

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pandemi Covid-19 ditetapkan sebagai bencana nasional berdasarkan keputusan presiden (Keppres) Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2020 tentang penetapan bencana non alam penyebaran *Corona Virus* 2019 sebagai bencana nasional pada tanggal 13 april 2020. Pandemi Covid-19 tidak hanya menjadi masalah di bidang Kesehatan, tetapi juga menimbulkan masalah di bidang sosial, ekonomi hingga politik yang sangat luas dan global. Pembatasan aktivitas manusia pada skala besar sebagai upaya pemutusan rantai penyebaran Covid-19 menurunkan skala aktivitas masyarakat menyebabkan menurunnya perekonomian. Kondisi ini memaksa semua pihak untuk mengambil langkah cepat untuk menangani permasalahan yang dampaknya makin meluas.

Pandemi Covid-19 memiliki dampak yang sangat besar bagi Negara Indonesia. Karena banyak sekali kerugian yang ditimbulkan dari pandemi ini salah satunya berdampak pada perekonomian. Pemerintah membuat berbagai macam kebijakan dalam mengatasi pandemi Covid-19, yaitu dengan diberlakukannya PSBB yang tercantum dalam peraturan pemerintah No. 21 tahun 2020. Dengan adanya kebijakan PSBB tersebut, semua kegiatan yang biasa dilakukan terpaksa harus diberhentikan. Ekonomi adalah faktor terpenting dalam kehidupan manusia. Seperti yang sudah kita ketahui kebutuhan ekonomi sangat erat kaitannya dalam

kehidupan sehari-hari untuk memenuhi kebutuhan kita seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan lain-lain.

Bentuk nyata yang dapat kita lihat dari dampak Covid-19 terhadap ekonomi adalah terjadinya PHK. banyak karyawan yang dirumahkan dari berbagai perusahaan bahkan terancam bangkrut. Jika pandemi ini berlangsung lama, kemungkinan besar jumlah tersebut akan terus bertambah. Akibatnya, banyak aspek-aspek lain yang terkena, antara lain pekerja harian lepas, pelaku UMKM, usaha restoran dan usaha lain yang melibatkan orang banyak. Dampak ini secara otomatis akan mempengaruhi menurunnya *job specification* pada tingkat perusahaan yang akan mempengaruhi standar kinerja karyawan di perusahaan. Adapun grafik dibawah yang ini menunjukkan pertumbuhan ekonomi



Sumber : Badan Pusat Statistik 2022

**Grafik 1.1**

**Pertumbuhan Ekonomi Pada Tahun 2019-2021**

Dapat dilihat dari grafik 1.1 diatas menunjukkan bahwa, sebelum terjadinya pandemi, pertumbuhan ekonomi Indonesia mencapai 5,02% pada tahun 2019.



Dapat dilihat dari gambar diatas, menunjukkan bahwa kinerja ekspor rempah Indonesia meningkat pesat selama pandemi Covid-19. Berdasarkan data Kementerian Perdagangan (Kemendag) nilai ekspor rempah melonjak 24,3% pada 2020. Hal itu membuat pangsa pasar ekspor rempah nusantara mencapai 3,8% pada tahun lalu dengan peringkat ke-9 di dunia. Salah satu produk yang paling diminati dipasar internasional yakni bunga pala mencapai 70,6%. Amerika Serikat merupakan pasar terbesar rempah Indonesia pada 2020. Nilai ekspor mencapai US\$ 15,6% dari total tahun lalu. Karena besarnya kebutuhan ekspor akan rempah-rempah maka hal tersebut dapat berpengaruh terhadap banyaknya jumlah sumber daya manusia yang mendukung dalam proses produksi rempah-rempah.

