

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang dengan sektor pertanian sebagai sumber mata pencaharian dari mayoritas penduduk Indonesia. Dengan demikian sebagian besar penduduknya menggantungkan hidupnya pada sektor pertanian. Sektor pertanian mempunyai peranan yang sangat penting dalam perekonomian nasional. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi penduduknya yang dominan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung dalam pencapaian tujuan pembangunan perekonomian nasional. Kontribusi dominan sektor pertanian khususnya dalam pemantapan ketahanan pangan, pengentasan kemiskinan, penciptaan lapangan kerja, dan pemerataan pendapatan. Secara garis besar pertanian dapat diringkas menjadi proses produksi, petani dan pengusaha. Indonesia merupakan negara agraris dimana negara ini dikaruniai kondisi alam yang begitu subur, hal ini ditunjukkan dengan sebagian besar profesi penduduk Indonesia sebagai petani.

Dengan kondisi alam tersebut sangat baik untuk dimanfaatkan sebagai lahan berbagai jenis tanaman yang mempunyai nilai ekonomi yang tinggi, baik tanaman perkebunan, maupun tanaman pangan, yang semuanya itu jika dikeloladengan baik, tentunya akan membawa manfaat yang besar bagi kesejahteraan rakyatnya, kondisi alam yang subur sangat berdampak kepada hasil kekayaan alam yang begitu besar baik fauna maupun floranya. Indonesia memiliki flora yang beraneka ragam jenis

dan kegunaannya terutama tanaman pertanian. Salah satu usaha pertanian saat ini yang sangat prospektif dan potensial yaitu usaha budidaya jamur. Disalah satu wilayah Kecamatan Kasomalang Subang terdapat satu usaha budidaya jamur. Budidaya jamur bisa menjadi salah satu peluang usaha yang dapat dilakukan, karena jamur menjadi sebuah kebutuhan pangan setiap orang sehingga hal tersebut dapat dijadikan sebagai peluang usaha, banyak orang yang melakukan bisnis budidaya jamur.

Tabel 1.1
Data Produksi Jamur Di Indonesia Tahun 2022

Wilayah	Produksi jamur (kg)
Jawa Barat	20.179 kg
Jawa Timur	17.449 kg
Jawa Tengah	11.479 kg
Bengkulu	4.125 kg
Nusa Tenggara Barat	3.198 kg
Lampung	1.602 kg
Sulawesi Selatan	1.439 kg
Yogyakarta	1.199 kg

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa Jawa Barat menjadi salah satu wilayah yang memproduksi jamur terbanyak di Indonesia sebesar 20.179 kg, hal tersebut berdasarkan data badan pusat statistik (BPS) jumlahnya setara dengan 32% dari produksi jamur secara nasional yang sebanyak 63.155 kg. Dimana hal tersebut menunjukkan bahwa daerah Jawa Barat banyak pelaku usaha yang membudidayakan jamur atau memproduksi jamur. Pada tabel berikutnya menunjukkan data produksi jamur di Jawa Barat:

Tabel 1.2
Produksi Jamur Menurut Kabupaten Di Jawa Barat 2022

No.	Kabupaten/Kota	Jamur (kg)
1	Bogor	467.960

No.	Kabupaten/Kota	Jamur (kg)
2	Sukabumi	385.200
3	Cianjur	499.100
4	Bandung	449.420
5	Tasikmalaya	480.300
6	Ciamis	632.400
7	Kuningan	711.300
8	Cirebon	385.200
9	Majalengka	109.330
10	Subang	118.450

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) 2022

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai data produksi jamur di Jawa Barat, Subang menjadi salah satu kabupaten/kota yang menyumbangkan produksi jamur. Dari 10 (sepuluh) kabupaten diatas Kuningan memiliki produksi jamur tertinggi yaitu sebesar 711.300 kg, dan Subang memiliki produksi jamur sebesar 118.450. Dimana hal tersebut menyatakan jika Subang masih menjadi kabupaten dengan jumlah produksi yang sedikit dibandingkan kabupaten lain yang ada di Jawa Barat, artinya Subang harus lebih meningkatkan produksi jamur dengan mengolah jamur sebagai bahan pangan, sayuran dan jenis makanan lainnya, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan ekonomi di Kabupaten Subang dan dapat mengembangkan usaha dibidang produksi jamur.

