

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia mempunyai akal pikiran serta pengetahuan dan keterampilan yang dapat dikembangkan dalam rangka peningkatan dan pengembangan intelektual serta kepribadiannya. Manusia juga adalah makhluk yang berakal budi sehingga akal budi itu juga dapat digunakan untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Pencapaian tujuan tersebut harus diakui dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap manusia seoptimal mungkin yang diiringi pengetahuan yang cukup mengenai bidang yang dituju dengan berbagai cara. Di era globalisasi ini perusahaan semakin berkembang pesat, dengan berkembangnya teknologi dan informasi.

Era globalisasi ini harus dimanfaatkan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan usahanya. Hal ini bisa diwujudkan oleh salah satunya manajemen perusahaan yang baik. Manajemen adalah proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan sdm, sampai dengan pengendalian agar bisa mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Manajemen juga memiliki fungsi yang sangat penting dalam sebuah bisnis, yaitu sebagai elemen dasar yang harus melekat sebagai acuan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan dengan cara merencanakan, mengorganisir, dan tentunya mengendalikan

Lingkungan bisnis saat ini tumbuh dengan sangat dinamis, memerlukan adanya sistem manajemen yang efisien dan efektif untuk mengurangi persaingan

di lingkungan bisnis saat ini, maksud efisien dan efektif yaitu dapat berubah dan menyesuaikan diri dan juga dapat mengakomodasi setiap perubahan baik yang sedang terjadi ataupun yang telah terjadi dengan tanggap, cepat, tepat serta terarah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak dipandang sebagai sistem tertutup tetapi organisasi merupakan sistem terbuka yang harus mampu merespon dan mengakomodasi berbagai perusahaan dengan cepat dan efisien. Tidak terkecuali pada lingkungan bisnis di industri tekstil umum.

Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) memiliki peran strategis dalam pembangunan nasional. Daya saing industri TPT di Tanah Air didukung dengan struktur industri yang telah terintegrasi dari hulu hingga hilir, serta semakin kompetitif dengan tingginya permintaan dari dalam negeri serta ekspor. Industri TPT juga berkontribusi menyerap tenaga kerja sebesar 3,65 juta orang berdasarkan data pada Agustus 2021.

Kementerian Perindustrian (Kemenperin) menjadikan industri TPT sebagai salah satu prioritas pengembangan dalam Peta Jalan Making Indonesia 4.0. Pengembangan industri TPT melalui industri 4.0 bertujuan meningkatkan daya saing industri tekstil dalam negeri dengan memanfaatkan teknologi yang mampu memproduksi tekstil sandang maupun tekstil untuk kebutuhan yang lebih spesifik. Indonesia saat ini mengadopsi dan mempelajari teknik teknologi baru di semua jenis tekstil termasuk penggunaan material dan peralatan yang dapat memacu produktivitas tekstil.

Di samping itu penulis meneliti mengenai kinerja karyawan CV. Berdikari yang berada di Bandung Barat adalah perusahaan yang bergerak di bidang tekstil.

CV. Berdikari juga memiliki volume pekerjaan yang relative banyak di karenakan hasil kerja yang di capai setiap hari nya mengingat pentingnya kualitas yang di hasilkan oleh para karyawan CV. Berdikari oleh karena itu prusaan prusaahan perlu menciptakan ide-ide dan gagasan baru, sehingga produk yang di hasilkan dapat memiliki nilai jual yang tinggi dan di sukai oleh semua kalangan

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2019). Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berupa fisik atau non-fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat berkerja.

Motivasi kerja di dalam instansi tersebut tidak lepas dengan disiplin kerja yang selalu di motivator oleh pimpinan dan pimpinan yang selalu memberitahu apresiasi terhadap karyawan nya. Dengan tercapainya kinerja yang professional serta di dukung sumber daya manusia yang memadai, maka kinerja tersebut tercapai secara maksimal. Prilaku yang termotivasi cenderung meningkatkan pada saat pimpinan memberi karyawan berupa bahan-bahan dan perlengkapan yang mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan dan memberikan bimbingan yang efektif. Pemberian bimbingan ini mungkin berlanjut pada penyempurnaan model peran karywan bagai mana menyelesaikan tugas yang rumit dan membantu memecahkan nya. Tujuan instansi akan tercapai secara efektif dan efesien apabila

