

BAB I

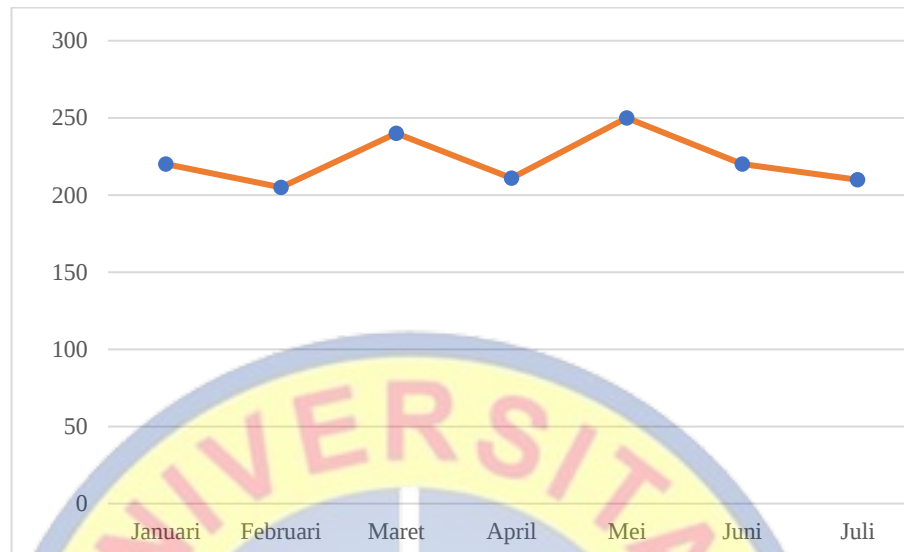
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk terus menerus mempersiapkan dirinya untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Seiring dengan semakin meningkatnya perkembangan usaha yang menimbulkan persaingan di antara pelaku-pelaku ekonomi yang semakin ketat, perusahaan harus dapat menjalankan usahanya dengan pemikiran dan tindakan yang sebaik mungkin serta mempunyai strategi-strategi baru dalam upaya meningkatkan pengembangan dan performa para karyawannya serta mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu aspek sekaligus faktor penunjang yang harus diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai yaitu Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan peranan penting bagi keberlangsungan kemajuan suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas maupun penunjang aktivitas lainnya untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Liana (2020:44) bahwa perusahaan dikatakan berhasil ketika mempunyai keunggulan dari perusahaan lain, serta mampu meningkatkan kualitas kerja Sumber Daya Manusia (SDM) secara maksimal untuk mendapatkan hasil sesuai dengan tujuan perusahaan. Salah satunya yaitu bersaing pada sumber daya manusia yang merupakan aset penting bagi perusahaan khususnya manufaktur yang mengandalkan tingkat kinerja karyawan untuk perusahaannya, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya.

CV. Pelangi Food Bandung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur yang mengolah bahan setengah jadi menjadi produk, dengan memproduksi kaki naga, payam, cireng isi, roti goreng, dan lain-lain. CV. Pelangi Food Bandung sampai saat ini sangat pengedepankan kepuasan pelanggannya dengan mengedepankan kualitas setiap produk-produknya dan berusaha memenuhi setiap permintaan pelanggannya, melalui kesiapan tenaga kerja yang terlatih, dengan membekali pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. CV. Pelangi Food Bandung berdiri sejak 2010 dan mengalami perkembangan dari tahun ke tahun, dengan terus berinovasi dengan menambahkan beberapa varian bentuk baru dan menjaga kualitas produknya sehingga konsumen merasa puas dan bisa dapat menarik peminatnya, faktor tersebut yang bisa membuat perusahaan ini dapat bertahan sampai sekarang. Naik turunnya permintaan konsumen menjadi tantangan bagi perusahaan untuk bisa bertahan hidup dan mempertahankan karyawannya, fluktuasi yang terjadi biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya libur panjang sekolah, dikarenakan mayoritas peminatnya anak-anak sekolah yang dikreasikan sajian jajanan oleh umkm, kemajuan ekonomi dan perkembangan teknologi yang semakin canggih membuat persaingan usaha semakin ketat dengan munculnya kompetitor baru dengan jenis produk yang sama, sehingga perusahaan harus bisa menghadapi tekanan-tekanan dan beradaptasi terhadap lingkungan persaingan usaha tersebut berdampak pada penjualan produk CV. Pelangi Food



Gambar 1.1
Data Penjualan CV. Pelangi Food Bandung

Gambar 1.1, merupakan tabel penjualan pada CV. Pelangi Food Bandung pada tahun 2024 dari bulan Januari hingga bulan Juli, menunjukkan bahwa mengalami penurunan cenderung berfluktuasi tiap bulannya selama tahun 2024, diketahui penurunan dibulan februari, april dan juni hingga juli. Kemudian terdapat kenaikan dibulan maret dan mei. Fluktuasi yang terjadi pada perusahaan manufaktur merupakan hal yang umum bagi perusahaan dan menjadi tantangan agar perusahaan harus bisa tetap bersaing dan stabil dalam menghadapi tekanan-tekanan tersebut dengan tetap menjaga kepuasan konsumen.

