

BAB 1

PENDAHULUAN

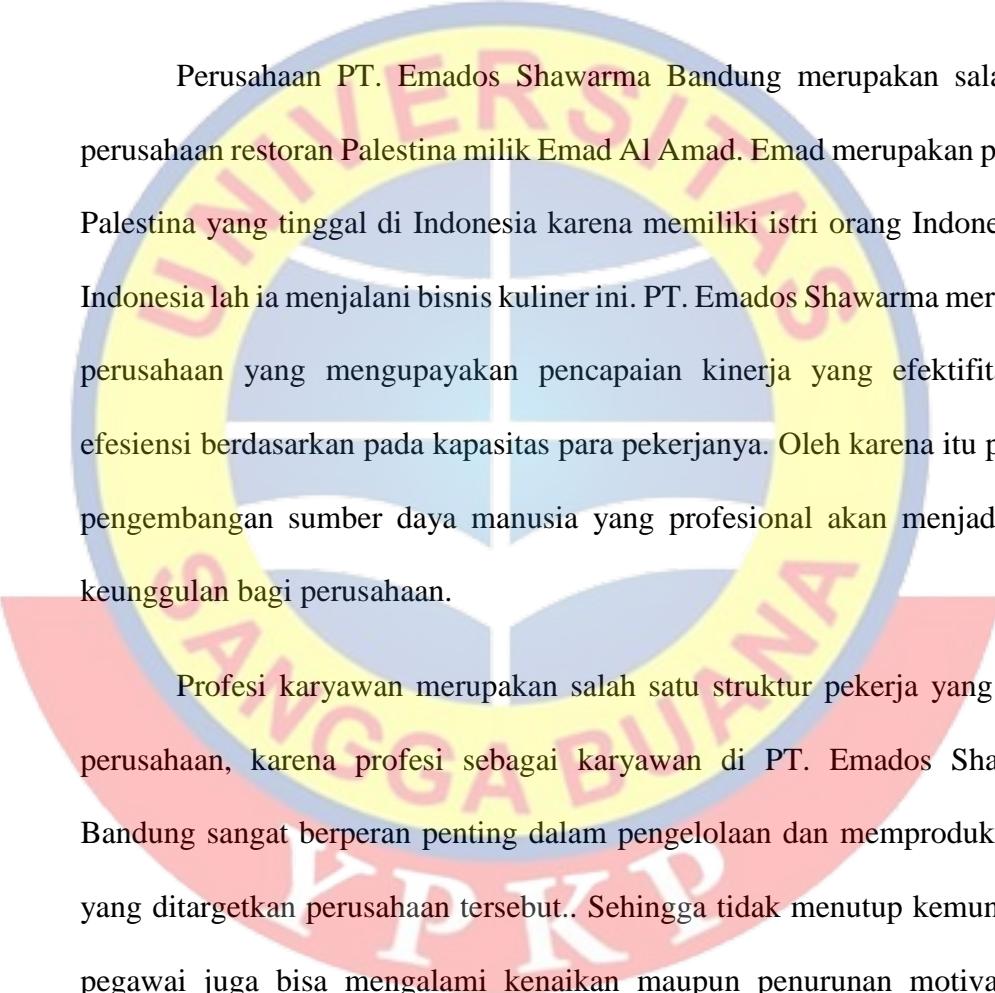
1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring berkembangnya perusahaan kini banyak menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan karyawan yang berkualitas. Peran manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan. SDM merupakan salah satu faktor yang berhubungan langsung dengan operasional perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Tugas dan pengawasan SDM, yang merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam setiap aktivitasnya, karyawan membutuhkan motivasi untuk dapat mencapai tujuan perusahaan agar bekerja secara giat dan optimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Selain dari motivasi, lingkungan kerja juga memiliki peran penting untuk mendukung kinerja pegawai tersebut. Apabila lingkungan kerja yang dirasakan baik serta nyaman, maka kinerja pegawai akan meningkat, perhatian dari perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memadai merupakan hal penting dalam peningkatan kinerja pegawai. .

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya kinerja pegawai adalah upaya-upaya dalam peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal ataupun internal, sehingga harus disadari bahwa salah satu alasan pegawai bekerja di dalam suatu

perusahaan adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari atau kebutuhan ekonominya serta kebutuhan akan berprestasi yang mendapat pengakuan dari orang lain, dan dengan adanya kepastian dalam menerima gaji, sehingga pegawai merasa terjamin untuk dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.



Perusahaan PT. Emados Shawarma Bandung merupakan salah satu perusahaan restoran Palestina milik Emad Al Amad. Emad merupakan pria asal Palestina yang tinggal di Indonesia karena memiliki istri orang Indonesia. Di Indonesia lah ia menjalani bisnis kuliner ini. PT. Emados Shawarma merupakan perusahaan yang mengupayakan pencapaian kinerja yang efektifitas dan efisiensi berdasarkan pada kapasitas para pekerjanya. Oleh karena itu peranan pengembangan sumber daya manusia yang profesional akan menjadi suatu keunggulan bagi perusahaan.

