktor pendorong pertumbuhan jumlah UMKM konveksi. Disamping itu,

penggunaan media sosial yang masif pada berbagai kalangan, semakin memperbesar peluang bertambahnya perusahaan konveksi yang baru.

Perusahaan konveksi yang berskala UMKM banyak ditemukan di Kota Bandung. Sebagai kota wisata yang dikenal dengan kuliner dan fashion nya, Kota Bandung menjadi salah satu Kota di Jawa Barat yang menarik banyak pengusaha konveksi untuk mengembangkan bisnisnya. Salah satu perusahaan konveksi yang mengalami penurunan adalah Usaha Konveksi Keidan Authentic. Konveksi Keidan Authentic adalah salah satu perusahaan memiliki jumlah karyawan cukup besar. Seiring dengan berkembangnya bisnis dan meningkatnya persaingan perusahaan berhadapan dengan kualitas produk yang sulit dikembangkan. Perusahaan ini menerima pesanan dari perusahaan yang menjual pakaian anak. Berikut ini adalah data produksi pada konveksi tersebut.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Produksi Konveksi Keidan Authentic Periode Januari -Maret 2025

Bulan	Baju Distro Anak (2-12 tahun)	Baju Berkerah	Produksi Mingguan (Rata-rata)	Total Produksi Bulanan	Keterangan
Januari 2025	11,800	950	3,688	12,750	Permintaan dari reseller. Stok lama untuk grosir
Februari 2025	9,000	700	2,425	9,700	Produksi terhambat bahan sablon distro anak
Maret 2025	12,500	1,050	3,888	13,550	Order naik menjelang lebaran Permintaan dari konveksi mitra

Sumber: Data internal perusahaan

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat rekapitulasi produksi pakaian di Konveksi Keidan Authentic. Jumlah produksi pada Bulan Februari menurun di bandingkan dengan Bulan Januari. Penurunan terjadi baik pada permintaan baju distro maupun baju berkerah. Berdasarkan keterangan, penurunan jumlah produksi disebabkan kurangnya jumlah bahan sablon anak. Kondisi ini disebabkan keterlambatan dalam pemesanan bahan sablon yang menyebabkan permintaan reseller tidak dapat terpenuhi. Pada Bulan Maret permintaan naik disebabkan adanya moment lebaran umat Islam. Naiknya permintaan Bulan Maret sebetulnya tidak terlalu besar dibandingkan tahun sebelumnya. Bahkan jika dibandingkan dengan Bulan Januari, permintaan di Bulan Maret hanya bertambah sebanyak 800 pcs. Artinya, kinerja Konveksi Keidan Authentic menunjukkan adanya kelesuan.

Kurangnya jumlah produksi menunjukkan kurangnya jumlah pesanan produk dari konveksi Keidan Authentic. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemiliknya, keterlambatan pesanan bahan sablon dan kualitas produk menjadi masalah yang harus diperbaiki. Kinerja pegawai perlu ditingkatkan sehingga konsumen produk dari koneksi Keidan Authentic merasa puas dan penjualan reseller dapat ditingkatkan. Berdasarkan hasil wawancara pun diketahui bahwa masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah rendahnya motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang yang mempengaruhi semangat dan keinginan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih berinisiatif, tangguh dalam menghadapi tantangan, serta konsisten dalam mencapai target yang ditentukan.

Sebaliknya, kurangnya motivasi kerja dapat menyebabkan kinerja yang menurun, sikap pasif, dan bahkan keinginan untuk berpindah kerja. Sebagian besar karyawan merupakan lulusan SMA yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Sedikit diantaranya menginginkan adanya peningkatan karir. Sebagai perusahaan perseorangan, konveksi Keidan Authentic belum memberi peluang pada karyawan untuk berkarir dan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi sehingga motivasi kerja karyawan sulit ditingkatkan.

Disamping pentingnya motivasi kerja, Konveksi Keidan Authentic perlu memastikan bahwa karyawannya mendapatkan kepuasan kerja. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, ditemukan indikasi bahwa kepuasan kerja karyawan di Konveksi Keidan Authentic mengalami penurunan yang berdampak pada produktivitas kerja. Beberapa karyawan mengeluhkan masalah terkait beban kerja yang tinggi, kompensasi yang tidak seimbang, kurangnya kesempatan untuk pengembangan karier, serta minimnya penghargaan terhadap kinerja. Apabila dibiarkan maka hal tersebut dapat menjadi faktor penghambat dalam peningkatan kinerja karyawan serta pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi semangat dan keinginan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berinisiatif, tangguh dalam menghadapi tantangan, serta konsisten dalam mencapai target yang ditentukan. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan kinerja yang menurun, sikap pasif, dan bahkan keinginan untuk berpindah kerja (Mangkunegara, 2020). Oleh karena itu, perusahaan perlu

menciptakan lingkungan kerja yang mampu membangkitkan motivasi, baik melalui penghargaan, pengakuan, tantangan kerja, maupun jenjang karier yang jelas.

