

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Tingkat persaingan dunia usaha saat ini khususnya di Indonesia sangat ketat, hal ini dapat diketahui karena setiap perusahaan berusaha untuk dapat merebut *market share* guna memperoleh keuntungan. diketahui bahwa salah satu industri yang mengalami peningkatan dalam pesaing adalah industrirumahan (*home industry*). Industri dalam produk makanan merupakan salah satu industri dalam sektor pangan. Pertumbuhan *market size* sektor industri makanan mengalami kenaikan setiap tahunnya, Begitu pula di kota Bandung yang masih menjadi daerah industri makanan yang terkenal pada jajanan masyarakat.

Industri makanan memiliki potensi cukup besar di pasar sehingga persaingan produk makanan di pasar sangat ketat, hal ini karena produk makanan merupakan salah satu komoditi yang berpotensi untuk dikembangkan di pasar. Hal itu didasarkan pada pertumbuhan jumlah pesaing yang bermunculan. Melihat kondisi di atas, menarik perhatian perusahaan yang bergerak di industri makanan untuk memproduksi makanan dengan kualitas yang baik dan merebut pangsa pasar dengan memproduksi makanan yang diinginkan konsumen.

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang

tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau instansi melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan sebagai mitra utama dalam menujung keberhasilan suatu perusahaan.

Perusahaan dan karyawan adalah dua pihak yang saling membutuhkan. Karyawan merupakan asset penting dari sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai alat penggerak perusahaan untuk dapat terus menjalankan usahanya. Seberapa canggih teknologi yang dimiliki perusahaan, tanpa adanya karyawan yang berkualitas maka semuanya akan tidak berguna.

Roti adalah makanan yang banyak digemari oleh banyak orang dan sering digunakan sebagai pengganti nasi atau alternatif cemilan khususnya bagi masyarakat di Indonesia. Roti pada umumnya merupakan makanan yang memiliki

bahan dasar tepung terigu dan air yang difermentasikan oleh ragi. Roti dibagi menjadi 2 (dua) yaitu roti kering yang memiliki tekstur renyah, dan bisa bertahan hingga 1 bulan dan roti basah yang memiliki terkstur empuk, lembut, dan tidak bertahan lama.

Proses produksi yang dilakukan perusahaan dalam pembuatan roti dibagi menjadi beberapa tahap, yaitu tahap pembuatan adonan, pencetakan roti, penguapan atau pemekaran roti, memasukan kedalam oven (pemanggangan), pendinginan, dan pembungkusan. Pada tahap pembuatan adonan, bahan baku utama ditimbang sesuai takarandan dibagi-bagi untuk masing-masing jenis roti lalu dicampur dalam mesin *mixer* agar tercampur rata dan tekstur roti menjadi lembut. Waktu proses *mixering* ini dilakukan selama 15 menit. Kemudian setelah adonan tercampur dengan baik, tahap selanjutnya yaitu memasukan adonan kedalam mesin *moulder* (pemotong atau pencetak) adonan roti sehingga dapat dipisah-pisahkan untuk bagian roti kering dan bagian roti basah. Setelah itu untuk proses roti basah masih harus melewati proses pengisian rasa terlebih dahulu, untuk kemudian adonan tersebut melalui proses penguapan atau pemekaran. Proses ini memerlukan waktu paling lama dan dilakukan diruangan khusus yang berisi uap yang berasal dari uap air yang mendidih selama 1 (satu) jam. Apabila proses ini terlalu lama (lebih dari 1 jam), maka pengaruhnya pada roti kering akan menjadi susah untuk diiris, sedangkan untuk proses roti basah diperlukan waktu selama 3 jam. Setelah tahap proses pengembangan selesai maka tahap selanjutnya yaitu adonan roti dimasukan kedalam oven selama 25 menit untuk roti kering agar terksturnya kering dan dapat diiris dengan baik tetapi, waktu yang dibutuhkan