Profesi karyawan merupakan salah satu struktur pekerja yang ada di perusahaan, karena profesi sebagai karyawan di PT. Emados Shawarma Bandung sangat berperan penting dalam pengelolaan dan memproduksi hasil yang ditargetkan perusahaan tersebut.. Sehingga tidak menutup kemungkinan pegawai juga bisa mengalami kenaikan maupun penurunan motivasi saat bekerja. Hal itu tentu menjadi sorotan mengenai kinerja pegawai karena akan berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan. Kinerja pegawai dirasa sangat menurun.

Berdasarkan hasil pengamatan dan pengumpulan data awal, ditemukan adanya beberapa indikasi masalah pada PT. Emados Shawarma Bandung dapat dilihat dari data – data pendukung dan melalui kuisioner yang penulis peroleh terhadap pegawai PT. Emados Shawarma Bandung :

Tabel 1.1

**Perkembangan Ketidakhadiran Karyawan PT. Emados Shawarma
Periode 2021 – 2022**

No	Keterangan	2021	2022	Naik/Turun
1	Sakit	20%	13%	-7%
2	Izin	19%	23%	4%
3	Alfa	9%	18%	9%

Sumber : General Manager PT. Emados Shawarma

Dalam tabel 1.1 menunjukkan bahwa persentase tingkat kehadiran kerja karyawan pada PT. Emados Shawarma Bandung tingkat kehadiran mengalami naik turun. karyawan tidak masuk kerja dikarnakan izin, sakit dan alfa. Di tahun 2021 keterangan sakit yaitu 20% menurun 7% dengan hasil persentase 13% di tahun 2022 , keterangan izin di tahun 2021 yaitu 19% mengalami peningkatan sebesar 4% dengan hasil persentase pada tahun 2022 sebesar 23%, dan keterangan alfa juga pada tahun 2021 yaitu 9% lalu mengalami peningkatan sebesar 9% dengan hasil persentase pada tahun 2022 18%.

Tabel 1.2
Pra Survey Mengenai Motivasi Kerja (X1)

No	Materi Pertanyaan	Jawaban				Total	
		Ya		Tidak			
		F	%	F	%		
1	Pencapaian kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan	5	50%	5	50	100%	
2	Karyawan mendapatkan bonus, tunjangan maupun asuransi pada perusahaan	3	30%	7	70%	100%	
3	Perusahaan selalu memberikan hadiah atas prestasi yang dicapai karyawan	0	0%	10	100%	100%	
4	Atasan selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan	5	50%	5	50%	100%	
5	Karyawan mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai dalam melaksanakan pekerjaannya.	3	30%	7	70%	100%	

Sumber : Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas diperoleh bahwa pada pernyataan perusahaan selalu memberikan hadiah atas prestasi yang dicapai karyawan jumlah persentase tertinggi responden yang menjawab tidak sebanyak 100%. Alasannya karena belum pernah perusahaan memberikan hadiah atas prestasi yang dicapai karyawan, pada pernyataan mengenai karyawan mendapatkan bonus, tunjangan maupun asuransi pada perusahaan dan karyawan mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai dalam

melaksanakan pekerjaannya jumlah persentase yang sama responden yang menjawab adalah tidak sebanyak 70%. Menyebabkan karyawan jadi tidak bersemangat dalam bekerja dan kurang memotivasi dalam bekerja.

Dapat dilihat dari fenomena di lapangan yaitu rendahnya motivasi pegawai pada PT. Emados Shawarma Bandung saat bekerja. Berdasarkan pengamatan dan wawancara singkat dengan beberapa pegawai di PT. Emados Shawarma Bandung, mereka yang datang bekerja terlihat kurang bersemangat dan bermalas – malasan saat bekerja. Gaji yang dirasa kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan adanya penolakan untuk kenaikan gaji para pegawai, membuat pegawai mengeluh khususnya pegawai yang sudah berkeluarga. Dalam kesehariannya pula. Sehingga semakin menambah keburukan.