Konveksi Keidan Authentic adalah salah satu perusahaan yang bergerak di sektor perdagangan dan jasa yang memiliki jumlah karyawan cukup besar. Seiring dengan berkembangnya bisnis dan meningkatnya persaingan, Konveksi Keidan Authentic perlu memastikan bahwa karyawannya memiliki tingkat kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi agar dapat memberikan kinerja terbaik. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, ditemukan indikasi bahwa kepuasan dan motivasi kerja karyawan di Konveksi Keidan Authentic mengalami fluktuasi yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Beberapa karyawan mengeluhkan masalah terkait beban kerja yang tinggi, kompensasi yang tidak seimbang, kurangnya kesempatan untuk pengembangan karier, serta minimnya penghargaan terhadap kinerja (Handoko, 2020).

Tabel 1. 3 Hasil Pra-Survey

No	Indikator Pernyataan	Rata-rata Skor	Kategori
1	Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.	3.9	Cukup Tinggi
2	Saya mendapatkan penghargaan atau	2.8	Rendah

No	Indikator Pernyataan	Rata-rata Skor	Kategori
	pengakuan atas hasil kerja saya.		
3	Saya merasa memiliki kesempatan untuk berkembang di tempat kerja ini.	2.6	Rendah
4	Saya merasa puas dengan kompensasi (gaji/tunjangan) yang saya terima.	2.7	Rendah
5	Lingkungan kerja saya mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja.	3.5	Sedang
6	Saya memiliki peluang untuk meningkatkan kemampuan atau karier saya.	2.9	Rendah
7	Saya selalu mencapai target kerja yang	3.6	Cukup Tinggi

No	Indikator Pernyataan	Rata-rata Skor	Kategori
	ditentukan oleh perusahaan.		
8	Saya merasa konsisten dalam memberikan hasil kerja yang maksimal.	3.4	Sedang
9	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi setiap hari.	3.1	Sedang

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan yang namanya tidak ingin disebutkan di Konveksi Keidan Authentic, ditemukan bahwa sebagian besar indikator motivasi dan kepuasan kerja berada pada kategori rendah hingga sedang. Misalnya, rata-rata skor untuk indikator 'mendapatkan penghargaan atas hasil kerja' hanya sebesar 2,8 dan 'kesempatan untuk berkembang' sebesar 2,6. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum merasa dihargai secara optimal dan memiliki keterbatasan dalam pengembangan karier.

Selain itu, indikator kepuasan kerja seperti kompensasi juga menunjukkan skor yang rendah (2,7), yang mengindikasikan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan imbalan yang diterima. Meskipun demikian, indikator kinerja menunjukkan skor yang relatif lebih tinggi, seperti “selalu mencapai target kerja”

dengan skor 3,6, menandakan adanya upaya dari karyawan untuk tetap menjalankan tanggung jawab meskipun motivasi dan kepuasan belum optimal.

Temuan pra-survei ini memperkuat urgensi penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Diharapkan hasil penelitian nantinya dapat memberikan gambaran yang lebih dalam serta solusi strategis bagi manajemen dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja.

Kepuasan dan motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompensasi yang adil, kondisi kerja yang nyaman, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kesempatan berkembang, serta sistem penghargaan yang transparan (Hasibuan, 2019). Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung lebih semangat dan produktif dalam bekerja. Sebaliknya, jika mereka merasa tidak diperhatikan, hal ini dapat menyebabkan penurunan motivasi, meningkatnya tingkat absensi, hingga keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain. Oleh karena itu, analisis terhadap faktor-faktor kepuasan dan motivasi kerja menjadi sangat penting untuk memahami sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Konveksi Keidan Authentic.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa kepuasan dan motivasi kerja memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2019), karyawan yang puas dan termotivasi cenderung lebih produktif, memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan, serta memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini

menunjukkan bahwa jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka aspek kepuasan dan motivasi kerja tidak boleh diabaikan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur tingkat kepuasan dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Konveksi Keidan Authentic guna mengetahui persepsi mereka mengenai motivasi dan kepuasan kerja serta bagaimana pengaruhnya terhadap produktivitas mereka (Sugiyono, 2021). Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas penulis tertarik untuk meneliti tingkat kepuasan dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di Konveksi Keidan Authentic, selain itu penelitian dengan objek UMKM terutama konveksi belum banyak diteliti. Penulis melihat kebanyakan penelitian memiliki objek yang cenderung perusahaan besar atau sekelas PT sedangkan untuk UMKM masih sangat sedikit.