**Tabel 1.1**

**Data Jumlah Pertumbuhan Rempah Antar Provinsi  
Di Indonesia Tahun 2021**

No.	Provinsi	Jumlah
1	Jawa Barat	43.832,354
2	Jawa Tengah	39.087,220
3	Yogyakarta	5.120,703
4	DKI	1632
5	Banten	1.926,635
6	Jawa Timur	27.595,251

Sumber : BPS 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa data pertumbuhan rempah 2021 dari enam provinsi, yang paling tertinggi yaitu pada provinsi jawa barat diperingkat pertama dengan nilai sebesar 43.832,354. Hal tersebut dikarenakan peminat di jawa barat paling banyak mengonsumsi produk rempah untuk menjadi pilihan masyarakat untuk menjaga daya tahan tubuh agar tahan dari virus atau penyakit.

**Tabel 1.2**  
**Data Pertumbuhan Rempah Antar Kota/Kabupaten**  
**Di Jawa Barat Tahun 2021**

No	Data Kunjungan	Jumlah
1	Kabupaten Bekasi	28
2	Kota Bekasi	23

Sumber : open.data

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa data pertumbuhan rempah antar kota/kabupaten di Jawa Barat tahun 2021, pada Kabupaten Bekasi memperoleh jumlah sebesar 28. Hal tersebut yang menandakan bahwa di Kabupaten Bekasi yang mengalami peningkatan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya dalam menunjang kegiatan seperti rempah pada produksi bandrek dan produksi lada putih butir, lada putih bubuk, lada hitam bubuk, lada hitam butir, ketumbar, jahe, lengkuas, jinten, kapulaga, daun salam, kunir, pala butir, pala bubuk yang sudah umum masyarakat kenal.

**Tabel 1.3**  
**Rating Kinerja CV Tahun 2021**

No.	Nama Perusahaan	Jumlah
1	CV. Albarum Sukses Bersinar	2.832
2	CV. Kuda Laut	2.192
3	CV. Putri Husada Santosa	2.093
4	CV. Viya Sejahterah	1.239
5	CV. Cahaya Pelita Surya	1.002

Sumber : open data

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa data rating kinerja CV tahun 2021, dari lima perusahaan CV yang tertera. Ternyata CV. Cahaya Pelita Surya mendapat rentang paling rendah dari perusahaan CV lainnya, serta memiliki

jumlah sebesar 1.002, Hal tersebut menandakan bahwa CV. Cahaya Pelita Surya masih kurang optimal dari lima perusahaan yang tertera diatas.

Sumber daya manusia merupakan modal utama untuk terus melakukan proses produksi sehingga dapat menghasilkan produk yang maksimal. Hal tersebut untuk keperluan ekonomi dan ekspor. Seperti di CV Cahaya Pelita Surya, produksi akan rempah-rempah yang terus meningkat di saat pandemi banyaknya kebutuhan masyarakat. Memberikan dampak bagi perusahaan karena dari memproduksi dapat meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi wilayah tersebut. Akan tetapi meningkatnya permintaan produksi saat pandemi menyebabkan kurangnya efektif dan efisien dalam mengelola tenaga kerja yang dibutuhkan seperti Sumber daya manusia yang belum optimal di CV Cahaya pelita surya.

CV Cahaya pelita surya memiliki tujuan sesuai visi menjadi perusahaan yang bergerak di bisnis rempah-rempah Indonesia yang berkualitas untuk memberikan kontribusi kepada kemajuan dan pengetahuan masyarakat akan potensi rempah-rempah, serta mensejahterahkan pekerja yang turut berperan aktif dalam mengembangkan perusahaan. Demi mewujudkan visi & misi perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya. Adapun tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik tergantung sumber daya manusia yang dimiliki, dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Agar perusahaan dapat terus bertahan dan berkembang dalam dunia persaingan CV Cahaya Pelita Surya menerapkan *job specification* dalam melakukan seleksi agar menghasilkan kinerja yang professional. Oleh sebab

itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia melalui pendekatan dan kebijakan agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya.