untuk pemanggangan roti basah cukup selama 12 menit saja dengan maksud agar isi dari rasa roti basah tersebut tidak mengering. Kemudian setelah itu tahap proses pendinginan atau roti yang sudah dioven didinginkan terlebih dahulu dengan cara alami yaitu dengan cara didiamkan selama 7 jam untuk roti kering, sedangkan untuk roti basah cukup dengan 2 jam saja. Proses pendinginan ini dilakukan pada sore sampai dengan malam hari. Tahapan terakhir dari proses pembuatan roti basah yaitu pembungkusan dan siap untuk dijual. Sedangkan untuk roti kering masih harus melewati tahap pengirisan roti terlebih dahulu, tahap ini dilakukan pada malam hari oleh karyawan shift malam, kemudian setelah selesai akan dilakukan tahap pemolesan *cream* pada roti kering yang sudah diiris dan tahap ini pun dilakukan pada malam hari agar pada pagi hari roti sudah dibungkus dan siap untuk dipasarkan.

Persaingan perusahaan roti sangat banyak khususnya di kota Bandung, perusahaan harus cepat dan tepat dalam mengambil keputusan-keputusan, dan mengeluarkan ide yang kreatif, inovatif, dan modern agar dapat diterima oleh masyarakat sehingga persaingan didunia jajanan roti dapat bertahan. Berikut adalah daftar perusahaan roti yang ada di kota Bandung :

Tabel 1.1
Daftar Perusahaan Roti di Kota Bandung

No	Nama Perusahaan	No	Nama Perusahaan
1	Atepindo Mandiri Pratama	6	Kurniasari
2	Ciwawa <i>Cake and Bakery</i>	7	Purikemas 3 <i>Cake and Bakery</i>
3	Franden Eka Jaya Mandiri	8	Roti Acong
4	Inti Sari Suryana	9	Roti Djie Seng
5	Kue La Riene	10	Stanli Trijaya Mandiri

Sumber : Indonesia Companies List, 2016

Berdasarkan tabel di atas, terlihat ketatnya tingkat persaingan antar perusahaan roti di kota Bandung. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk membuat suatu strategi agar perusahaan menjadi produsen yang baik. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat tersebut maka pihak perusahaan perlu untuk merumuskan strategi pemasaran yang tepat dan terarah agar perusahaan dapat bertahan dan mampu memperoleh hasil yang sesuai dengan harapan perusahaan. Berikut ini adalah target produksi dan capaian penjualan perusahaan roti di kota Bandung selama tahun 2016 yang diurutkan dari terbesar hingga terkecil sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jumlah Produksi Dan Capaian Penjualan Roti
Tahun 2016
(dalam satuan buah)

No	Perusahaan	Jumlah Produksi	Jumlah Terjual	%
1	Atepindo Mandiri Pratama	310.800	300.288	96,6%
2	Roti Acong	287.200	276.551	96,3%
3	Kue La Riene	254.400	237.000	93,2%
4	Franden Eka Jaya Mandiri	248.890	225.002	90,4%
5	Inti Sari Suryana	200.100	180.660	90,3%
6	Stanli Trijaya Mandiri	182.330	155.500	85,3%
7	Roti Djie Seng	176.443	149.500	84,7%
8	Ciwawa <i>Cake and Bakery</i>	146.400	120.275	82,2%
9	Purikemas 3 <i>Cake and Bakery</i>	96.722	85.992	88,9%
10	Kurniasari	89.006	65.021	73,1%

Sumber : Indonesia Companies List, 2016

Berdasarkan tabel di atas mengenai jumlah produksi dan capaian penjualan roti kering dan basah masing-masing perusahaan roti di kota Bandung selama tahun 2016, terlihat bahwa Atepindo Mandiri Pratama menjadi perusahaan roti terbaik dengan tingkat penjualan sebesar 96,6%, sementara itu Ciwawa *Cake and Bakery* berada pada urutan kedelapan dengan tingkat penjualan sebesar 82,2%.

Hal ini menunjukkan *Ciwawa Cake and Bakery* memiliki masalah berdasarkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Ciwawa Cake and Bakery merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri makanan dalam pembuatan roti kering dan roti basah yang beraneka macam pilihan rasa. *Ciwawa Cake and Bakery* sudah berdiri pada tahun 1997 sampai dengan sekarang. Pertama kali didirikan jenis roti yang diproduksi hanya sedikit karena kurangnya pengalaman pemilik dalam hal produksi roti, dan penjualannya hanya menawarkan kepada tetangga dan membuat toko-toko kecil dipinggir jalan. Hingga sekarang *Ciwawa Cake and Bakery* memproduksi banyak roti karena masukan-masukan dari konsumen yang membeli tetapi setiap jenis roti yang diproduksi di *Ciwawa Cake and Bakery* memiliki tingkat kesulitan pembuatan yang berbeda-beda tetapi bahan baku dasar yang digunakan sama.

Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan termasuk hasil produksi kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan, dan jika

tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat terjadinya disiplin kerja dalam memproduksi di perusahaan. Untuk mencapai hasil produksi yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan disiplin dan lingkungan kerja.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi tersebut, maka sumber daya manusia yang ada perlu dikelola dengan baik untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan dari kedua belah pihak. Adanya keseimbangan tersebut menjadi kunci bagi perusahaan agar dapat berkembang serta produktif. Perkembangan perusahaan ini harus didasari dengan adanya kinerja yang baik dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Kinerja karyawan yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang. Pada *Ciwawa Cake and Bakery*, kinerja karyawan sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seorang karyawan akan menghasilkan meningkatnya kinerja secara keseluruhan.

Untuk melihat bagaimana kondisi kinerja karyawan pada *Ciwawa Cake and Bakery*, maka penulis melakukan survey awal dengan membagikan 10 lembar kuesioner kepada karyawan yang dipilih secara acak. Penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh pegawai yang meliputi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Kinerja Karyawan
Ciwawa *Cake and Bakery*

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Kualitas	3	2	2	2	1	10	34	68	100
2	Kuantitas	2	1	3	1	-	10	25	50	100
3	Tanggung Jawab	3	4	2	1	-	10	39	78	100
4	Kerjasama	3	3	2	2	-	10	37	74	100
5	Inisiatif	2	2	3	2	1	10	32	64	100
Jumlah Skor Rata-Rata									66	100
Jumlah Skor = Nilai x F										
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%										
Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan										

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2016)

Keterangan:

Sangat Baik : 90% - 100%

Baik : 80% - 89%

Kurang Baik : 60% - 79%

Buruk : 40% - 59%

Sangat Buruk : <39%

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di Ciwawa *Cake and Bakery* yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan dengan nilai rata-rata sebesar 66% dari 100% yang ditargetkan oleh perusahaan. Perusahaan mengharapkan setiap karyawannya dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menunjang kinerja yang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan. Berikut ini adalah hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan Kepala Bagian Kepegawaian mengenai permasalahan kinerja karyawan yaitu :

1. Berdasarkan dimensi kualitas kerja dengan indikator mengenai keberhasilan.

Masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak

sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal.

2. Berdasarkan dimensi kuantitas kerja dengan indikator mengenai kecepatan. Masih ada karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
3. Berdasarkan dimensi kerjasama dengan indikator mengenai kekompakan. Masih kurang terjalinnya kekompakan dari setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan karyawan lain. Karyawan masih mementingkan ego masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya perbedaan persepsi
4. Berdasarkan dimensi inisiatif dengan indikator mengenai kemampuan. Masih kurangnya inisiatif dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pemimpin. Sehingga karyawan masih terlihat kurang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Peningkatan kinerja karyawan di perusahaan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu konflik kerja, stress kerja, disiplin kerja, pengembangan karir dan kompetensi.

Penulis menggunakan kuesioner dan wawancara kepada karyawan Ciwawa *Cake and Bakery* sebanyak 10 orang dan pengukurannya menggunakan dimensi dan indikator dari 10 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan. Alasan penulis melakukan kuesioner dan wawancara yaitu untuk mengetahui

masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di *Ciwawa Cake and Bakery*. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
Ciwawa Cake and Bakery