Dalam mengelola sebuah perusahaan dibutuhkan pemikiran- pemikiran bagaimana cara mengembangkan perusahaan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Dalam hal ini pelaku ekonomi merasa perlu adanya pemikiran manajemen guna menjalankan bisnisnya. Pemikiran manajemen digunakan untuk mengatur kegiatan produksi, kegiatan pemasaran barang dan menjaga hubungan baik produsen dan karyawan. Dengan manajemen memungkinkan untuk

melakukan inovasi, mengembangkan fasilitas dan Teknik kegiatan produksi dalam dunia industry.

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Atau ada pengertian lain bahwa, manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

Motivasi kerja dalam bekerja dapat berangsur-angsur menghilang di tengah tumpukan beban pekerjaan yang tinggi, semakin tinggi beban kerja biasanya dapat menyebabkan turunnya semangat kerja, dimana semangat kerja yang rendah akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin memburuk, produktivitas yang semakin rendah, dan pada akhirnya akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan peranan seorang pemimpin yang mampu memompa kembali semangat mereka. Cara yang dilakukan oleh pemimpin biasanya yaitu dengan memberikan penghargaan atau reward.

Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus dipertimbangkan oleh suatu organisasi untuk bisa membuat karyawan termotivasi dengan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi kerja, maka akan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal, tujuan perusahaan tidak akan tercapai jika memiliki karyawan yang motivasi kerjanya rendah, dari hal diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat kaitan erat antara motivasi kerja dengan kinerja yang akan dicapainya. Sebab karyawan merupakan asset / sumber daya manusia paling penting di perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting yang dimiliki oleh sebuah organisasi tersebut. Jika berbicara SDM tidak hanya menyangkut kualitas tapi termasuk bagaimana strategi mengelolanya. Untuk memahami itu semua, maka Perlu melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagaimana bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada manusia.

Disamping itu Penulis meneliti mengenai kinerja karyawan di Cv. Mitra Pangan Sejahtera Mushroom Di kecamatan Kasomalang merupakan perusahaan yang memproduksi baglog (media tanam jamur), bibit jamur dan jamur tiram yang berlokasi di Desa Kasomalang Wetan Kecamatan Kasomalang Kabupaten Subang, yang berdiri sejak tahun 2011. Pabrik ini menghasilkan media bibit jamur sebanyak 3000 baglog per hari. CV Mitra Pangan Sejahtera Mushroom telah mampu mengembangkan usahanya mulai dari pembuatan baglog (media tanam jamur) dan budidaya jamur.

Di CV Mitra Pangan Sejahtera Mushroom juga memiliki volume pekerjaan yang relatif banyak, dikarenakan hasil kerja yang dicapai setiap harinya harus memenuhi target yang telah ditetapkan. Mengingat pentingnya kualitas produk yang dihasilkan oleh CV Mitra Pangan Sejahtera Mushroom, oleh karena itu perusahaan perlu menciptakan ide-ide dan gagasan baru, sehingga produk yang dihasilkan dapat memiliki nilai jual yang tinggi dan disukai oleh semua kalangan. Mengingat pentingnya penilaian kinerja ini, maka manajemen perlu mempelajari manajemen kinerja dan semua aspek yang terkait.

Jika proses dan penilaian kinerja telah dilakukan dengan baik dan hasilnya menunjukkan kinerja pegawai/karyawan meningkat, maka kinerja

perusahaan/organisasi pada umumnya berhasil, ini disebut hubungan kausal (sebab-akibat). Dampaknya pemegang saham (*shareholder*) mendapatkan deviden yang lebih baik dan karyawan menjadi sejahtera. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi adalah kinerja, Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas *output* serta keandalan dalam bekerja. karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektifitas kerja yang memadai kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, Mangkunegara (2017: 99). Kinerja pegawai menjadi suatu hal sangat penting karena kinerja pegawai akan menentukan keberhasilan suatu instansi, sehingga instansi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para pegawainya.