Katili & Hutami (2017:12), Menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor paling penting dalam produktivitas suatu organisasi karena pemberdayaan terhadap karyawan sebagai asset perusahaan dipandang sebagai suatu investasi yang akan membantu perusahaan mendapatkan tujuan serta kinerja jangka Panjang dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam hal ini, sudah semestinya sumber daya manusia menjadi perhatian bagi perusahaan. Agar dikelola dengan sebaik mungkin. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan perusahaan agar lebih responsive, fleksibel, kompetitif, dan inovatif. Salah satu caranya adalah mendorong karyawan agar tidak membatasi diri pada apa yang tertulis dideskripsi mereka yaitu dengan melakukan *job enrichment*.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawannya untuk bekerja bersungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang di berikanya untuk perusahaan. Kinerja yang baik

merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya suatu organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang dapat mendukung tujuan sebuah organisasi. Organisasi yang baik adalah yang mampu menghasilkan sumber daya yang baik juga. Karena hal tersebut merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja yang baik. Oleh karena itu, peneliti melakukan pra survei penelitian terhadap 30 karyawan CV Cahaya Pelita Surya terkait kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.4 dibawah ini.

**Tabel 1.4**

**Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan CV Cahaya Pelita Surya**

N o.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Responden	Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1.	Kualitas Pekerjaan	1	18	8	3	0	30	107	71,3%	100
2.	Kuantitas Pekerjaan	2	17	7	4	0	30	107	71,3%	100
3.	Tanggung Jawab	1	11	14	4	0	30	99	66%	100
4.	Kehadiran Ditempat Kerja	2	14	12	2	0	30	106	70,7%	100
5.	Kerjasama	1	11	12	6	0	30	97	64,7%	100
Jumlah Skor Rata-Rata								516	<b>68,8%</b>	<b>100</b>
Jumlah Skor = Nilai X F										
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi X Jumlah Responden) X 100%										
Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan										

Sumber : Hasil Olah Data Pra Survei 2022



Berdasarkan pada tabel 1.4 diatas secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata hasil jawaban responden mengenai kinerja karyawan sebesar 68,8% dari 100%. Apabila dilihat dari jumlah rata-rata terdapat dimensi yang nilainya masih dibawah rata-rata yaitu dimensi tanggung jawab dengan skor realisasi 66% dan Kerjasama dengan skor realisasi 64,7%. Hal tersebut terjadi karena tingkat tanggung jawab karyawan masih kurang dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya dan pada tingkat Kerjasama masih terdapat karyawan yang kurang melakukan Kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Peningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan berbagai cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta Pendidikan dan pelatihan (Sedarmayanti, 2018:229). Faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, spesifikasi pekerjaan, pelatihan, komitmen organisasi, beban kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan memperkayaan pekerjaan. Selain itu faktor yang terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi kondisi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja menjadi suatu keharusan pada setiap organisasi supaya bisa menciptakan organisasi yang baik dan tujuan organisasi tercapai. Disiplin harus dimiliki oleh setiap manusia terutama dalam organisasi, karyawan harus dilatih atau dituntut untuk disiplin dalam bekerja karena disiplin kerja akan berpengaruh terhadap hasil pencapaian organisasi atau kinerja karyawan. Dikatakan Melayu S.P Hasibuan (2017:189) Disiplin kerja yang baik akan menciptakan kesadaran dan

kesukarelaan sehingga karyawan akan sadar bertanggung jawab akan tugas-tugasnya jadi akan mematuhi dan mengerjakan pekerjaan dengan baik.

Kedisiplinan karyawan merupakan cerminan dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Tingkat kehadiran merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja karyawan, baik itu keterlambatan maupun kesengajaan untuk tidak hadir kerja Mathis dan Jackson (2013:133). Jika tidak taat terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja. Apabila kedisiplinan masih belum diterapkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai secara efektif dan efisien. Berikut tabel absensi karyawan pada CV Cahaya Pelita Surya.