karyawan sebagai pengelola memiliki kemampuan, keahlian, dan keterampilan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tercipta kinerja yang sangat baik. Di lain pihak instansi atau perusahaan untuk dapat memberikan balas jasa terhadap keahlian dan kemampuan yang telah di berikan karyawan sehingga mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Mengingat pentingnya penilaian kinerja ini, maka manajemen perlu mempelajari manajemen kinerja dan semua aspek yang terkait. Jika proses dan penilaian kinerja telah di lakukan dengan baik dan hasilnya menunjukkan kinerja karyawan meningkat, maka kinerja perusahaan /organisasi pada umumnya berhasil, ini di sebut hubungan kausal (sebab-akibat). Dampaknya pemegang saham (*shareholder*) mendapat deviden yang lebih baik dan karyawan menjadi sejahtera.

Salah satu yang mempengaruhi tingkat keberhasilan satu instansi adalah kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, Mangkunegara (2018 : 67) kinerja pegawai menjadi salah satu hal yang sangat penting karena kinerja pegawai akan menentukan keberhasilan suatu instansi, sehingga instansi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para pegawai. Berikut adalah nama-nama pabrik tekstil umum yang berada di cimareme bandung barat, diantaranya seperti pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Pabrik Industri Tekstil Umum Di Bandung Barat

No	Nama Perusahaan	Angka	Predikat	Keterangan
1	PT. Sinar Para	90	A	Sangat Baik
2	PT. Tifatex	85	B	Baik
3	CV. Garuda	76	C	Cukup
4	CV. Swadaya	72	C	Cukup

No	Nama perusahaan	Angka	Predikat	Keterangan
5	CV. Indoven	70	C	Cukup
6	CV. Berdikari	65	D	Kurang

Sumber : Penilaian Masing-Masing Perusahaan

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa CV. Berdikari. mendapat predikat D dengan keterangan (Kurang), Di CV. Berdikari tersebut mendapatkan rating paling rendah. Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian di CV. Berdikari. Dikarenakan perusahaan tersebut tidak efektif dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, sehingga hasil kerja yang diperoleh kurang memuaskan. Pemilihan pabrik yang akan menjadi tempat penelitian penulis ialah di dasari oleh : kesediaan pihak pabrik menerima peneliti, pabrik memiliki permasalahan dengan kinerja karyawan, telah dilakukan nya survei pendahuluan, peneliti telah mengetahui kondisi serta variabel yang menjadi permasalahan di CV Berdikari.

Kinerja karyawan CV. Berdikari juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya. Semua itu berhubungan erat dengan keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, keterlambatan hadir ditempat kerja dan pulang sebelum waktunya, pengaruh negatif yang berasal dari lingkungan kerja, teman kerja dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut pendapat peneliti data sekunder masih kurang untuk dijadikan landasan pelaksanaan penelitian. Oleh

karena itu, untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan pada CV. Berdikari penulis melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner pada 30 karyawan. Berikut ini pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan Pada CV. Berdikari

No	Pernyataan	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas Kerja	4	10	4	9	3	81	2,7
2	Kuantitas Kerja	4	9	6	9	2	94	3,13
3	Inisiatif	4	10	5	9	2	95	3,16
4	Tanggung Jawab	5	9	5	9	2	96	3,2
Skor rata-rata kinerja karyawan								3,04
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden Jumlah Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan								