Disamping itu peneliti meneliti mengenai Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada CV Mitra Pangan Sejahtera Mushroom. Peneliti melakukan pra-survey terhadap 55 orang pegawai untuk mengetahui variabel-variabel apa saja

yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja, berikut hasil pra-survey sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan CV Mitra Pangan Sejahtera Mushroom Tahun 2020-2022

No	Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
1	2020	80	B	Baik
2	2021	70	C	Cukup
3	2022	60	D	Kurang

Sumber: CV. Mitra pangan sejahtera mushroom:2020-2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan CV Mitra Pangan Sejahtera Mushroom mengalami fluktuasi. Dimana dari tahun 2020-2022 mendapat predikat B (Baik), C (Cukup), D (Kurang). Di tahun 2021 mengalami penurunan. Dikarenakan perusahaan tersebut tidak efektif dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, sehingga hasil kerja yang diperoleh kurang memuaskan.

CV Mitra Pangan Sejahtera Mushroom sangat mengharapkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan CV Mitra Pangan Sejahtera Mushroom 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 motivasi kerja karyawan, 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 Mitra Pangan Sejahtera Mushroom Penulis melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner pada 55 karyawan. Berikut ini di Tabel 1.2

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan CV Mitra Pangan Sejahtera Mushroom

No	Variabel	Dimensi	Pernyataan	Tingkat kesetujuan						
				SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata-rata
1	Kinerja karyawan	Kualitas kerja	Karyawandapat menyelesaikan pekerjaanya dengan baik.	10	13	17	12	0	177	3,2
2		Kuantitas kerja	Jumlah target yang ditetapkan perusahaan membuat karyawan semangat dalam bekerja.	15	11	12	13	2	183	3,32
3		Inisiatif	Inisiatif karyawan dalam bekerja mempercepat waktu pekerjaan	13	17	12	11	0	191	3,5
4		Tanggung jawab	Tanggung jawab karyawan terahap apa yang dikerjakan sangat tinggi.	15	18	10	12	1	213	3,9

No	Variabel	Dimensi	Pernyataan	Tingkat kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
				SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
			Skor rata-rata kinerja karyawan							3,48
			Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden Jumlah Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan							

Sumber: Hasil Kuesioner, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas memperlihatkan bahwa kinerja yang dimiliki oleh karyawan CV Mitra Pangan Sejahtera Mushroom masih belum ideal. Dari hasil kuesioner pra-survey mengenai kinerja yang dilakukan pada CV Mitra Pangan Sejahtera Mushroom variabel kinerja memiliki skor rata-rata 3.48 Dimensi yang memiliki total nilai dan rata-rata terkecil yaitu dimensi Kualitas kerja dengan nilai rata-rata 3,2 dimana karyawan CV Mitra Pangan Sejahtera Mushroom masih kurang dalam kualitas kerja untuk mencapai target kerja,

Sedangkan di CV Mitra Pangan Sejahtera Mushroom perlu kualitas kerja yang sangat baik demi menciptakan produk-produk yang berkualitas demi memenuhi serta memuaskan kebutuhan masyarakat. Hal ini dapat dikatakan kinerja karyawan masih kurang optimal yang harus diselesaikan. Dapat disimpulkan target standar kinerja karyawan masih belum mencapai standar kerja.

Peneliti melakukan pra-survey terhadap 55 orang pegawai untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja, berikut hasil pra-survey sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra-Survey Berdasarkan Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kompetensi	Pengetahuan	9	12	15	3	5	149	2,7
	Keterampilan	17	12	14	4	9	192	3,5
	Sikap	5	16	9	7	8	138	2,5

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	
Skor Rata-rata Kompetensi								2,9
Kepuasan Kerja	Pekerjaan	17	8	15	9	11	191	3,5
	Kedudukan	9	18	13	5	3	169	3,07
	Mutu Pengawasan	15	11	12	13	2	183	3,32
	Rekan Kerja	10	15	9	8	3	156	2,9
Skor Rata-rata Kepuasan Kerja								3,19
Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	10	12	17	4	1	158	2,9
	Kebutuhan akan afiliasi	14	15	15	4	2	185	3,36
	Kebutuhan akan kekuasaan	10	14	12	3	0	148	2,7
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								3,00
Disiplin Kerja	Tujuan dan Kemampuan	9	18	13	5	3	169	3,07
	Teladan Pemimpin	13	17	12	11	0	191	3,5
	Balas Jasa	10	15	9	8	3	156	2,9
	Keadilan	9	12	15	3	5	149	2,7
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								3,05

