

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dunia yang saling terhubung saat ini, pertarungan dalam mendominasi pasar semakin ketat, sehingga mengharuskan bisnis untuk mempertajam keunggulan kompetitif mereka. Kemajuan perusahaan sebagian besar bergantung pada kualitas tenaga kerjanya. Meskipun kecakapan teknologi dan sumber daya keuangan sangat penting, elemen manusia tetap menjadi faktor penting dalam mendorong kesuksesan. Selain itu, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk mendukung karyawan mereka dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Pada akhirnya, potensi SDM merupakan aset penting, yang memainkan peran sentral dalam kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Industri tekstil merupakan salah satu sektor utama dalam memproduksi bahan baku untuk kebutuhan masyarakat, khususnya sandang atau pakaian. Saat ini, industri tekstil menjadi sektor strategis bagi perekonomian Indonesia. Dengan meningkatnya persaingan antar perusahaan, setiap perusahaan dituntut untuk terus menciptakan keunggulan serta meningkatkan kualitas produk agar mampu bersaing dan bertahan. Untuk berkembang dalam lanskap yang kompetitif, perusahaan harus memprioritaskan motivasi karyawan yang kuat, yang sangat penting untuk kelangsungan hidup dan kesuksesan mereka.

Penanganan tenaga kerja perusahaan yang mahir secara signifikan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan utama dari setiap organisasi

adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan secara terus menerus, berusaha untuk mencapai dan melampaui tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja tersebut, motivasi karyawan yang tinggi sangatlah penting. Menurut Darmadi (dikutip dalam Rian Hidayat dan Sardin A. Anwar, 2022:392), dalam sebuah organisasi, karyawan adalah sumber kekuatan, yang dianggap sebagai aset berharga yang potensinya dapat dilepaskan melalui inisiatif pelatihan dan pengembangan. MSDM adalah ilmu dan metodologi yang berfokus pada pengelolaan individu secara efisien dan efektif, memaksimalkan kemampuan mereka untuk menyelaraskan dengan tujuan bersama.

SDM adalah komponen penting dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, terutama di dalam perusahaan. Tanpa dukungan karyawan yang terampil, keberlangsungan perusahaan akan terancam. Kemenangan sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi dan infrastruktur yang canggih, tetapi juga secara signifikan bergantung pada kualitas SDMnya. Individu-individu ini, yang menjadi tulang punggung operasi, adalah katalisator sejati untuk kesuksesan. Selain kompetensi, perusahaan juga membutuhkan pekerja yang memiliki motivasi tinggi. Motivasi karyawan yang tinggi akan mempermudah proses pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan motivasi yang rendah dapat menjadi penghalang yang signifikan dalam realisasinya.

Kinerja merupakan hal yang paling penting dalam setiap organisasi atau institusi. Mencapai kinerja karyawan yang terbaik bukanlah hal yang terjadi secara spontan, melainkan hasil dari proses evaluasi yang berkelanjutan. Menurut Rafiq (dikutip dalam Luthfi Umamul Husna dan Bangun Putra Prasetya, 2019), kinerja

didefinisikan sebagai faktor kunci yang mengukur kontribusi individu terhadap organisasi. Kinerja karyawan mencakup pencapaian seseorang dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti sikap, motivasi, dan kompetensi. Tantangan yang signifikan bagi perusahaan adalah meningkatkan motivasi karyawan, baik secara internal maupun eksternal, untuk mendorong kinerja yang lebih baik.

Menurut Fauzi dan Hidayat (2020:25) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses dalam organisasi untuk menilai kontribusi individu terhadap organisasi dalam jangka waktu tertentu. Proses ini mencakup aspek kualitatif maupun kuantitatif serta evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan, kinerja karyawan, dan akuntabilitas pegawai. Bagi perusahaan, hal ini membantu mengukur kinerja karyawan melalui metrik seperti keuntungan yang diperoleh selama suatu periode. Selain itu, penilaian ini juga digunakan untuk menentukan kompensasi karyawan, memberikan sanksi jika target tidak tercapai, dan memandu peningkatan karir berdasarkan prestasi kerja.