Suatu perusahaan ataupun organisasi tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai, hal ini tentunya dipengaruhi oleh kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam melaksanakan fungsinya. Kinerja karyawan dapat diukur dari berbagai hal, seperti kualitas hasil kerja,

produktivitas, kualitas kerja dalam tim, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang sudah diberikan perusahaan.

Muhamad Ekhsan (2019:4) mengungkapkan peningkatan Kinerja karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan bagi organisasi atau perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatnya produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Peningkatan kinerja karyawan ditujukan untuk mendorong kinerja ke level tertinggi organisasi dengan mengubah perilaku karyawan menjadi lebih efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaannya, karena pada dasarnya sumber daya manusia merupakan suatu faktor untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Pengukuran dan penilaian kinerja perlu dilakukan oleh perusahaan untuk membuktikan apakah hasil kerja karyawan telah sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, dan penilaian kerja dilakukan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja dan kontribusi terhadap perusahaan selama periode tertentu. Penilaian kerja juga menjadi dasar untuk pengambilan keputusan yang berpengaruh terhadap gaji, promosi, pemecatan, mutasi, dan berbagai aspek kepegawaian lainnya

Fenomena kinerja yang terjadi di CV. Pelangi Food Bandung yang mana menurunnya kinerja karyawan yang kesulitan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang berakibat akan menurunnya produktivitas perusahaan. Salah satunya terjadi pada bagian tim produksi yang mana tidak tercapainya target perusahaan yang berdampak pada produktivitas perusahaan. Berikut data tabel target produksi

Tabel 1. 1
Data Ptoduksi CV. Pelangi Food Bandung

Tahun 2024	Target	Realisasi
Bulan		
Januari	100%	81%
Februari	100%	75%
Maret	100%	89%
April	100%	77%
Mei	100%	92%
Juni	100%	81%
Juli	100%	76%
Keterangan : Target 2500 pcs/hari		

Sumber : CV. Pelangi Food Bandung

Pada Tabel 1.1 ini menunjukkan bahwa ketidak pencapaian target dalam proses produksi CV. Pelangi Food Bandung dimana terlihat hasil produksi yang tidak stabil hingga tidak tercapainya target yang diberikan perusahaan. Tidak tercapainya target perusahaan ini menunjukkan bahwa masih belum maksimalnya kinerja dalam perusahaan. Apabila dibiarkan akan berdampak buruk bagi perusahaan, sehingga perlu adanya peningkatan performa karyawan dengan menentukan target-target kepada seluruh karyawan serta dorongan motivasi. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik bagi keberlangsungan perusahaan.

Berdasarkan data dan informasi yang telah diberikan perusahaan, penulis mencoba menyebarkan kuesioner kepada sebagian karyawan berjumlah 20 orang, dengan tujuan untuk mengetahui lebih lanjut permasalahan yang ada di CV. Pelangi Food Bandung. Adapun hasil dari pra survei ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 2
Hasil Pra survei mengenai Kinerja Karyawan pada CV. Pelangi Food
Bandung

Pertanyaan	Ya	Persen	Tidak	Persen
Mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan	6	30%	14	70%
Bekerja sesuai dengan kemampuan	8	40%	12	60%
Pekerjaan selesai sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan perusahaan	5	25%	15	75%
Rata-rata		31,66		68,3

Sumber : Penulis mengolah data kuesioner pra survei 2024

Berdasarkan tabel 1.2, menunjukkan hasil kuesioner pra survei kinerja pegawai yang belum optimal dengan tidak ada kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki dengan jawaban responden 60% belum mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki tentunya hal ini akan mengakibatkan terhambatnya pencapaian target perusahaan, juga penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai *deadline* dengan jawaban responden 75% karyawan CV. Pelangi Food Bandung masih belum bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan sesuai waktu yang telah ditentukan. 70% dari jumlah responden belum bisa memenuhi target yang telah diterapkan perusahaan, hal ini menunjukkan kinerja karyawan CV. Pelangi Food Bandung belum optimal.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk tercapainya tujuan perusahaan, dengan motivasi kerja yang tinggi pegawai akan bekerja dengan giat dalam melaksanakan tugasnya-tugasnya dengan baik, tetapi jika motivasi kerja pegawai rendah tidak mempunyai semangat kerja cenderung akan mudah

menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dorongan motivasi dari pemimpin merupakan faktor penting dalam meningkatkan gairah kinerja pegawai untuk mencapai target perusahaan.