**Tabel 1.5**  
**Rekapitulasi Absensi CV Cahaya Pelita Surya Mei – Juli 2022**

Bulan	Keterangan								Total	Jumlah Karyawan	Presensi (%)
	Alpa	Sakit	Izin	Cuti Tahunan	Izin Khusus	Covid-19	WFH	OFF			
Mei	-	21	22	3	4	-	-	-	50	64	78,1
Juni	-	11	21,5	17	8	-	-	-	57,5	64	89,8
Juli	-	18	19	7	2	-	-	-	46	64	71,8
Presentase = (Total Karyawan/Jumlah Karyawan) X 100%											

Sumber : CV Cahaya Pelita Surya 2022

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan bahwa rekapitulasi absensi karyawan dari bulan mei sampai dengan bulan juni mengalami peningkatan sekitar 11,7% sedangkan pada bulan juli terlihat mengalami penurunan sebesar 18%. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan ketidakhadiran karyawan setiap bulannya

mengalami ketidak stabilan. Kenaikan ketidakhadiran absensi karyawan ini disebabkan karena masih banyaknya karyawan yang sakit dan izin. Tingginya ketidakhadiran karyawan merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berasal dari diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja. Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan, peneliti telah membuat beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti *job specification*, kompensasi, pelatihan, komitmen organisasi, beban kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan *job enrichment*. Oleh sebab itu, peneliti kembali melakukan pra survei dari faktor-faktor tersebut kepada 30 orang karyawan dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.6 dibawah ini.

**Tabel 1.6**  
**Hasil Pra Survei Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada CV Cahaya Pelita Surya**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
SPESIFIKASI PEKERJAAN	Tingkat Pendidikan	1	8	16	4	1	94	3,13
	Keadaan Fisik	1	12	12	4	1	98	3,26
	Pengetahuan	1	13	13	3	0	102	3,4
	Status Pernikahan	1	11	18	0	0	103	3,43
	Minat Pekerjaan	2	11	14	3	0	100	3,34
	Kepribadian	2	10	15	3	0	101	3,36
	Pengalaman	1	13	14	2	0	103	3,43
<b>Skor Rata-Rata Spesifikasi Pekerja</b>							<b>700</b>	<b>3,33</b>
KOMPENSASI	Gaji	5	23	1	1	0	122	4,06
	Bonus	8	19	2	1	0	124	4,13

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 1.6

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Tunjangan	3	21	6	0	0	117	3,9
	Penghargaan	4	17	6	1	2	110	3,66
	Fasilitas	1	24	4	1	0	115	3,83
<b>Skor Rata-Rata Kompensasi</b>							<b>588</b>	<b>3,92</b>
PELATIHAN	Kemampuan	5	10	6	0	0	119	3,96
	Pengetahuan	5	25	0	0	0	125	4,16
<b>Skor Rata-Rata Pelatihan</b>							<b>244</b>	<b>4,06</b>
KOMITMEN ORGANISASI	Komitmen Afektif	5	23	1	1	0	122	4,06
	Komitmen Berkelanjutan	1	18	16	0	1	108	3,6
	Komitmen Normatif	1	21	6	0	0	117	3,9
<b>Skor Rata-Rata Komitmen Organisasi</b>							<b>347</b>	<b>3,85</b>
BEBAN KERJA	Tuntutan Fisik & Psikologi	5	16	6	2	0	113	3,76
	Tuntutan Tugas	4	18	4	3	1	111	3,7
<b>Skor Rata-Rata Beban Kerja</b>							<b>224</b>	<b>3,71</b>
GAYA KEPEMIMPINAN	Gaya Instruksi	7	19	3	1	0	122	4,06
	Gaya Konsultasi	6	21	2	1	0	122	4,06
	Gaya Partisipasi	6	21	2	0	1	121	4,03
	Gaya Delegasi	7	20	3	0	0	124	3,13
<b>Skor Rata-Rata Gaya Kepemimpinan</b>							<b>489</b>	<b>4,07</b>
BUDAYA ORGANISASI	Inovasi & Keberanian Mengambil Risiko	3	17	7	3	0	110	3,66
	Perhatian Terhadap Detail	5	23	2	0	0	123	4,1
	Orientasi Hasil	4	21	5	0	0	119	3,96
	Orientasi Individu	6	20	2	2	0	120	4
	Orientasi Terhadap Tim	9	17	3	1	0	124	4,13
	Agresivitas	2	20	5	0	3	108	3,6
	Stabilitas	6	23	1	0	0	125	4,16
<b>Skor Rata-Rata Budaya Organisasi</b>							<b>829</b>	<b>3,95</b>
MEMPERKAYAAN PEKERJAAN	Keragaman Keterampilan	2	14	11	3	0	105	3,5
	Jati Diri Tugas	2	11	14	3	0	102	3,4
	Tugas Yang Penting	2	13	11	4	0	103	3,43
	Otonomi	1	13	11	5	0	100	3,33