Menurut Ferdinatus sebagaimana dirujuk oleh Adeina Sri Nining et.al (2023:393) menyatakan bahwa motivasi kerja perlu dibangun berdasarkan kepribadian dan karakter yang baik. Jika dorongan motivasi kerja didasarkan pada prinsip atau alasan yang keliru, hal tersebut dapat menimbulkan dampak negatif, baik bagi individu maupun organisasi. Hal ini dapat digambarkan sebagai kekuatan internal, keinginan, atau kebutuhan yang mendorong seseorang untuk merasa berenergi dan terdorong untuk mengatasi dan memuaskan dorongan internal

mereka. Hal ini membuat individu bertindak dengan cara tertentu yang mengarah pada hasil yang optimal. Motivasi juga memiliki dampak substansial atas kinerja karyawan, dengan produktivitas kerja yang sering kali mengalami peningkatan ketika perusahaan menawarkan dukungan untuk tugas-tugas karyawan mereka. Oleh karena itu, perlu adanya langkah manajemen untuk menjamin suatu perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas, kompeten, dan memiliki motivasi terhadap perusahaan, sehingga dapat menciptakan keberhasilan sebuah perusahaan.

Motivasi kerja berfungsi sebagai katalisator utama yang secara signifikan mempengaruhi pencapaian hasil kerja. Tanpa adanya motivasi, karyawan mungkin akan kesulitan untuk melaksanakan tugas secara optimal, tidak memiliki dorongan internal yang diperlukan untuk berprestasi, dan dengan demikian memperlakukan pekerjaan mereka sebagai rutinitas belaka. Pemberian motivasi akan berdampak besar pada kinerja karyawan, di mana karyawan dengan motivasi rendah akan menunjukkan perbedaan signifikan dibandingkan dengan mereka yang memiliki motivasi tinggi.

Motivasi kerja dapat mengalami *fluktuasi*, bahkan terkadang menghilang sepenuhnya. Hilangnya motivasi kerja bisa terjadi ketika seseorang kekurangan alasan untuk bekerja, misalnya karena kehilangan semangat dalam hidup. Dalam arti luas, hilangnya motivasi kerja sering kali sejalan dengan hilangnya motivasi hidup. Jika kondisi ini berlangsung lama, dampaknya dalam jangka panjang bisa sangat serius, hingga berisiko pada kematian. Karyawan dalam suatu organisasi merupakan bagian dari komunitas yang memiliki karakteristik masing-masing. Motivasi berperan penting dalam mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan

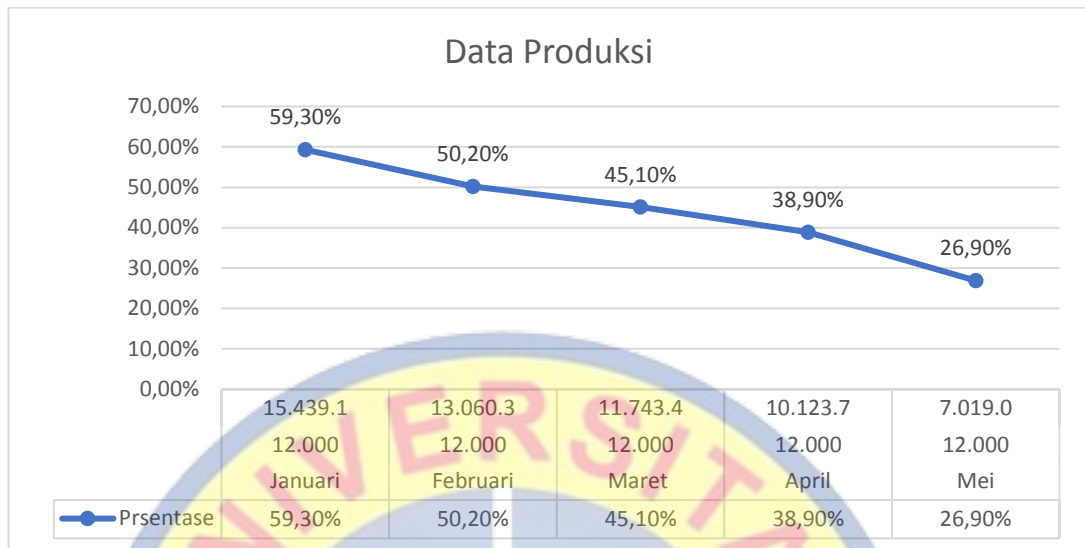
perilaku seseorang agar bersedia bekerja keras untuk mencapai hasil yang optimal. Karena CV. Nurfitria Textile berusaha untuk mengembangkan bisnisnya, perusahaan harus memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk memastikan pemenuhan pesanan pelanggan yang berkelanjutan dan untuk mendukung pertumbuhan perusahaan. Namun, saat ini perusahaan menghadapi beberapa tantangan, salah satunya adalah penurunan kinerja staf yang ditandai dengan tidak tercapainya target produksi. Tidak tercapainya target dalam pembuatan produk ini tentunya sangat merugikan bagi perusahaan, tidak tercapainya target dalam pembuatan produk akan berdampak pada keterlambatan dalam memenuhi pesanan dari konsumen dan mundurnya pembayaran atas pesanan produk tersebut.

