

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pendahuluan

Bisnis modern saat ini diutamakan mencari untung dan berkembang, pelaku bisnis dituntut untuk memahami situasi dan kondisi eksternal masyarakat yang sering berubah ubah. Kegiatan bisnis memerlukan sistem yang terorganisir tahapan yang lebih sistematis agar dapat menambah daya saing dengan pelaku usaha lain demi meningkatkan daya tersebut maka pelaku usaha perlu melakukan improviassi dengan memperkuat promosi, mutu produksi, memperbarui pelayanan baik *online* maupun *offline* serta memiliki hubungan baik dengan konsumen yang sejatinya untuk menjaga kualitas yang ditawarkan kepada masyarakat.

Dalam perusahaan lingkungan kerja juga perlu diperhatikan seperti membuat progress sarana dan prasarana internal seperti penyediaan tempat istirahat, kantin, taman atau mungkin beberapa titik yang menjadi hiburan di sela sela kesibukan karyawan, hal tersebut pada dasarnya akan meningkatkan rasa loyalitas bagi perusahaan untuk lebih termotivasi meningkatnya produktivitas kerja. Apresiasi dari atasan perlu diberikan apabila terdapat karyawan yang memberikan *effort* lebih bagi perusahaan untuk mencapai targetnya karena perusahaan itu meraih laba karena ada sumbangsih ketenagaan kerja dari karyawan yang kemudian menjadi meraih laba, apresiasi bisa juga dalam bentuk penghargaan, bonus atau tergantung kebijakan

perusahaan terhadap apresiasi bagi sumber daya manusia yang tersedia disisi lain cara kerja pun perlu dimanjakan mengingat perkembangan teknologi yang semakin hari

semakin canggih untuk mempercepat ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dari setiap bidang yang ada dalam instansi terkait.

Keunggulan-keunggulan kompetitif tersebut dapat dimiliki oleh perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik sebagai penggerak utama asset-aset industri yang lainnya. Seperti modal, mesin, peralatan dan sebagainya. Dengan keunggulan kompetitif tersebut *industry* kreatif memiliki nilai lebih dibandingkan dengan *industry* lainnya dan dapat meningkatkan profesionalisme kerja. Kualitas pelayanan atau produk yang dihasilkan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan konsumen. Dengan peningkatan kepuasan konsumen tersebut diharapkan timbulnya loyalitas konsumen terhadap perusahaan sehingga dapat memenangkan persaingannya.

Table 1.1 Sektor Bisnis

NO	KETERANGAN
1	<i>Industry</i>
2	Perdagangan
3	<i>Ecommers business</i>
4	Infrastruktur
5	Pertanian

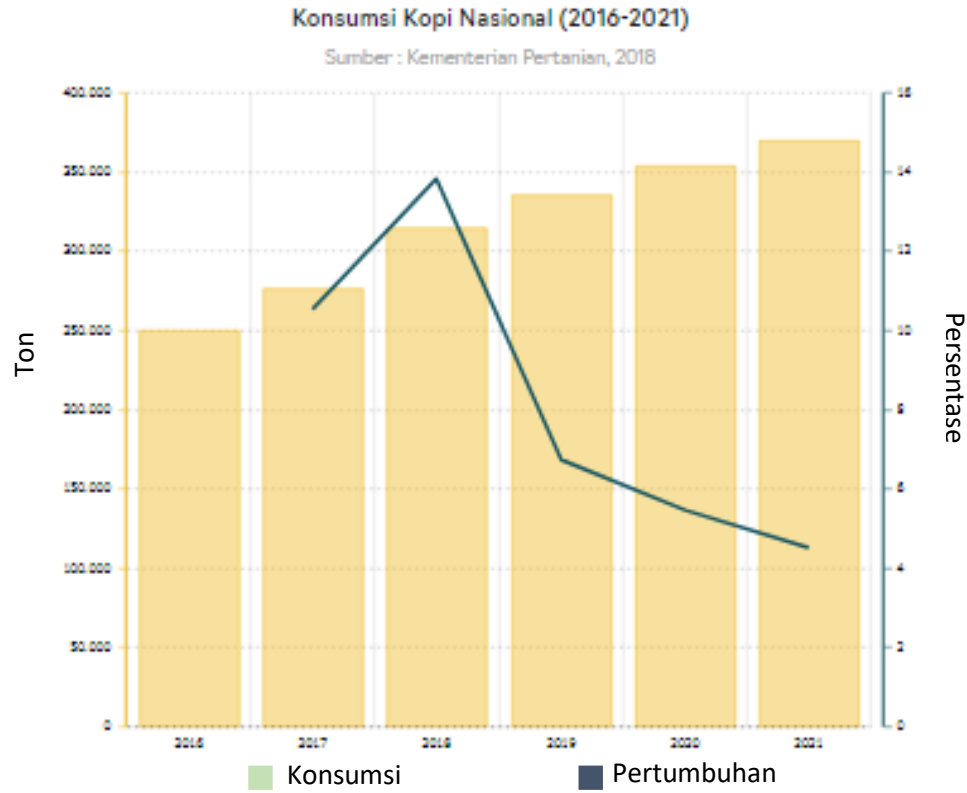
Sumber : Diolah Peneliti, 2021.