Contoh nyata yang relevan adalah kasus PT Sri Rejeki Isman Tbk (PT. Sritex), salah satu perusahaan tekstil terbesar di Indonesia, yang mengalami penurunan produksi dan penutupan beberapa lini usaha akibat krisis manajemen internal, beban utang, serta rendahnya produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Meskipun PT. Sritex merupakan perusahaan skala besar, kasus ini mencerminkan pentingnya memperhatikan faktor motivasi dan kepuasan kerja dalam menunjang kinerja karyawan dan kelangsungan perusahaan. Perusahaan tersebut cenderung

akan diminati untuk diteliti dibandingkan dengan perusahaan berskala kecil seperti UMKM.

Berbeda dari penelitian sebelumnya yang cenderung terfokus pada perusahaan besar dan multinasional dalam mengkaji kinerja karyawan, penelitian ini mencoba mengambil sudut pandang yang berbeda, yakni dengan meneliti usaha konveksi skala kecil seperti Konveksi Keidan Authentic di Bandung. Konveksi ini merupakan bagian dari pelaku UMKM yang memiliki kontribusi besar dalam perekonomian lokal, namun jarang dijadikan objek penelitian akademik, khususnya dalam konteks manajemen SDM.

Berdasarkan studi literatur dan penelusuran pada repository akademik, belum banyak penelitian yang secara spesifik membahas hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada usaha konveksi berskala kecil, padahal sektor ini cukup dominan di wilayah Bandung. Sebagai contoh, data dari Ikatan Pengusaha Konveksi Bandung (IPKB) menunjukkan bahwa sekitar 70% atau 5.600 unit Industri Kecil dan Menengah (IKM) konveksi tekstil telah menghentikan produksi hingga saat ini, dengan sebagian di antaranya gulung tikar dan menjual mesin produksinya

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja individu maupun perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan yang mampu memahami dan memenuhi kebutuhan karyawannya akan lebih mudah mencapai tujuan bisnisnya serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif (Siagian, 2019). Oleh karena itu,

penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengetahui sejauh mana motivasi dan kepuasan karyawan berperan dalam meningkatkan kinerja mereka di Konveksi Keidan Authentic.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta merumuskan permasalahan guna mempermudah proses penelitian dan pemahaman terhadap hasil yang diperoleh. Fokus penelitian ini mencakup berbagai faktor yang diduga memengaruhi Motivasi dan Kepuasan Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang akan diteliti. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah-masalah yang berkaitan dengan fenomena motivasi dan kepuasan kerja karyawan di Konveksi Keidan Authentic Bandung. Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

- a. Beberapa karyawan menunjukkan penurunan semangat kerja akibat beban kerja yang tinggi.
- b. Kurangnya dorongan internal maupun eksternal dalam mencapai target kerja.

- c. Keterbatasan insentif dan penghargaan yang memadai atas hasil kerja karyawan.

2. Kepuasan Kerja

- a. Keluhan terkait kompensasi yang dianggap belum seimbang dengan beban kerja.
- b. Lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan produktivitas.
- c. Minimnya kesempatan pengembangan karier bagi karyawan.

3. Kinerja Karyawan

- a. Terjadi fluktuasi dalam produktivitas kerja yang berdampak pada pencapaian target perusahaan.
- b. Beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam menjaga konsistensi performa kerja.
- c. Loyalitas dan keterikatan terhadap perusahaan cenderung menurun.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dibagi menjadi dua:

- Rumusan Masalah Deskriptif:
 - 1. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di Konveksi Keidan Authentic Bandung?
 - 2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di Konveksi Keidan Authentic Bandung?

- Rumusan Masalah Verifikatif:
 1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Konveksi Keidan Authentic Bandung?
 2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Konveksi Keidan Authentic Bandung?
 3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di Konveksi Keidan Authentic Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Motivasi kerja di Konveksi Keidan Authentic.
2. Kepuasan kerja karyawan di Konveksi Keidan Authentic.
3. Kinerja karyawan di Konveksi Keidan Authentic
4. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Konveksi Keidan Authentic secara simultan dan parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. **Bagi Perusahaan:** Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen Konveksi Keidan Authentic dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. **Bagi Karyawan:** Memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja serta bagaimana faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka.
3. **Bagi Peneliti Selanjutnya:** Menjadi referensi bagi penelitian-penelitian mendatang yang ingin mengkaji lebih lanjut mengenai kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
4. **Bagi Regulator:** Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi pemerintah, khususnya dinas yang membawahi sektor UMKM dan ketenagakerjaan, dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja di sektor konveksi.
5. **Bagi Akademisi:** Penelitian ini dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di sektor UMKM. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi dan inspirasi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji permasalahan serupa dengan objek usaha kecil dan menengah, terutama di sektor konveksi yang masih minim dijadikan objek kajian ilmiah.