Adapun data kinerja karyawan di CV. Nurfitria Textile yang tercermin dari hasil produksi bulan Januari – Mei :

Tabel 1. 1
Data Kinerja Terkait Produksi Pada Bulan Januari Sampai Dengan Mei
Tahun 2024 (Dalam Presentase)

No	Bulan	Target	Capaian Produksi	Presentase
1	Januari	12.000	15.439.1	59,30%
2	Februari	12.000	13.060.3	50,20 %
3	Maret	12.000	11.743.4	45,10%
4	April	12.000	10.123.7	38,90%
5	Mei	12.000	7.019.0	26,90%

Sumber : CV. Nurfitria Textile (2024)



Gambar 1. 1
Diagram Data Produksi

Bersumber Bagan 1.1 serta Gambar 1.1, data tersebut menggambarkan kinerja produksi dari Januari hingga Mei 2024 di CV. Nurfitria Textile. Data ini menggambarkan hasil produksi bulanan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan dari Januari hingga Mei, dengan target produksi sebesar 12.000 unit setiap bulannya. Namun, hasil produksi bervariasi setiap bulan. Pada bulan Januari, produksi mencapai 15.439,1 unit, melampaui target dengan persentase 59,30%. Di bulan Februari, terjadi penurunan produksi menjadi 13.060,3 unit, dengan capaian 50,20%. Produksi bulan Maret turun lebih lanjut menjadi 11.743,4 unit, atau 45,10%. Pada April, pencapaian menurun lagi menjadi 10.123,7 unit, yang merupakan 38,90% dari target. Sementara itu, di bulan Mei terjadi penurunan tajam, dengan produksi sebesar 7.019,0 unit dan capaian 26,90%. Secara umum, data ini menunjukkan tren penurunan dalam pencapaian produksi dari bulan Januari hingga Mei, di mana hanya pada bulan Januari target produksi berhasil terlampaui.

target, mungkin disebabkan oleh faktor internal atau eksternal yang mempengaruhi produksi. Dengan demikian, meskipun ada variasi dalam pencapaian, perusahaan perlu mengevaluasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja produksi untuk memastikan konsistensi dalam mencapai target bulanan yang ditetapkan. Jika hal ini terus menerus dibiarkan, akan memberikan dampak yang sangat buruk pada keberlangsungan perusahaan, kondisi penurunan kinerja karyawan ini diperkuat oleh hasil pra survey yang penulis lakukan pada karyawan pada CV. Nurfitria Textile sebagai berikut :