Sumber: Hasil Kuesioner, 2023

Berdasarkan data pra-survey pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 4 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di CV Mitra Pangan Sejahtera Mushroom yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel kompetensi, dan motivasi kerja memperoleh skor yang rendah. Pada variabel kompetensi dengan skor rata-rata 2,9 dan variabel motivasi kerja dengan skor rata-rata 3,00. Hal ini menunjukkan bahwa dimana kedua variabel tersebut inilah yang menjadi faktor utama dari kinerja pegawai yang bermasalah. Hal tersebut didukung dari hasil pra-survey sementara yang dilakukan peneliti.

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survei Motivasi Kerja CV Mitra Pangan Sejahtera Mushroom

No	Variabel	Dimensi	Pernyataan	Tingkat Kesetujuan						Rata-rata
				SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	
1	Motivasi Kerja	Penghargaan	<i>Rewards</i> dalam bekerja dapat	13	17	12	11	0	191	3,5

No	Variabel	Dimensi	Pernyataan	Tingkat Kesetujuan						
				SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata- rata
			meningkatkan motivasi bekerja							
2		Hubungan sosial	Lingkungan kerja perusahaan mempengaruhi Kinerja kerja.	9	18	13	5	3	169	3,07
3		Kebutuhan hidup	Mayoritas karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup.	9	10	8	5	3	122	2.3
4		Keberhasilan dalam bekerja	Keberhasilan dalam bekerja sangat membantu mempercepat tercapainya tujuan perusahaan,	10	13	15	9	2	167	3.03
Skor rata-rata Motivasi kerja									3,00	

Sumber: Hasil Kuesioner, 2023

Hasil pra-survey motivasi kerja dengan hasil 3,00 dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah dan menyatakan rendahnya motivasi kerja anggota di lingkungan kerja. Dimensi yang memiliki total nilai dan rata-rata terkecil yaitu dimensi kebutuhan hidup dengan nilai rata-rata sebesar 2,3 dimana karyawan CV Mitra pangan sejahtera mushroom masih kurang dalam memenuhi kebutuhan hidup.

Menurut Widodo (2017:187) mengemukakan bahwa:

“Motivasi kerja merupakan kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari diri dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Tabel 1.7
Hasil Pra-Survei Disiplin Kerja CV Mitra pangan sejahtera mushroom

No	Variabel	Dimensi	Pernyataan	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
				SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Disiplin Kerja	Tujuan dan Kemampuan	Dengan adanya peraturan perusahaan tujuan perusahaan akan lebih jelas	12	10	19	12	1	182	3,3
2		Teladan Pemimpin	Cara Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	13	10	12	8	0	157	2,9
3		Balas Jasa	Feedback yang diharapkan dapat memuaskan karyawan dan meningkatkan kinerja kerja.	10	15	12	11	0	168	3,0
4		Keadilan	Keadilan dalam kepemimpinan sangat diperlukan	12	17	11	7	0	175	3,18
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja									3,09	

Sumber: Hasil Kuesioner, 2023

Variabel selanjutnya dapat dilihat bahwa variabel Disiplin kerja di CV Mitra pangan sejahtera mushroom yang dapat dikatakan bermasalah, ditandai dengan hasil nilai rata-rata disiplin kerja sebesar 3,09 dirasa belum sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga rendahnya tingkat disiplin 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. Motivasi kerja dan Disiplin kerja merupakan dua hal yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja seseorang.