Destin, Dyah, dan Endah (2023:66) menyatakan bahwa, mereka termotivasi sesuai dengan kebutuhannya. Namun, kinerja pegawai dan motivasi ditentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Apabila motivasi yang diberikan dan diterapkan dengan baik akan menimbulkan gairah untuk terus maju bersama dan loyal terhadap perusahaan. Namun, jika motivasi yang diberikan kepada pegawai tidak cukup, maka kinerja yang diberikan juga tidak baik. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menyebabkan kinerja mereka lebih meningkat.

Menurut Muhamad Ekshan (2019:3) Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pada intinya motivasi menjadi salah satu solusi dalam mencapai tujuan. Motivasi juga dapat menjadi penentu keberhasilan. Organisasi tanpa adanya motivasi, maka tujuan ataupun target tidak akan tercapai (Shandi & Satria, 2020:47). Berdasarkan pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Motivasi ini berasal dari dorongan seseorang untuk memotivasi orang lain untuk melakukan pekerjaan mereka, dan ini diberikan oleh perusahaan kepada pegawai untuk membantu mereka mencapai tujuan perusahaan.

Fenomena motivasi yang terjadi di CV. Pelangi Food Bandung yaitu rendahnya motivasi terhadap karyawan karena kurangnya apresiasi terhadap kinerja karyawan seperti kurangnya penghargaan atas kinerja dan imbalan yang diberikan,

sehingga menyebabkan karyawan tidak berlomba-lomba untuk menunjukan performa terbaiknya. Lingkungan kerja kurang mendukung karena kondisi di beberapa area ruangan terasa panas diakibatkan kurangnya ventilasi udara sehingga karyawan merasa kurang nyaman dan terbatasnya gudang penyimpanan sehingga di beberapa ruangan dijadikan tempat penyimpan hasil produk menyebabkan karyawan kurang efektif dan efisien dalam bekerja. Penulis melakukan prasurvei di CV. Pelangi Food Bandung yang bertujuan untuk memperoleh gambaran awal tentang tingkat motivasi kerja. Peneliti mencoba melakukan prasurvei mengenai motivasi kerja dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sebanyak 20 orang untuk memperkuat fenomena dan membuktikan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan para karyawan, berikut hasil yang didapatkan :

Tabel 1. 3

Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja Karyawan pada CV. Pelangi Food Bandung

Pertanyaan	Ya	Persen	Tidak	Persen
Gaji yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan	8	40%	12	60%
Mendapatkan apresiasi ketika pekerjaan mencapai target	4	20%	16	80%
Sangat antusias mengerjakan pekerjaan	7	35%	13	65%
Rata-rata		31,66%		68,33%

Sumber : Penulis mengolah data kuesioner prasurvei 2024

Berdasarkan tabel 1.3, menunjukkan hasil pra survei motivasi kerja yang ada di CV. Pelangi Food Bandung ini belum sesuai yang diharapkan, tingkat apresiasi dalam pekerjaan di nilai rendah dengan 80% responden menjawab tidak setuju jika apresiasi terhadap karyawan berprestasi sudah baik. Hal ini menyebabkan karyawan tidak berlomba untuk menunjukkan hasil kerja yang maksimal, 60% karyawan menyatakan belum sesuainya gaji yang diharapkan, dan kurangnya antusias karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya ditunjukan dengan hasil 65% responden yang menjawab tidak setuju, hal ini perlu dijadikan bahan pertimbangan bagi CV. Pelangi Food Bandung.