Tabel 1. 2
Observasi Awal Kinerja Pegawai Tahun 2024

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Karyawan dapat menghasilkan produk dengan kualitas kerja yang sesuai dengan standart perusahaan	14	43.8%	18	56.3%
2	Karyawan berusaha untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan baik dan cepat	13	40.6%	19	59.4%
3	karyawan selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan saya	13	40,6%	19	59,4%
4	Karyawan sangat terampil berkomunikasi melalui media online maupun offline	10	31.3%	22	68.8%
5	Karyawan dapat memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja	14	43.8%	18	56.3%

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
	Rata - Rata		40.02%		60.04%
Jumlah Responden : 32 orang					

Sumber : Data Primer, diolah 2024)

Tabel 1.2 menyajikan temuan dari survei pendahuluan tentang kinerja karyawan yang dilakukan pada tahun 2024. Survei ini melibatkan 32 peserta dan menilai enam indikator kinerja karyawan yang berbeda, dengan mengkategorikan tanggapan berdasarkan persentase persetujuan dan ketidaksetujuan terhadap pernyataan. Pada indikator kualitas produk yang sesuai standar perusahaan, 43,8% responden menyatakan setuju bahwa karyawan mampu menghasilkan produk sesuai standar, sedangkan 56,3% lainnya tidak setuju. Dalam hal kecepatan dan ketelitian menyelesaikan tugas, 40,6% responden setuju bahwa karyawan bekerja cepat dan teliti, sementara 59,4% tidak setuju. Mengenai tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan, 40,6% responden menyatakan bahwa karyawan bertanggung jawab penuh, namun 59,4% lainnya tidak sepakat. Pada aspek kemampuan komunikasi, 31,3% responden menilai bahwa karyawan memiliki keterampilan komunikasi yang baik, baik secara daring maupun luring, sementara 68,8% lainnya berpendapat sebaliknya. Dalam hal kerja sama dengan rekan kerja, survei mengungkapkan bahwa 43,8% responden setuju bahwa karyawan unggul dalam bekerja secara kolaboratif, sementara 56,3% memiliki pendapat yang berbeda. Secara keseluruhan, rata-rata partisipan yang menyatakan "Ya" yakni 40,02%, sedangkan yang menyatakan "Tidak" yakni 60,04%, menunjukkan bahwa

mayoritas responden menilai ada beberapa aspek kinerja karyawan yang perlu ditingkatkan.

Berdasarkan hasil survei terhadap pegawai, dapat disimpulkan bahwa ketidaktercapaiannya target dalam pembuatan produk ini disebabkan oleh beberapa faktor, terutama penurunan kinerja karyawan yang diakibatkan oleh kurangnya motivasi dalam bekerja. Masalah-masalah seperti tingkat ketidakhadiran karyawan, keterlambatan masuk kerja, banyaknya karyawan yang bolos, dan ketidaksadaran terhadap pelanggaran peraturan perusahaan dianggap sebagai penyebab utama penurunan kinerja tersebut. Tantangan terkait motivasi kerja terlihat dari tingkat ketidakhadiran karyawan dari Januari hingga Mei 2024.

Tabel 1. 3

Data Terkait Absensi Karyawan Pada CV. Nurfitria Textile

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Telat	Mangkir	Jumlah
Januari	60	9	8	11	6	34
Februari	60	7	9	16	11	43
Maret	60	6	7	13	9	35
April	60	7	11	12	8	38
Mei	60	8	9	15	16	48

Sumber : CV. Nurfitria Textile (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan data terkait absensi karyawan di CV. Nurfitria Textile pada tahun 2024. Dari total 60 karyawan, terdapat 34 karyawan yang tidak hadir pada Januari, dengan 9 sakit, 8 izin, 11 terlambat, dan 6 mangkir. Pada bulan Februari, jumlah ketidakhadiran meningkat menjadi 43 karyawan, terdiri dari 7 sakit, 9 izin, 16 terlambat, dan 11 mangkir. Maretss mencatat sedikit penurunan dengan total 35 karyawan absen, yaitu 6 sakit, 7 izin, 13 terlambat, dan