Dilanjutkan

Laniutan Tabel 1.6

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Umpan Balik	2	14	12	2	0	106	3,53
<b>Skor Rata-Rata Memperkayaan Pekerjaan</b>							<b>516</b>	<b>3,44</b>
Jumlah Skor = Nilai X F								
Mean = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan (30)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Mean : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Data Yang Diolah Oleh Peneliti 2022

Berdasarkan pada tabel 1.6 diatas terkait faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dapat dilihat diantaranya variabel dengan skor rata-rata terendah yaitu Spesifikasi Pekerjaan (*Job Specification*) dengan skor 3,33 dan variabel memperkayaan pekerjaan (*Job Enrichment*) dengan skor 3,44 . Hal tersebut yang menandakan Spesifikasi Pekerjaan dan Memperkayaan Pekerjaan di CV Cahaya Pelita Surya masih kurang optimal sehingga karyawan tidak bisa memberikan kinerja terbaiknya secara maksimal. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk mengambil variabel dengan skor rata-rata terendah dari variabel lain untuk diteliti lebih dalam.

Spesifikasi Pekerjaan merupakan pernyataan tertulis tentang kualifikasi Pendidikan, kualitas khusus, tingkat pengalaman, fisik, emosional, keterampilan teknis, dan komunikasi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Tanggung jawab yang terlibat dalam pekerjaan dan tuntutan sensorik yang tidak biasa. Hal ini juga mencakup Kesehatan umum, Kesehatan mental, kecerdasan, bakat, memori, penilaian, keterampilan kepemimpinan, kemampuan emosional, kemampuan beradaptasi, fleksibilitas, nilai dan etika, sopan santun dan kreativitas dan lain - lain. Jika hal tersebut tidak terlaksana dan tersusun dengan baik maka perusahaan akan sulit mendapat kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Nurjaman (2016) *Job Specification* menunjukkan subjek yang melakukan pekerjaan dan faktor-faktor manusia yang di isyaratkan antara lain Pendidikan, keterampilan, latihan, pengalaman, dan persyaratan fisik. Maksudnya memang syarat yang harus dilihat dari segi Pendidikan, keterampilan, latihan, pengalaman, dan persyaratan fisik yang dibutuhkan seperti tinggi badan, berat badan, jenis kelamin, maupun kriteria lainnya yang sesuai dengan kebutuhan pada perusahaan. Meningkatnya kinerja karyawan tergantung dari kesesuaian Pendidikan dan pelatihan serta kompetensi dalam penempatan jabatan dalam organisasi. Oleh karena itu, peneliti melakukan pra survei terhadap aspek yang mempengaruhi *job specification*.

Spesifikasi Pekerjaan yang ada di CV Cahaya Pelita Surya masih menjadi permasalahan besar yang dapat menghambat karyawan dalam memberikan kinerja terbaiknya secara maksimal. Seperti hasil pengamatan yang telah penulis lakukan dilapangan bahwasanya ada beberapa unit-unit perusahaan selalu melakukan rolling jabatan, dimana ada beberapa karyawan yang terkena rolling jabatan tidak sesuai dengan Spesifikasi Pekerjaannya sehingga kinerjanya tidak maksimal.