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan dalam perusahaan tentunya dapat berubah begitu cepat dengan kondisi seperti ini perusahaan dituntut untuk melakukan berbagai strategi untuk bertahan hidup dan mempertahankan para karyawannya. Karyawan menyelesaikan tugas sudah menjadi bagian pekerjaan sehari-hari, jika atasan dan bawahan serta rekan kerja bisa berkomunikasi dengan secara efektif, tempat kerja yang produktif dapat dibangun. Karyawan dapat bekerja dengan optimal ketika berada didalam lingkungan yang nyaman dan yang memberikan mereka rasa aman. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif, dimana lingkungan kerja merupakan kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai, seperti lingkungan fisik serta lingkungan non fisik. Yayan yanuari (2019:45) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik

dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan dapat memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan membutuhkan kinerja yang optimal dari karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Fenomena lingkungan kerja pada CV. Pelangi Food Bandung yaitu kondisi lingkungan di beberapa area dianggap kurang nyaman oleh karyawan, seperti terbatasnya gudang penyimpanan yang menyebabkan sebagian area produksi dijadikan tempat penyimpanan hasil produk. Kurangnya ventilasi udara juga menyebabkan proses kerja menjadi kurang efektif dan efisien karena ruangan yang terasa panas sehingga menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal. Komunikasi antar karyawan yang kurang jelas menyebabkan terjadi kesalahan berulang, seperti hasil perebusan yang belum dingin sempurna yang sudah dilumuri tepung roti sudah dikemas sehingga produk tidak bisa bertahan lama, konflik antar atasan dan bawahan dengan tugas tambahan yang membuat karyawan tidak siap. Penulis melakukan prasurvei di CV. Pelangi Food Bandung yang bertujuan untuk memperoleh gambaran awal tentang lingkungan kerja. Peneliti mencoba melakukan prasurvei mengenai lingkungan kerja dengan menyebar kuesioner kepada responden sebanyak 20 orang untuk memperkuat fenomena dan membuktikan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan para karyawan, berikut hasil yang didapatkan :

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja Karyawan pada CV. Pelangi
Food Bandung

Pertanyaan	Ya	Persen	Tidak	Persen
Jendela dan ventilasi udara di CV. Pelangi Food Bandung sudah memadai	5	25%	15	75%
Ruangan digunakan sesuai dengan fungsinya	5	25%	15	75%
Kerjasama dan hubungan antar karyawan cukup baik	9	45%	11	55%
Rata-rata		31,66%		68,33%

Sumber : Penulis mengolah data kuesioner pra survei 2024

Berdasarkan tabel 1.4, menunjukkan hasil kuesioner pra survei lingkungan kerja yang ada di CV. Pelangi Food Bandung ini belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang mencapai 68,33% menyatakan “Tidak”. Pernyataan nomor satu dan dua menjadi jawaban paling negatif tertinggi dikarenakan kurangnya ventilasi udara di beberapa ruangan sehingga menyebabkan ruangan terasa panas dan tata letak ruangan yang belum sesuai dengan penyimpanan sebagian hasil produksinya yang disimpan di bagian tempat produksi packing menyebabkan kurang luasnya bekerja menyebabkan terhambatnya pekerjaan, hal ini perlu dijadikan bahan pertimbangan bagi CV. Pelangi Food Bandung.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Pada uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian mengenai

“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Pelangi Food Bandung”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah di jelaskan diatas, maka dapat di identifikasi beberapa masalah, antara lain :

1. Kinerja karyawan yang tidak stabil cenderung tidak memenuhi target perusahaan
2. Kurangnya apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan sehingga membuat karyawan tidak berantusias terhadap pekerjaannya membuat karyawan tidak berlomba-lomba untuk menunjukan performa terbaiknya.
3. Kondisi lingkungan kerja di beberapa ruangan CV. Pelangi Food Bandung masih kurang nyaman karena kurangnya ventilasi udara yang terdapat di ruangan sehingga pertukaran udara kurang lancar dan menyebabkan suhu di ruangan menjadi panas.
4. Kondisi lingkungan di salah satu ruangan packing di jadikan tempat penyimpanan hasil produksi sehingga menyebabkan penyempitan ruang dan menyebabkan kurang optimalnya pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah peneliti memberikan pembatas permasalahan agar dalam penelitian pembahasan dapat mencapai target sasaran yang diharapkan. Pembatasan masalah pada penelitian ini dibatasi oleh:

1. Variabel penelitian adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan
2. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja
3. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada CV. Pelangi Food Bandung
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Pelangi Food Bandung
3. Seberapa besar pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pelangi Food Bandung
4. Seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Pelangi Food Bandung

1.5.1 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengungkapkan dampak dari Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Pelangi Food Bandung, yang hasilnya merupakan salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh

gelar sarjana di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis kondisi motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada CV. Pelangi Food Bandung
2. Mengukur pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Pelangi Food Bandung
3. Mengukur pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pelangi Food Bandung
4. Mengukur pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pelangi Food Bandung