9 mangkir. Pada April, angka ketidakhadiran naik menjadi 38, dengan 7 sakit, 11 izin, 12 terlambat, dan 8 mangkir. Sementara itu, pada Mei, jumlah ketidakhadiran mencapai puncaknya dengan 48 karyawan absen, terdiri dari 8 sakit, 9 izin, 15 terlambat, dan 16 mangkir. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa jumlah ketidakhadiran bervariasi setiap bulan, dengan puncaknya pada Mei, terutama karena meningkatnya angka mangkir. Tabel tersebut menunjukkan tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan ketidakhadiran karena sakit atau izin. Masalah kedisiplinan ini dapat dikaitkan dengan kurangnya motivasi karyawan, sebuah kesimpulan yang didukung oleh temuan survei pendahuluan yang dilakukan oleh penulis terhadap staf CV. Nurfitria Textile, seperti yang dirangkum di bawah ini.

Tabel 1. 4
Observasi Awal Motivasi Pegawai Tahun 2024

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Karyawan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi	10	31.3%	22	68.8%
2	Karyawan menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan perlindungan fisik berupa tempat tinggal	9	28.1%	23	71.9%
3	Karyawan mendapat perlindungan dari ancaman dan bahaya berupa tunjangan	16	50%	16	50%

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
	kesehatan, asuransi kecelakaan kerja				
4	Karyawan mendapat pujian dari atasan saya atas hasil kerja memuaskan	11	34.4%	21	65.6%
5	Karyawan mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri	15	46.9%	17	53.1%
Rata - Rata			38.14%		61.88%
Jumlah Responden : 32 Orang					

Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Bersumber bagan 1.4 menampakkan hasil prasurvey mengenai disiplin kerja pada tahun 2024. Prasurvey ini melibatkan 32 responden mengenai motivasi dan kondisi kerja karyawan sebanyak 31.3% karyawan merasa termotivasi untuk bekerja dengan tepat dan cepat sesuai target produksi, sedangkan 68.8% tidak merasakan hal tersebut. Hanya 28.1% responden yang menganggap gaji mereka cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal, sementara mayoritas, yakni 71.9%, merasa gaji mereka tidak mencukupi. Sebanyak 50% karyawan menyatakan mendapatkan tunjangan kesehatan dan asuransi kecelakaan kerja, namun separuh lainnya belum menerimanya. Sebanyak 34.4% karyawan merasa diapresiasi oleh atasan atas kinerja mereka, sedangkan 65.6% tidak mendapatkan pengakuan tersebut. Sebanyak 46,9% karyawan merasa percaya diri dalam memanfaatkan potensi mereka dan bekerja secara mandiri, sementara 53,1% tidak memiliki pendapat yang sama. Secara keseluruhan, rata-rata jawaban “Ya” adalah 38,14%,

dan jawaban “Tidak” sebesar 61,88%. Angka-angka ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa kurang termotivasi dan tidak sepenuhnya puas dengan kondisi kerja mereka saat ini.

Motivasi kerja merupakan faktor penting bagi setiap karyawan. Individu dengan tingkat dorongan yang tinggi, biasanya menunjukkan kemahiran yang luar biasa. Sebaliknya, jika karyawan kurang termotivasi, kinerja mereka akan menurun, pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik, dan mereka menjadi kurang dapat diandalkan serta berpotensi sering absen. Semakin besar kepuasan kerja di antara karyawan, semakin tinggi pula rasa tanggung jawab mereka dalam bekerja. Peningkatan tanggung jawab ini dapat diukur, misalnya, dengan memeriksa tingkat kehadiran karyawan.

Situasi tersebut, terlihat jelas bahwa penurunan kinerja karyawan menjadi sebuah kendala bagi perusahaan, yang disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja yang dapat kita lihat dalam absensi karyawan, seperti yang terungkap melalui data hasil kuesioner. Oleh karena itu, seperti yang diungkapkan oleh para ahli, pentingnya motivasi dalam memengaruhi kinerja karyawan tidak dapat diabaikan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menyelidiki sejauh mana motivasi kerja berdampak atas kinerja staf di CV. Nurfitria Textile, sebuah fokus yang terangkum dalam judul penelitian ini "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada CV. Nurfitria Textile".