Tabel 1.1 menjelaskan Sektor Bisnis. *Industry*, perdagangan, *ecommers bussines*, infrastruktur dan pertanian, sektor-sektor tersebut menjadi tujuan para pelaku bisnis untuk melakukan aktivitas bisnisnya. Dan saat ini bisnis kedai *coffee* maupun produk mulai berkembang dengan inovasi-inovasi dan kemasan yang berbeda dimana

dampak teknologi yang ikut mempengaruhi cara berbisnis di jaman sekarang yang begitu inovatif dan hal tersebut menjadi peluang yang sangat besar karena banyak celah yang bisa dimanfaatkan untuk memulai berbisnis tetapi di tengah-tengah banyaknya bisnis baru yang bermunculan menambah *competitor* yang sejenis semakin banyak dan hal tersebut menyebabkan persaingan yang semakin ketat dan semakin banyak, dimana kita dituntut untuk mampu bersaing dan memiliki keunggulan komperatif pada produk maupun jasa yang kita tawarkan.

Pentingnya sumber daya manusia ini didasari bahwa sumber daya manusia adalah elemen dasar dari setiap perusahaan. Sumber daya manusia dapat menentukan keunggulan suatu perusahaan karena sumber daya manusia adalah pembuat tujuan, inovasi, komunikasi, kreativitas dan strategi bagi perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan dapat menunjang kegiatan perusahaan, setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga diharapkan memberikan kinerja yang tinggi juga.

Setiap pegawai belum tentu bersedia mengarahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak luar. Motivasi kerja dalam suatu organisasi dapat dikembangkan melalui komunikasi yang intensif antara pegawai dengan pimpinan maupun antar sesama pegawai dapat mendukung suatu tujuan motivasi yang memotivasi kerja pegawai yang perlu dibangkitkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang baik.



Gambar 1.1 Gambar Grafik Konsumsi Kopi di Indonesia pada Tahun 2014 sampai 2018

Sumber: mediadata.co.id2021

Berdasarkan pusat data dan sistem informasi pertanian kementerian pertanian konsumsi kopi nasional pada 2016 mencapai sekitar 250 ribu ton dan tumbuh 10,54% menjadi 276 ribu ton. Konsumsi kopi Indonesia sepanjang periode 2016-2021 diprediksi tumbuh rata-rata 8,22%/tahun. Pada 2021, pasokan kopi diprediksi mencapai 795 ribu ton dengan konsumsi 370 ribu ton, sehingga terjadi surplus 425 ribu ton.

Sekitar 94,5% produksi kopi di Indonesia dipasok dari pengusaha kopi perkebun rakyat. Adapun 81,87% produksi kopi nasional merupakan robustayang

berasal dari sentra kopi di Sumatera Selatan, Lampung, Bengkulu, Jawa Timur dan Jawa Tengah.

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan instansinya. Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan faktor sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan yang mendasar bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Pencapaian tujuan dipengaruhi oleh kinerja pegawai itu sendiri. Ketidak terpenuhan kebutuhan, keinginan dan harapan, serta lingkungan kerja yang kurang baik dapat melemahkan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada lemahnya kinerja pegawai. Dalam hal ini motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan adanya motivasi kerja dalam diri pegawai dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi dan menimbulkan hasil yang relevan dengan kinerja yang tinggi.

Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan sedangkan kinerja merupakan hasil usaha yang dilakukan oleh pegawai dalam proses pencapaian tujuan, dari hasil kinerja dapat terlihat sejauh mana usaha yang dilakukan dalam proses pencapaian tujuan yang dilakukan.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan terlepas dari peran pemimpin birokrasi dalam memotivasi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif.

Meskipun *coffee shop* di wilayah bandung cukup banyak, namun *coffee shop* tersebut mempunyai banyak pengunjung bahkan pelanggan. Biasanya pelanggan yang datang ke dalam *coffee shop* tersebut mereka merupakan salah satu penikmat kopi yang ingin mencicipi berbagai jenis kopi yang ada di *coffee shop* tersebut. *Coffee shop* yang semakin meningkat di bandung menandakan bahwa penikmat kopi di kota bandung cukup tinggi. Hal ini menimbulkan persaingan usaha yang cukup ketat bagi pelaku usaha *coffee shop*.