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
Lingkungan Kerja	Dimensi fisik	1	3	3	1	2	3,0
	Dimensi non fisik	2	2	0	3	3	2,7
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja							2,9
Kompensasi	Gaji	3	4	0	1	2	3,5
	Bonus	1	7	0	0	2	3,5
	Tunjangan	3	4	0	0	3	3,4
	Penghargaan	1	5	1	0	3	3,1
	Fasilitas	0	5	0	3	2	2,8
Skor Rata-Rata Kompensasi							3,3
Gaya Kepemimpinan	Tipe Direktif	3	3	1	1	2	3,4
	Tipe Suportif	1	6	2	0	1	3,6
	Tipe Partisipatif	1	7	1	0	1	3,7
	Tipe Berorientasi Prestasi	2	3	2	2	1	3,3
Skor Rata-Rata Gaya Kepemimpinan							3,5
Stress Kerja	Tuntutan tugas	1	6	0	1	2	3,3
	Tuntutan peran	3	3	1	1	2	3,4
	Tuntutan antar pribadi	1	6	2	0	1	3,6
	Struktur organisasi	1	7	1	0	1	3,7
	Kepemimpinan organisasi	1	6	0	0	3	3,2
Skor Rata-Rata Stress Kerja							3,4
Motivasi Kerja	Kebutuhan fisiologis	2	6	0	0	2	3,6
	Kebutuhan keamanan	3	4	1	1	1	3,7
	Kebutuhan sosial	1	6	0	1	2	3,3
	Kebutuhan penghargaan	1	6	0	1	2	3,3
	Kebutuhan aktualisasi diri	2	6	1	0	1	3,8
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja							3,5
Konflik Kerja	Ketidajelasan tanggung jawab dan wewenang	3	7	0	0	0	4,3
	Saling ketergantungan tugas	2	3	0	4	1	3,1
	Perbedaan persepsi	1	4	2	0	3	3,0
	Sistem imbalan	2	3	2	2	1	3,3
	Perbedaan komunikasi	1	6	0	1	2	3,3
Skor Rata-Rata Konflik Kerja							3,4
Disiplin Kerja	Taat terhadap aturan waktu	1	3	0	1	5	2,4
	Taat terhadap peraturan perusahaan	2	3	0	4	1	3,1
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	1	4	2	0	3	3,0
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja							2,8
Pengembangan Karir	Rekrutmen dan seleksi	1	6	0	0	3	3,2
	Pendidikan dan pelatihan	2	6	0	0	2	3,6
	Rotasi/Transfer	3	4	1	1	1	3,7

(Dilanjutkan)

(Lanjutan Tabel 1.4)

	Promosi	1	6	0	1	2	3,3
Skor Rata-Rata Pengembangan Karir							3,5
Pelatihan	Instruktur	1	6	0	1	2	3,3
	Peserta	2	6	1	0	1	3,8
	Materi	2	6	0	0	2	3,6
	Metode	1	7	1	0	1	3,7
	Tujuan	1	6	0	0	3	3,2
	Sasaran	2	6	0	0	2	3,6
Skor Rata-Rata Pelatihan							3,5
Kompetensi	Motif	3	4	1	1	1	3,7
	Karakter pribadi	1	6	0	1	2	3,3
	Konsep diri	1	6	0	1	2	3,3
	Pengetahuan	2	6	1	0	1	3,8
	Keterampilan	3	3	1	0	3	3,3
Skor Rata-Rata Kompetensi							3,5
Mean = Nilai x F : Jumlah Karyawan (10 orang)							
Skor Rata-Rata = Jumlah Mean : Jumlah Kuesioner							

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2016)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 10 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan di Ciwawa *Cake and Bakery* yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan menurun yang diakibatkan lingkungan kerja Ciwawa *Cake and Bakery* yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, serta disiplin kerja yang masih rendah seperti pegawai tidak taat terhadap aturan waktu, tidak taat terhadap peraturan perusahaan, dan tidak taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Penurunan kinerja dapat disebabkan oleh banyak faktor. Fenomena yang penulis temukan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan bahwa terdapat permasalahan berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin

bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai disiplin kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Disiplin Kerja Karyawan
di Ciwawa *Cake and Bakery*

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Taat terhadap aturan waktu	1	3	0	1	5	10	24	48	100
2	Taat terhadap peraturan perusahaan	2	3	0	4	1	10	31	62	100
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	1	4	2	0	3	10	30	60	100
Jumlah Skor Rata-Rata									57	100
Jumlah Skor = Nilai x F										
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Karyawan) x 100%										
Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan										

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2016)

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas, dapat dilihat bahwa disiplin kerja karyawan di Ciwawa *Cake and Bakery* yang secara keseluruhan dapat dikatakan tidak baik dengan nilai rata-rata sebesar 57% dari target 100% yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban sangat tidak setuju karyawan dengan ketaatan terhadap aturan waktu, peraturan perusahaan dan aturan perilaku dalam pekerjaan.