Sumber : Olah Data peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang dimiliki oleh karyawan CV. Berdikari masih belum ideal. Dari hasil kuesioner pra-survey mengenai kinerja yang dilakukan pada CV. Berdikari variabel kinerja memiliki skor rata-rata 3,04. Dimensi yang memiliki total nilai dan rata-rata terkecil yaitu dimensi Inisiatif dengan nilai rata-rata 2,7 dimana karyawan CV. Berdikari masih kurang dalam hal berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja, sedangkan CV. Berdikari perlu inisiatif yang sangat baik demi menciptakan produk-produk yang berkualitas demi memenuhi serta memuaskan keinginan masyarakat. Hal ini dapat dikatakan kinerja karyawan masih kurang optimal yang harus diselesaikan. Dapat disimpulkan target standar kinerja karyawan masih belum mencapai standar kerja. Kemudian peneliti melakukan pra-survey terhadap 30 orang pegawai untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja, berikut hasil pra-survey sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra-Survey Berdasarkan Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Variabel	Diemensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (4)	STS (1)		
Kompetensi	Pengetahuan	4	10	3	10	3	92	3,06
	Keterampilan	4	10	4	10	2	94	3,13
	Sikap	4	12	2	9	3	95	3,11
	Skor rata-rata Kompetensi							
Kepuasan Kerja	Pekerjaan	6	11	2	9	2	100	3,33
	Kedudukan	4	10	4	9	3	93	3,1
	Mutu Pengawasan	5	9	5	9	2	96	3,2
	Rekan Kerja	4	10	5	10	1	96	3,2
	Skor rata-rata Kepuasan Kerja							
Motivasi Kerja	Kebutuhan Fisikologis	4	5	6	5	10	78	2,6
	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	10	6	4	7	3	103	3,43
	Kebutuhan afiliasi	4	5	6	7	8	80	2,6
	Kebutuhan akan penghargaan	7	8	4	5	6	95	3,16
	Kebutuhan perwujudan diri	6	5	4	7	8	84	2,8
	Skor rata-rata Motivasi Kerja							
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	4	4	10	9	3	93	3,1
	Lingkungan Kerja Non Fisik	4	3	6	7	10	74	2,46
	Skor rata-rata Lingkungan Kerja							
Komunikasi	Komunikator	9	8	2	9	2	103	3,43
	Pesan	6	13	2	6	3	103	3,43
	Media	4	12	4	8	2	98	3,26
	Komunikasi	5	13	2	6	3	98	3,26
	Skor rata-rata Komunikasi							
Disiplin Kerja	Tujuan dan Kemampuan	3	10	6	6	5	90	3,0
	Teladan Pemimpin	4	12	3	8	3	98	3,26
	Balas Jasa	6	12	4	6	2	104	3,46
	Keadilan	3	13	5	7	2	98	3,26
	Skor rata-rata Disiplin Kerja							

Sumber : Olah data peneliti (2023)

Berdasarkan data pra-survey pada table 1.3 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 6 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai CV. Berdikari yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel Lingkungan kerja, dan Motivasi memperoleh skor yang rendah. Pada variabel Lingkungan kerja dengan skor rata-rata 2,78 dan variabel motivasi dengan skor rata-rata 2,91. Hal ini menunjukkan bahwa dimana kedua variabel tersebut ini yang menjadi faktor utama dari kinerja pegawai yang bermasalah. Hal tersebut didukung dari hasil pra-survey sementara yang dilakukan peneliti.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan baha yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedarmayanti (2020:21).

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survei Lingkungan Kerja Pada CV. Berdikari

No	Pernyataan	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Lingkungan Fisik	4	4	10	9	3	93	3,1
2	Lingkungan Non Fisik	4	3	6	7	10	74	2,46
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								2,78

Sumber : Olah Data peneliti (2023)

Variabel selanjutnya dapat dilihat pada tabel 1.4 bahwa variabel Lingkungan kerja di CV. Berdikari yang dapat dikatakan bermasalah, ditandai dengan hasil nilai rata-rata lingkungan kerja sebesar 2,78 dirasa belum sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga rendahnya tingkat lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan diduga akan berpengaruh kepada kinerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan agar perusahaan mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Lingkungan kerja dan Motivasi merupakan dua

hal yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja seseorang. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terkecil yaitu dimensi lingkungan kerja non fisik dengan nilai rata-rata sebesar 2,46. Hal ini berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri karena hubungan rekan kerja yang kurang baik dapat mengakibatkan sebuah permasalahan dalam bekerja menjadikan sebuah pekerjaan dalam menyelesaikan tugas tidak optimal dan hubungan antara pemimpin dengan bawahan kurangnya komunikasi yang baik tugas pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin sering terjadinya kesalah pahaman dalam bekerja sehingga tugas pekerjaan yang diberikan tidak diselesaikan dengan baik.