**Tabel 1.7**

**Hasil Pra Survei Spesifikasi Pekerjaan Pada CV Cahaya Pelita Surya**

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Tingkat Pendidikan	1	8	16	4	1	94	3,13
2	Keadaan Fisik	1	12	12	4	1	98	3,26
3	Faktor Pengetahuan & Kecakapan Pekerja	1	13	13	3	0	102	3,4
4	Status Pernikahan	1	11	18		0	103	3,43

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 1.7

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
5	Minat Pekerjaan	2	11	14	3	0	100	3,34
6	Kepribadian	2	10	15	3	0	101	3,36
7	Pengalaman	1	13	14	2	0	103	3,43
Skor Rata-Rata							<b>700</b>	<b>3,33</b>
Jumlah Skor = Nilai X F								
Mean = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan (30)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Mean : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil Olah Data Kuisisioner Pra Survei 2022

Berdasarkan pada tabel 1.7 diatas secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,33 Dengan dimensi terendah yaitu dimensi tingkat Pendidikan sebesar 3,13 kesesuaian latar belakang yang dimiliki oleh karyawan dengan pekerjaannya, dengan arti lain jika latar belakang sesuai atau cocok dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut mampu memberikan hasil terbaik dalam pekerjaannya. Tingkat Pendidikan sangat berpengaruh terhadap posisi dan jabatan seseorang dalam pekerjaan. Dan keadaan fisik sebesar 3.26 jika fisik tubuh menurun akan mempengaruhi hasil kinerja tugas yang dikerjakan karyawan.

Memperkayaan Pekerjaan merupakan metode merancang pekerjaan yang mencakup berbagai konten pekerjaan, peningkatan tingkat pengetahuan dan kemampuan, dan rasa kepemilikan serta kendali yang besar atas bagaimana pekerjaan direncanakan, diarahkan, dan dipantau. Mengungkapkan bahwa *job enrichment* merupakan pondasi inspirasi bagi pekerja yang mengarah pada kinerja yang berorientasi pada tujuan. Untuk itu peneliti melakukan pra survei faktor yang mempengaruhi memperkayaan pekerjaan.

Hasil pengamatan penulis mengenai permasalahan Memperkayaan Pekerjaan yang ada pada CV Cahaya Pelita Surya yaitu adanya permasalahan terkait variasi keterampilan mengacu pada pekerjaan yang memerlukan berbagai kegiatan. Identifikasi tugas mengacu pada penyelesaian pekerjaan yang mencakup semua tahap pekerjaan. Signifikansi tugas mengacu pada dampak pekerjaan pada lingkungan eksternal. Otonomi mengacu pada tingkat control pekerja atas bagaimana pekerjaan mereka dilakukan. Umpan balik mengacu pada umpan balik yang diberikan. Adapun tabel yang menjelaskan tentang hasil pra survei dari variabel memperkayaan pekerjaan pada CV. Cahaya Pelita Surya dapat dilihat pada tabel 1.8 di bawah ini.

**Tabel 1.8**

**Hasil Pra Survei Memperkayaan Pekerjaan Pada CV Cahaya Pelita Surya**

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Skill Variety	2	14	11	3	0	105	3,5
2	Task Identity	2	11	14	3	0	102	3,4
3	Task Significance	2	13	11	4	0	103	3,43
4	Otonomy	1	13	11	5	0	100	3,33
5	Feedback	2	14	12	2	0	106	3,53
Skor Rata-Rata							<b>516</b>	<b>3,44</b>
Jumlah Skor = Nilai X F								
Mean = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan (30)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Mean : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil Olah Data Kuisisioner Pra Survei 2022

Berdasarkan pada tabel 1.8 diatas secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,44. Dengan dimensi terendah atau belum optimal yaitu dimensi Task Identity sebesar 3,4 tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. dan



dimensi otonomy sebesar 3.33 karyawan merasa terbebani dengan adanya otonom yang diberikan kepada karyawan

Berdasarkan pemaparan latar belakang serta hasil pra survei yang dilakukan oleh peneliti. Maka dapat disimpulkan terdapat masalah pada kinerja karyawan pada CV Cahaya Pelita Surya yang di sertai dengan Spesifikasi Pekerjaan dan Memperkayaan Pekerjaan. Peneliti bertujuan untuk melanjutkan penelitian ini, dan memutuskan untuk mengangkat judul skripsi tentang **“PENGARUH SPESIFIKASI PEKERJAAN DAN MEMPERKAYAAN PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV CAHAYA PELITA SURYA)”**.