Makmur Jaya memiliki 10 karyawan terdiri laki laki, system rekrutmen Makmur Jaya *Coffee Roaster* mencari dan menarik pelamar yang berkemampuan untuk diseleksi menjadi karyawan minimal menyukai terhadap kopi dan mengenal cita rasa dari khas kopi-kopi tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada pegawai Makmur Jaya *Coffee* Bandung ditemukan adanya permasalahan pada kinerja pegawai yang dapat diketahui terdapat pada indikator sebagai berikut:

1. Kejujuran

Karyawan yang dimiliki Makmur Jaya terkadang memanfaatkan situasi pada saat sudah tutup kedai, situasi tersebut seperti membuat kopi untuk kepentingan pribadi.

2. Tanggung jawab

Karyawan Makmur Jaya belum menumbuhkan rasa tanggung jawab yang tinggi kepada perusahaan, rasa tanggung jawab tidak tumbuh karena imbas dari beberapa hal yang disebabkan oleh atasan apalagi pada saat Makmur melebihi target yang diharapkan, tanggung jawab tersebut menjadi kekecawaan tersendiri karena tidak ada apresiasi dari atasan dan dalam lingkungan internal pun apabila ada kesalahan komunikasi maka karyawan tidak bisa menyelesaikan masalah dan lebih mementingkan ego masing-masing.

Permasalahan tersebut disebabkan oleh motivasi kerja karyawan yang dapat dilihat pada indikator berikut ini :

a. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin kurangnya memberi apresiasi terhadap karyawan yang telah mencapai dalam tugasnya dengan baik.

b. Prinsip memberi perhatian

Dalam kondisi kedai sangat ramai oleh pengunjung tidak adanya perhatian atau penghargaan dari pemimpin terhadap pegawai terhadap karyawan yang sudah melakukan pekerjaannya dengan baik. Tidak adanya bonus seperti penghargaan dari pemimpin untuk karyawan, misalnya dalam bentuk memberikan makanan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan maka peneliti tertarik meneliti lebih jauh tentang masalah ini dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **”Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kedai Kopi Makmur Jaya *Coffee Roaster* Lengkong, Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang dan permasalahan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum makmur Jaya *Coffee Roaster* Bandung?
2. Bagaimana pelaksanaan motivasi kerja dan kinerja pegawai pada makmur Jaya *Coffee Roaster* Bandung?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada makmur Jaya *Coffee Roaster* Bandung?
4. Apa saja hambatan-hambatan dalam pelaksanaan motivasi kerja di Makmur Jaya *Coffee Roaster* dan usaha apa yang dilakukan perusahaan untuk mengatasi hambatan tsb?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka secara umum tujuan penelitian ini untuk memperoleh hasil temuan mengenai:

1. Mengetahui bagaimana gambaran umum Makmur Jaya *Coffee Roaster* Bandung.
2. Mengetahui bagaimana pelaksanaan motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Makmur Jaya *Coffee Roaster* Bandung.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai pada Makmur Jaya *Coffee Roaster* Bandung.
4. Mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi dan usaha apa saja yang dilakukan Makmur Jaya *Coffee Roaster* Bandung.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan ilmu untuk memahami aplikasi atau teori-teori kinerja khususnya mengenai pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai dan hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dipergunakan oleh akademik dalam hal ini jurusan Administrasi Bisnis Universitas Pasundan sebagai referensi perpustakaan.

b. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengalaman peneliti tentang cara kerja perusahaan secara nyata. Selain itu juga sebagai aplikasi penerapan dari teori-teori yang telah dipelajari peneliti mengikuti pendidikan dibangku kuliah.
- b. Bagi perusahaan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada pihak perusahaan guna memberikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam perusahaan.
- c. Bagi pihak lain yang berkepentingan

Memberikan wawasan ataupun informasi bagi pembaca dan pihak-pihak lain mengenai penggunaan pemberian saran motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai serta menjadi bahan masukan untuk peneliti selanjutnya.

1.4 Lokasi dan Lamanya Penelitian

Peneliti membuat laporan proposal atau tugas akhir, yang dimulai pada tanggal 29 januari 2021 lalu peneliti juga mencari informasi dengan mewawancarai Pimpinan dan karyawan makmur jaya pada kisaran awa januari tepatnya pada tanggal 10 januari 2021 hingga beberapa hari kedepannya, setelah peneliti mendapatkan informasi yang dirasa sudah cukup maka peneliti menyiapkan penyelesaian kaya ilmiah tugas akhir ini.