Dimensi yang memiliki total nilai dan rata-rata terkecil yaitu dimensi teladan pemimpin dengan nilai rata-rata sebesar 2.9 dimana pimpinan CV Mitra pangan sejahtera mushroom masih kurang dalam hal memberikan contoh kepada karyawannya, sedangkan di CV Mitra pangan sejahtera mushroom perlu diterapkannya prinsip teladan yang diberikan oleh pimpinan agar terciptanya hubungan yang baik antar karyawan maupun dengan pimpinan dalam melaksanakan disiplin kerja.

Disiplin kerja dapat membawa dampak terhadap penurunan atau peningkatan kinerja pegawai, namun hal tersebut juga tergantung pada setiap pegawai bagaimana mereka menyikapi disiplin kerja tersebut. Di waktu tertentu disiplin kerja memang dibutuhkan guna mendorong pegawai untuk lebih bekerja keras dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai sangatlah penting demi mencapai tujuan atau target-target yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja dengan sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah diterapkan. Menurut Suwanto (2021) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap atau perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi tempat ia bekerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharaya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil pra-survey diatas Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di CV Mitra pangan sejahtera mushroom Kec. kasomalang kab subang perusahaan yang memproduksi baglog (media tanam jamur), bibit jamur dan jamur tiram. Dari penjelasan latar belakang mengenai Motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan maka peneliti akan mengangkat tema dengan judul:

“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV MITRA PANGAN SEJAHTERA MUSHROOM KEC. KASOMALANG KAB SUBANG”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang diuraikan sebelumnya. Sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, penulis mengamati berbagai masalah yang terjadi pada CV. Mitra Pangan Sejahtera Mushroom Kec. Kasomalang Kab Subang. Dalam fenomena tersebut terdapat berbagai masalah yang diidentifikasi dan dirumuskan oleh penulis.

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang dihadapi oleh CV Mitra pangan sejahtera mushroom Kec. Kasomalang Kab Subang, berikut ini adalah identifikasi masalahnya:

1. Motivasi Kerja

- a. Kurangnya motivasi kerja dalam perusahaan yang membuat kinerja karyawan meningkat.
- b. Kurangnya sikap pegawai dalam mempengaruhi sesame lain ketika bekerja.
- c. Kurangnya motivasi bekerja dalam lingkungan intern dan ekstern perusahaan.

2. Disiplin Kerja

- a. Tekanan dan pekerjaan yang telah diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya.
- b. Kurangnya perhatian dan arahan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan.
- c. Kurangnya kesadaran atas pentingnya kedisiplinan yang harus dijalankan.

3. Kinerja Pegawai

- a. Menurunnya kemampuan mengelola waktu dengan efektif dan efisien dalam bekerja
- b. Kurangnya Kerjasama antar pegawai/tim dalam bekerja
- c. Masih adanya pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan instansi

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka Penulis merumuskan Masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja Karyawan pada CV Mitra pangan sejahtera mushroom Kec. Kasomalang Kab. Subang.
2. Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan pada CV Mitra pangan sejahtera mushroom Kec. Kasomalang Kab. Subang.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada CV Mitra pangan sejahtera mushroom Kec. Kasomalang Kab. Subang.
4. Seberapa Besar Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun secara parsial CV Mitra pangan sejahtera mushroom Kec. Kasomalang Kab. Subang.

1.3 Tujuan Penelitian

Bersarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Motivasi kerja karyawan di CV Mitra pangan sejahtera mushroom Kec. Kasomalang Kab Subang.
2. Disiplin kerja karyawan di CV Mitra pangan sejahtera mushroom Kec. Kasomalang Kab Subang.
3. Kinerja Karyawan di CV Mitra pangan sejahtera mushroom Kec. Kasomalang Kab Subang.
4. Besarnya pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Mitra pangan sejahtera mushroom Kec. Kasomalang Kab Subang, baik secara simultan maupun secara parsial.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian lebih lanjut dalam penelitian tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini akan berguna untuk menambah memperluas wawasan dan menambah pengetahuan berkaitan dengan ilmu manajemen tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi perusahaan untuk mengambil keputusan saat membuat kebijakan bagi karyawan.

3. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan informasi serta dapat menyampaikan saran bermanfaat bagi fakultas serta universitas.

4. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan bahan bacaan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian dengan topik yang sama.

5. Bagi Masyarakat

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