## **1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah merupakan langkah awal yang sangat penting dalam suatu proses penelitian. Ketika seorang peneliti menangkap fenomena yang berpotensi untuk diteliti maka Langkah selanjutnya adalah mendesak adanya suatu identifikasi masalah dari suatu fenomena yang tengah diamati tersebut.

Identifikasi masalah dalam suatu penelitian merupakan langkah yang diambil oleh seorang peneliti di awal riset. Peneliti sendiri akan melakukan identifikasi masalah dengan menjelaskan terlebih dahulu apa masalah yang ditemukan serta bagaimana masalah tersebut akan diukur dan dihubungkan dengan suatu prosedur penelitian.

Sedangkan Rumusan Masalah adalah pengarah tujuan dari sebuah tulisan ilmiah agar fokus terhadap pembahasan hal tertentu. Solusi untuk memudahkan

penulis dalam meneliti karena fokus penelitian yang sudah dipersempit, rumusan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya fokus penelitian yang bisa melebar dan tidak sesuai dengan tujuan awal pembuatan

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah yang terdapat di CV Cahaya Pelita Surya sebagai berikut :

1. Spesifikasi Pekerjaan
  - a. kurang di perhatikannya kesesuaian pendidikan, dalam mempertimbangkan penempatan jabatan.
  - b. Kurang diperhatikan kondisi fisik sehingga dapat mengganggu pekerjaan
2. Memperkayaan Pekerjaan
  - a. Kurang tanggung jawab dalam menjalankan tugas otonom yang diberikan
  - b. Tidak adanya pengakuan pribadi atas pencapaian yang telah dicapai karyawan
3. Kinerja Karyawan
  - a. Kerjasama dalam memecahkan suatu permasalahan antar rekan kerja masih rendah
  - b. Masih adanya karyawan yang tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, tentang Pengaruh Spesifikasi Pekerjaan dan Memperkayaan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada CV Cahaya Pelita Surya sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana Spesifikasi Pekerjaan pada CV. Cahaya Pelita Surya
2. Bagaimana Memperkayaan Pekerjaan pada CV. Cahaya Pelita Surya
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Pelita Surya
4. Seberapa besar pengaruh Spesifikasi Pekerjaan dan Memperkayaan Pekerjaan terhadap kinerja karyawan baik secara Bersama atau masing-masing di CV. Cahaya Pelita Surya

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Spesifikasi Pekerjaan pada CV Cahaya Pelita Surya
2. Memperkayaan Pekerjaan pada CV Cahaya Pelita Surya
3. Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Pelita Surya
4. Besarnya pengaruh Spesifikasi Pekerjaan dan Memperkayaan Pekerjaan terhadap kinerja karyawan baik secara bersama atau masing-masing di CV Cahaya Pelita Surya

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian dilakukan untuk meningkatkan pemahaman kita. Penelitian memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan. Adapun kegunaan penelitian pada CV Cahaya Pelita Surya ini adalah

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat bagi banyak pihak diantaranya :

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
2. Penelitian ini diharapkan mampu memperluas pengetahuan tentang penerapan ilmu Spesifikasi Pekerjaan, Memperkayaan Pekerjaan dan Kinerja Karyawan yang didapatkan selama bangku perkuliahan dengan kenyataan yang ada dilapangan.
3. Hasil dari penelitian mengenai Spesifikasi Pekerjaan, Memperkayaan Pekerjaan dan Kinerja Karyawan ini diharapkan dapat memberikan informasi yang diperlukan bagi pihak lain dan bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi khususnya mengadakan penelitian masalah sumber daya manusia

#### **1.4.2 Kegunaan Praktisi**

Secara praktisi, penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat bagi banyak pihak diantaranya:

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan disiplin ilmu manajemen, khususnya untuk konsentrasi

sumber daya manusia mengenai Spesifikasi Pekerjaan, Memperkayaan Pekerjaan dan Kinerja Karyawan

2. Sebagai salah satu bahan masukan bagi manajemen CV Cahaya Pelita Surya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dari Pengaruh Spesifikasi Pekerjaan, Dan Memperkayaan Pekerjaan