1.2 Identifikasi Masalah

Penulis dapat mengidentifikasi masalah yang ada di CV (Nurfitria Textile) berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya:

1. Kinerja karyawan pada CV. Nurfitria Textile tidak optimal terlihat dari data produksi masih kurang untuk memenuhi target.
2. Motivasi kerja masih lemah, terlihat dari data absensi dimana angka mangkirnya terus mengalami peningkatan yang memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan, sehingga karyawan kurang terdorong untuk memberikan performa terbaik mereka.
3. Kurangnya motivasi pada karyawan disebabkan oleh perasaan tidak dihargai atas upaya dan pencapaian yang telah mereka capai.

1.3 Pembatasan Masalah

Bersumber latar belakang dan masalah yang telah diidentifikasi, serta dengan mempertimbangkan keterbatasan yang ada, maka penulis memfokuskan penelitian pada dampak motivasi atas kinerja karyawan di CV. Nurfitria Textile.

1.4 Rumusan Masalah

Bersumber pada konteks yang telah ditetapkan dan isu-isu penelitian yang teridentifikasi, para penulis telah menyusun pernyataan masalah berikut ini:

1. Bagaimana motivasi kerja pada CV. Nurfitria Textile Kabupaten Bandung menurun.
2. Bagaimana kinerja karyawan Pada CV. Nurfitria Textile Kabupaten Bandung menurun.

3. Seberapa besar pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada CV. Nurfitria textile Kabupaten Bandung.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Tujuan utama dari studi ini yakni untuk mengumpulkan data dan informasi penting untuk tugas akhir, khususnya mengeksplorasi dampak motivasi kerja atas kinerja pekerja CV. Nurfitria Textile. Penelitian ini merupakan syarat utama untuk menyelesaikan program pendidikan S1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sangga Buana.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan tantangan yang telah diidentifikasi, pernyataan utama penelitian dijelaskan dibawah ini :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis motivasi kerja pada CV. Nurfitria Textile.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis kinerja karyawan pada CV. Nurfitria Textile.
3. Mengukur sejauh mana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Nurfitria Textile.

1.6 Kegunaan Teoritis

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Temuan dari penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan dan penelaahan konsep mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat berguna sebagai landasan bagi penelitian-penelitian berikutnya yang memiliki keterkaitan, baik sebagai studi lanjutan, pelengkap, maupun penyempurna.

1.6.2 Manfaat Praktis

A. Bagi Penulis

Penyelidikan ini memiliki potensi untuk meningkatkan pemahaman dan wawasan ke dalam bidang disiplin di tempat kerja dan kinerja karyawan dalam lingkungan perusahaan. Selain itu, penelitian ini merupakan aplikasi nyata dari konsep-konsep sumber daya manusia yang diserap dalam sesi akademis, sehingga dapat menjembatani antara pembelajaran teoretis dan penerapan praktis.

B. Bagi Perusahaan

Temuan studi ini diharapkan bisa bermanfaat dan berkontribusi pada kemajuan ilmu manajemen, khususnya manajemen SDM, dengan memberikan gambaran mengenai bagaimana motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini pada CV. Nurfitria yang berlokasi di Kp. Bojong Koneng RT.003 RW.005, Canguang, Rancaekek, Kabupaten Bandung.

B. Waktu Penelitian

Penyusunan penelitian ini dilaksanakan dari bulan Mei sampai dengan bulan Desember 2024.

Tabel 1. 5
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan Kegiatan									
		Mei	Juni	Juli	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Pengajuan judul										
2	Penyusunan Bab I										
3	Penyusunan Bab II										
4	Penyusunan BAB III										
5	Sidang UP										
6	Pengolahan Data										
7	Penyusunan BAB IV										
8	Penyusunan BAB V										
9	Sidang Akhir										

Sumber : Data yang Diolah Penulis