Menurut Soetjipto dalam Sihaloho & Siregar, (2019:275) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Sedarmayanti dalam Ayu Widianingrum, (2018:2) Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara instansi untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Motivasi kerja berkaitan dengan tujuan karyawan untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan. Namun motivasi kadang – kadang terbendung oleh berbagai ragam kerutinan, hambatan lingkungan kerja kurang seimbang, atau situasi dan perangkat kerja secara ekonomis tidak mendukung peningkatkan kinerja karyawan. Karyawan sebagai pelaksana sehari hari sangat diharapkan mempunyai tanggung jawab mengenai tugas yang diberikan kepadanya, untuk mengetahui dan mengukur bagaimana motivasi kerja. Hasil dari pra survey dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.5
Hasil Pra-Survey Motivasi Kerja Pada Pengusaha CV. Berdikari

No	Pernyataan	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kebutuhan psikologis	4	5	6	5	10	78	2,6
2	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	10	6	4	7	3	103	3.43
3	Kebutuhan afilias	4	5	6	7	8	80	2.6
4	Kebutuhan akan penghargaan	7	8	4	5	6	95	3.16
5	Kebutuhan perwujudan diri	6	5	4	7	8	84	2.8
Skor rata-rata Motivasi Kerja								2,91

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian, 2023

Hasil pra-survey motivasi dengan hasil 2,91 dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah dan menyatakan rendahnya motivasi anggota dilingkungan kerja. Dimensi yang paling kecil adalah kebutuhan psikologis yang diberikan oleh CV. Berdikari kurang puas atas penerimaan gaji dan inentif yang diberikan sehingga karyawan ketika

menerima hasilnya kurang puas, sehingga karyawan merasa pada dirinya kurang bisa maju atau berkembang selama bekerja menjadikan karyawan dalam bekerja kurang optimal sehingga ini menjadikan faktor permasalahan dalam diri karyawan tidak bisa lebih baik.

Berdasarkan hasil pra-survey diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada CV. Berdikari yang bergerak dalam bidang tekstil. maka peneliti akan mengangkat tema dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BERDIKARI DI CIMAREME KOTA BANDUNG BARAT”**

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang di uraikan sebelumnya. Sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap variabel pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang dihadapi oleh perusahaan CV. Berdikari berikut ini adalah identifikasi masalahnya :

1. Lingkungan kerja
 - a. Tidak semua karyawan tidak selalu saling bantu sama lain
 - b. Kurangnya komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan
2. Motiavasi Kerja

- a. Kebutuhan fisikologis kurang diperhatikan oleh perusahaan
 - b. Karyawan tidak selalu ikut serta dalam menyelesaikan masalah
 - c. Tidak semua karyawan selalu bekerja dengan optimal.
3. Kinerja Karyawan
- a. Karyawan tidak mempunyai inisiatif tinggi.
 - b. Masih adanya karyawan yang tidak memiliki keinginan untuk bekerja tanpa menunggu perintah dari atasan.
 - c. Masih adanya karyawan yang tidak teliti dalam melakukan pekerjaannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja karyawan di CV. Berdikari, cimareme kbb
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di CV. Berdikari, cimareme kbb
3. Bagaimana kinerja karyawan di CV. Berdikari, cimareme kbb
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial di CV. Berdikari, cimareme kbb

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

- 1 Lingkungan kerja karyawan pada di CV. Berdikari, Cimareme kbb
- 2 Motivasi kerja karyawan pada di CV. Berdikari, Cimareme kbb
- 3 Kinerja karyawan pada di CV. Berdikari, Cimareme kbb

- 4 Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Berdikari secara simultan maupun secara parsial.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang positif serta bermanfaat dengan maksud dan tujuan yang diharapkan berguna bagi peneliti, perusahaan terkait dan kepada pihak-pihak yang lainnya.

- 1 Bagi penulis

Diharapkan dapat menambah atau memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia.

- 2 Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja, pengarahan disiplin dan motivasi kerja yang baik serta dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV. Berdikari

- 3 Bagi peneliti lain

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi pembaca dan menjadi informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.

- 4 Bagi universitas

Di harapkan penelitian ini dapat menjadi masukan informasi serta dapat menyampaikan saran bermanfaat bagi fakultas serta universitas

- 5 Bagi masyarakat

Sebagai suatu bahan referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang ingin mengetahui tentang disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.