Tabel 1.3

Lingkungan Kerja pada PT. Emados Shawarma

Periode 2021 – 2022

No	Jenis Sarana dan Prasarana	2021	2022
1	Meja	12	14
2	Kursi	40	48
3	AC	2	2
4	Lampu	6	7
5	Mesin Roaster	1	1
6	Toilet	2	2
7	Penggoreng	4	6
8	Kantor	1	1
9	Tungku	4	6

Sumber : General Manager PT. Emados Shawarma

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat jenis sarana dan prasarana yang ada di PT. Emados Shawarma. Pada setiap tahunnya terdapat perbedaan jumlah dari setiap unit tersebut, ada yang mengalami peningkatan dan ada juga yang mengalami penetapan. Hal ini disesuaikan dengan keadaan unit tersebut. Berikut ini adalah kondisi unit lingkungan kerja pada PT. Emados Shawarma :

Tabel 1.4

Kondisi Lingkungan Kerja pada PT. Emados Shawarma

Periode 2021 – 2022

No	Jenis Sarana dan Prasarana	2021		2022	
		Layak	Tidak Layak	Layak	Tidak Layak
1	Meja	12	-	14	-
2	Kursi	40	-	48	-
3	AC	1	1	1	1
4	Lampu	4	2	5	2
5	Mesin Roaster	1	-	1	-
6	Toilet	1	1	1	1
7	Penggoreng	4	-	6	-
8	Kantor	1	-	1	-
9	Tungku	4	-	6	-

Sumber : General Manager PT. Emados Shawarma

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa kondisi sarana dan prasana pada PT. Emados Shawarma pada tahun 2021 dan 2022 ada beberapa fasilitas yang tidak layak digunakan yaitu AC, lampu dan toilet. Dapat dilihat dari fenomena yang diambil yaitu toilet yang kurang bersih karena *cleaning service* tidak membersihkan setiap hari, tetapi hanya 2 hari sekali, sedangkan karyawan dan pelanggan yang sebanyak itu memakai toilet setiap jamnya dengan memakai

alas kaki atau sepatu ke dalam toilet yang datang dari luar maupun yang sudah ada ada didalam ruangan. AC yang mati atau rusak di titik dekat ruang kitchen menyebabkan ruangan panas dan pengap disisi itu pula hanya ada satu penerangan dan kurangnya sirkulasi udara yang masuk di ruangan tersebut.

Tabel 1.5
Pra Survey Mengenai Lingkungan Kerja (X2)

No	Materi Pertanyaan	Jawaban				Total	
		Ya		Tidak			
		F	%	F	%		
1	Karyawan mendapatkan perlengkapan penerangan lampu ruang kerja yang memadai	6	60%	4	40	100%	
2	Karyawan merasa jumlah sirkulasi yang ada sudah sesuai dengan jumlah karyawan yang ada di dalam ruangan	4	40%	6	60%	100%	
3	Perusahaan memberikan tata letak ruangan yang mendukung agar karyawan merasa nyaman	3	30%	7	70%	100%	
4	Perusahaan memindahkan karyawan secara mendadak	9	90%	1	10%	100%	
5	Atasan dan karyawan memiliki jalinan komunikasi yang baik	6	60%	4	40%	100%	

Sumber : Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas diperoleh hasil rata-rata responden menjawab ya dengan pernyataan perusahaan memindahkan karyawan secara

mendadak pada kuisioner prasurvei dengan persentase 90% menjawab ya, yang menunjukan bahwa perusahaan memindahkan karyawan secara mendadak yang dirasa karyawan tidak nyaman dalam hal itu, berdasarkan hasil prasurvei diatas diketahui pernyataan pada Perusahaan memberikan tata letak ruangan yang mendukung agar karyawan merasa nyaman dengan persentase 70% menjawab tidak.

Respon dengan persentase sedikit terdapat pada pernyataan Karyawan mendapatkan perlengkapan dan penerangan lampu ruang kerja yang memadai ada pun atasan dan karyawan memiliki jalinan komunikasi yang baik keduanya memiliki persentase sebesar 40% menjawab tidak, sehingga menunjukan bahwa karyawan mendapatkan penerangan lampu yang cukup di ruang kerja, karyawan pun mengakui adanya jalinan komunikasi yang cukup antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja secara langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja pada karyawan.

Tabel 1.6

Tingkat Penjualan Pada PT. Emados Shawarma Bandung

Periode 2021 = 2022

Tahun	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	% Percentase
2021	1.448.000.000	923.824.000	63,8%
2022	1.448.000.000	1.093.240.000	75,5%

Sumber : General Manager PT. Emados Shawarma

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa penjualan PT. Emados Shawarma Bandung selalu mengalami fluktuasi dari tahun ketahun. Pada tahun

2021 jumlah realisasi penjualan sebesar Rp 923.824.000 sedangkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan adalah Rp 1.448.000.000, Ini berarti pada tahun tersebut hanya mampu mencapai 63,8%. Pada tahun 2022 jumlah realisasi penjualan sebesar Rp 1.093.240.000 sedangkan target yang ditetapkan perusahaan Rp.1.448.000.000 berarti perusahaan hanya mampu mencapai target sebesar 75,5%.