Berikut ini adalah hasil wawancara penulis dengan karyawan di Ciwawa *Cake and Bakery* mengenai disiplin kerja yaitu :

1. Berdasarkan dimensi ketaatan terhadap aturan waktu dengan indikator mengenai aturan waktu kerja, yaitu jam masuk, jam istirahat dan jam pulang kerja.
2. Berdasarkan dimensi ketaatan terhadap peraturan perusahaan dengan indikator mengenai peraturan perusahaan dalam hal pakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan.
3. Berdasarkan dimensi aturan perilaku dalam pekerjaan dengan indikator mengenai pelaksanaan tugas pekerjaan sesuai dengan unit kerja yang lainnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja yaitu faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan karena setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Lingkungan Kerja
di Ciwawa *Cake and Bakery*

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Lingkungan fisik	1	3	3	1	2	10	30	60	100
2	Lingkungan non fisik	2	2	0	3	3	10	27	54	100
Jumlah Skor Rata-Rata									57	100
Jumlah Skor = Nilai x F										
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Karyawan) x 100%										
Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan										

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2016)

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja di Ciwawa *Cake and Bakery* yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum baik

dengan nilai rata-rata sebesar 57% dari 100%. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban kurang setuju karyawan dengan lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

Berikut ini adalah hasil wawancara penulis dengan karyawan di Ciwawa *Cake and Bakery* mengenai lingkungan kerja yaitu :

1. Berdasarkan dimensi lingkungan fisik dengan indikator mengenai pencahayaan, sirkulasi udaram kebisingan, penggunaan warna, kelembaban dan fasilitas di ruang kerja cukup baik.
2. Berdasarkan dimensi lingkungan non fisik dengan indikator mengenai hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan keamanan saat saya bekerja.

Adanya karyawan yang disiplin dan lingkungan kerja yang baik diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan pada suatu perusahaan akan meningkat pula kelancaran proses kerja, dan dengan kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, dapat dilihat betapa pentingnya suatu penilaian disiplin dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ciwawa *Cake And Bakery*”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan ini meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Ciwawa *Cake and Bakery* yaitu disiplin dan lingkungan kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah utama yang ditemukan mengenai kinerja karyawan pada Ciwawa *Cake and Bakery* adalah sebagai berikut :

Disiplin :

1. Disiplin karyawan masih kurang baik.
2. Ketaatan terhadap peraturan yang berlaku kurang maksimal.

Lingkungan kerja fisik :

3. Tata ruang yang tidak tertata dengan baik.
4. Sirkulasi udara yang tidak memadai.
5. Fasilitas yang kurang lengkap.

Lingkungan kerja non Fisik :

6. Interaksi/Hubungan antar karyawan kurang baik.
7. Keamanan dalam bekerja.

Kinerja karyawan :

1. Hasil pekerjaan yang kurang maksimal.
2. Hasil pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
3. Seringkali karyawan membuat kesalahan dalam mengerjakan tugas.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan guna agar tercapainya tujuan perusahaan secara menyeluruh, maka diadakannya upaya yang seharusnya dilakukan oleh *Ciwawa Cake and Bakery* yaitu melalui peningkatan disiplin kerja karyawan dan perbaikan lingkungan kerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada *Ciwawa Cake and Bakery*.
2. Bagaimana lingkungan kerja pada *Ciwawa Cake and Bakery*.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada *Ciwawa Cake and Bakery*.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di *Ciwawa Cake and Bakery*.

1.3 Tujuan Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di *Ciwawa Cake and Bakery*, dimana data tersebut akan digunakan sebagai bahan dalam penyusunan laporan skripsi.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Disiplin kerja karyawan pada *Ciwawa Cake and Bakery*.
2. Lingkungan kerja pada *Ciwawa Cake and Bakery*.
3. Kinerja karyawan di *Ciwawa Cake and Bakery*.
4. Besarnya pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di *Ciwawa Cake and Bakery*.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis Ciwawa *Cake and Bakery* mengenai Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh disiplin dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan.

b. Bagi Ciwawa *Cake and Bakery*

Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.