1.6 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

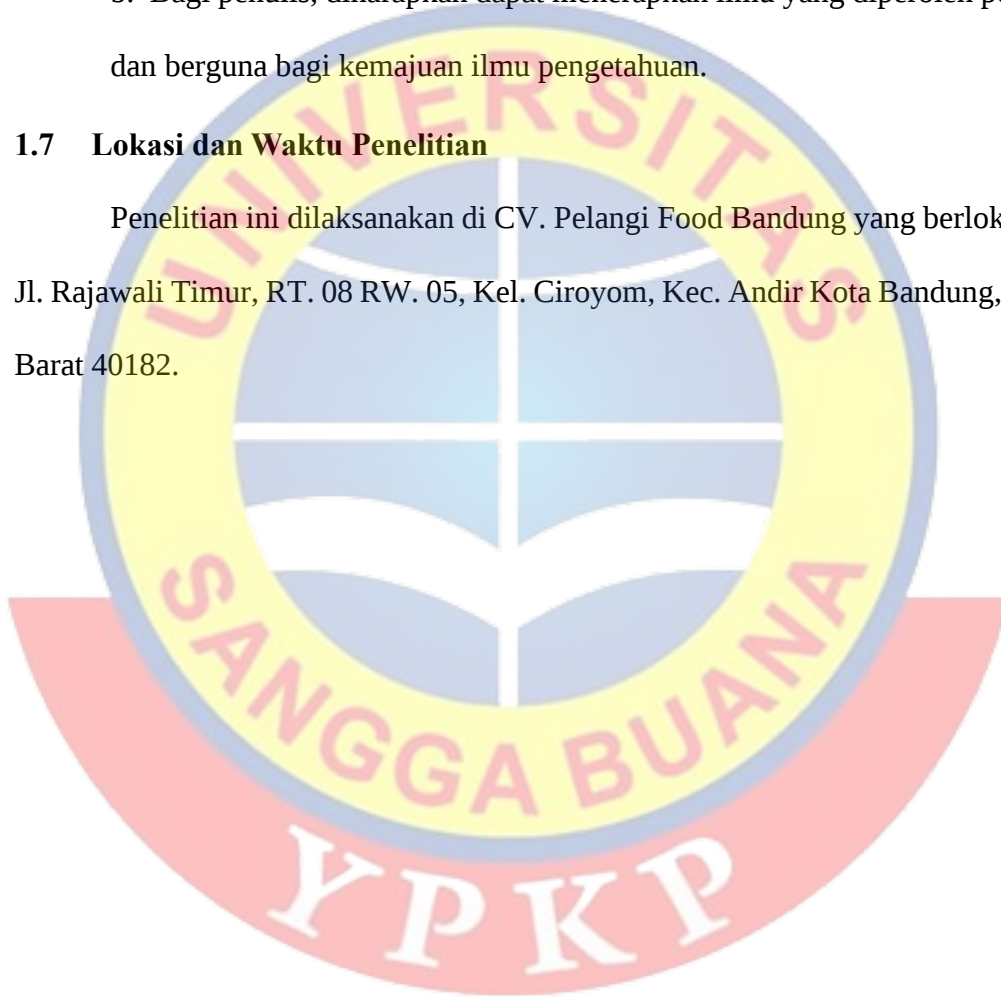
1. Manfaat teoritis
 - a. Diharapkan bahwa pembahasan penelitian ini akan memberikan wawasan, informasi ide dan pengetahuan baru kepada pihak lain yang berkepentingan.
 - b. Diharapkan bahwa pembahasan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya

2. Manfaat praktis

- a. Bagi CV. Pelangi Food Bandung, diharapkan menjadi bahan pertimbangan untuk bisa mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia
- b. Bagi penulis, diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh penulis dan berguna bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Pelangi Food Bandung yang berlokasi di Jl. Rajawali Timur, RT. 08 RW. 05, Kel. Ciroyom, Kec. Andir Kota Bandung, Jawa Barat 40182.



Tabel 1. 5
Jadwal Kegiatan Penelitaian

No	Kegiatan	Tahun 2024-2025						
		Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb
1	Pemilihan Topik							
2	Pengajuan Judul							
3	Bab I							
4	Bab II							
5	Bab III							
6	Sidang UP							
7	Pengolahan Data							
8	Bab IV							
9	Bab V							
10	Sidang Akhir							

Sumber : diolah pada tahun 2024