Tabel 1.5

Pra Survey Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

No	Materi Pertanyaan	Jawaban				Total	
		Ya		Tidak			
		F	%	F	%		
1	Karyawan menguasai bidang pekerjaan masing - masing	6	60%	4	40	100%	
2	Karyawan mencapai target yang diberikan oleh perusahaan	3	30%	7	70%	100%	
3	Karyawan menyelesaikan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab karyawan dalam kurun waktu tertentu dengan baik.	5	50%	5	50%	100%	
4	Karyawan menggunakan waktu kerja dengan maksimal tanpa melakukan aktivitas pribadi	5	50%	5	50%	100%	
5	Karyawan dapat memahami setiap pekerjaan itu sendiri	7	70%	3	30%	100%	

Sumber : Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1. 5 di atas diperoleh rata-rata responden menjawab tidak dengan persentase 70% dan menjawab ya dengan persentase 30% pernyataan Karyawan mencapai target yang diberikan oleh perusahaan pada

kusioner prasurvey, sehingga menunjukan bahwa sebagian pegawai masih kurang bisa menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai target perusahaan. Hal ini akan menjadi suatu masalah sehingga hasil kerja perusahaan tidak optimal.

Penyebabkan penurunan penjualan terdiri dari penurunan kualitas barang, terbatasnya persediaan bahan baku, terbatasnya teknologi, berubahnya selera konsumen, munculnya barang pengganti, munculnya pesaing, sering terjadi kosong persediaan barang, harga lebih tinggi, harga yang rendah, turunnya kegiatan promosi

Dapat dilihat dari fenomena yaitu rendahnya target penjualan pada PT. Emados Shawarma Bandung seringkali kurangnya pengarahan yang jelas terhadap pegawai mengenai sasaran dan harapan sehingga tidak tercapainya target yang diharapkan dan masih banyak pegawai yang kurang bisa memanfaatkan waktu dengan efektif sehingga tidak jarang ada pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya. Selain itu masih adanya pegawai yang menggunakan waktu kerja untuk melakukan pekerjaan lain yang tidak seharusnya dilakukan pada saat bekerja seperti bermain game saat bekerja dan cenderung bermain handphone saat bekerja.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT.Emados Shawarma Bandung adanya beberapa permasalahan yang ada di PT. Emados Shawarma Bandung, maka menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang mengakibatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kurang baik dan kurang nyaman dan berimbang pada kehadiran pegawai yang menurun dan kurangnya semangat bekerja pada

pegawai yang akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan di PT. Emados Shawarma Bandung. Berdasarkan pernyataan di atas, maka tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT.EMADOS SHAWARMA Di Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berikut adalah beberapa masalah yang timbul terkait dengan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan :

1. Tingkat ketidakhadiran izin dan alfa pegawai periode 2021 - 2022, dalam satu tahun terakhir mengalami peningkatan sebesar 4% keterangan izin dan 9% keterangan alpa.
2. Banyak fasilitas seperti AC mati, lampu yang kurang terang dan toilet sering kali kotor dan mengeluarkan aroma yang tidak sedap yang artinya kurang layak untuk dipakai.
3. Tingkat penjualan pada periode 2021 – 2022 mengalami fluktuasi dari tahun ketahun hanya mencapai target 63,8% di tahun 2021 dan 75,5% di tahun 2022.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka masalah dibatasi sebagai berikut yaitu :

1. Variabel bebas yang diteliti adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja.
2. Variabel terikat yang diteliti adalah kinerja pada karyawan..

1.4 Perumusan Masalah

Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada PT. Emados Shawarma Bandung?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada PT. Emados Shawarma Bandung?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada PT. Emados Shawarma Bandung?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang hasilnya dituangkan ke dalam bentuk skripsi, yang merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang program sarjana jurusan manajemen program studi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung. Tujuan penelitian mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kondisi motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai di PT. Emados Shawarma Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai parsial di PT. Emados Shawarma Bandung.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai simultan di PT. Emados Shawarma Bandung.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Menjadikan dasar untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mendalami faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dan bagaimana faktor-faktor tersebut dapat dipadukan dengan faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dan mampu memberikan kontribusi dalam menyusun penelitian – penelitian selanjutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan saran dalam meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Emados Shawarma.

b. Bagi Peneliti

Untuk meningkatkan pengetahuan tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Emados Shawarma.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Emados Shawarma. Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan di PT. Emados Shawarma di Jalan Citarum No.2, Cihapit, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115

Tabel 1.10 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktobe				Maret					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Pengajuan Judul																														
2	BAB I																														
3	BAB II																														
4	BAB III																														
5	Seminar Proposal																														
6	Pengumpulan Data																														
7	BAB IV dan BAB V																														
8	Revisi BAB IV & V																														
10	Sidang Akhir Skripsi																														

