

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Rempah-rempah adalah bagian tumbuhan yang memiliki aroma atau rasa yang kuat biasanya digunakan dalam jumlah kecil pada makanan, dapat digunakan sebagai pengawet atau penambah cita rasa dalam masakan. Indonesia merupakan salah satu negara yang menghasilkan rempah-rempah terbaik di dunia, dan menjadi pengeksport rempah-rempah dunia. Beberapa rempah-rempah rimpang yang memiliki nilai produksi tertinggi di Indonesia yaitu jahe, kunyit dan temulawak.

Tumbuhan rempah-rempah termasuk sumberdaya hayati yang banyak dimanfaatkan. Rempah-rempah menurut De Guzman dan Siemonsma (dalam Hakim, 2021) meliputi tumbuhan yang berasal dari bunga, buah, biji, rimpang (*rhizome*), batang, akar, daun atau bagian tumbuhan lainnya. Rempah-rempah memiliki nilai penting dan nilai ilmiah, baik sebagai penambah citarasa, maupun efek terhadap kesehatan antara lain sebagai antioksidan. Sebagai pengeksport rempah terbesar keempat di dunia, industri rempah Indonesia sangat menguntungkan. Menurut Kementerian Perdagangan, ekspor rempah dan herbal Indonesia bernilai 500 juta dolar AS per tahun. Selain itu, Indonesia dikenal sebagai negara produsen lada terbesar kedua di dunia setelah Vietnam.

Menurut Statistik Tanaman Biofarmaka Indonesia dari Badan Pusat Statistik (BPS), produksi tanaman jahe, kunyit, dan temulawak pada tahun 2021 mencapai 307.241.517 kg, 184.825.890 kg, dan 32.282.031 kg secara berurutan.

Produksi rimpang jahe, kunyit dan temulawak memiliki potensi dipasar ekspor tanaman obat ke beberapa negara tetangga seperti Kamboja, India, dan Malaysia.

Pada tahun 2020 dunia dilanda pandemi Covid-19 hal ini ikut mempengaruhi kejatuhan pertumbuhan ekonomi Indonesia sehingga mencapai -2,07% pada tahun 2020. Setelah berlangsungnya New Normal dan masyarakat banyak di Vaksin sehingga aktivitas ekonomi mulai berjalan Kembali, pertumbuhan ekonomi Indonesia sedikit meningkat hingga mencapai 3,69% pada tahun 2021.

Hal tersebut dimanfaatkan oleh sektor pertumbuhan ekonomi di bidang rempah-rempah dapat digunakan sebagai jamu yang mana memiliki segudang manfaat. Sebagian orang mengkonsumsi jamu untuk menjaga Kesehatan dan meningkatkan daya tahan tubuh agar terhindar dari virus. Daya tahan tubuh tidak hanya mencegah agar tidak mudah terjangkit penyakit, namun juga mempercepat penyembuhan, meningkatkan imunitas tubuh, dan pemulihan dari sakit. Maka dari itu-lah rempah-rempah sangat penting untuk manusia maupun perekonomian yang ada di Indonesia saat ini. Berikut merupakan data penghasil tanaman biofarmaka di Indonesia tahun 2021.

Tabel 1.1

Jumlah Hasil Produksi Tanaman Biofarmaka

No.	Provinsi	Jumlah (Kg)
1	Jawa Barat	43.832,354
2	Jawa Tengah	39.087,220
3	Yogyakarta	5.120,703
4	Banten	1.926,635
5	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.

Selain itu berikut merupakan data penghasil tanaman Biofarmaka di Kota/Kabupaten Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1.2
Jumlah Produksi Tanaman Biofarmaka di Jawa Barat

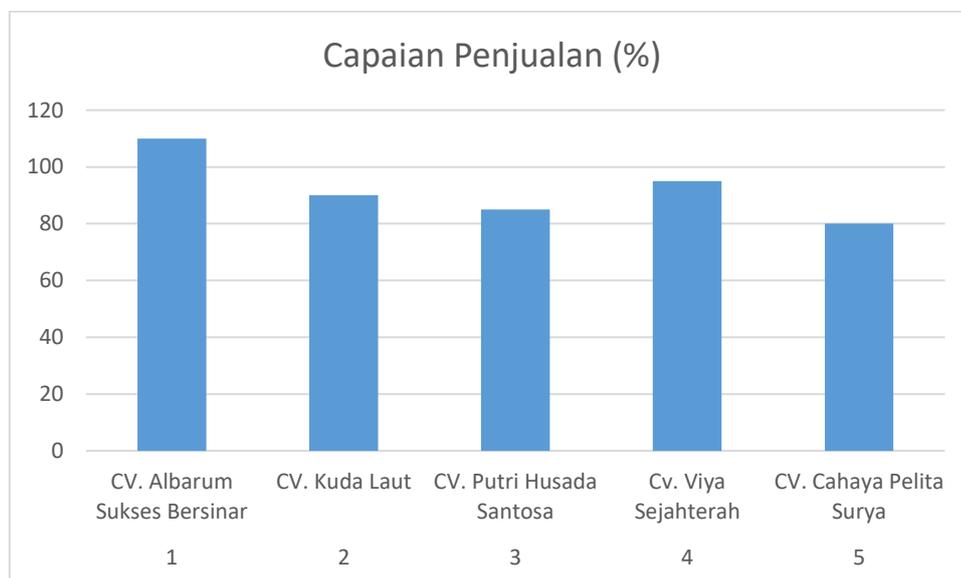
Kab/Kota Jawa Barat	Total Hasil Produksi Tanaman Biofarmaka (Kg)
Bogor	4.691.960
Sukabumi	8.212.521
Cianjur	24.527.581
Bandung	828.493
Garut	25.852.190
Tasikmalaya	1.411.621
Ciamis	1.837.441
Kuningan	838.322
Majalengka	3.497.055
Sumedang	2.125.360
Indramayu	149.453
Subang	2.520.534
Purwakarta	668.076
Karawang	1.156.582
Bekasi	161.962
Bandung Barat	2.603.599
Pangandaran	2.037.689
Bogor	105.516
Sukabumi	43.400
Cirebon	5.024
Bekasi	202.155
Depok	171.111
Cimahi	32.545
Tasikmalaya	91.261
Banjar	33.255

Sumber: BPS, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 hasil produksi tanaman biofarmaka di Jawa Barat tertinggi dihasilkan oleh Garut dengan total 25.852.190 Kg, sedangkan terendah dihasilkan oleh Cirebon 5.024 Kg.

Wilayah Kota Bekasi secara umum tergolong pada iklim muson tropis (*Am*) dengan tingkat kelembapan yang tinggi yakni sebesar $\pm 78\%$. Kondisi lingkungan sehari-hari sangat panas. Hal ini terlebih dipengaruhi oleh tata guna lahan yang meningkat terutama industri atau perdagangan dan permukiman. Suhu udara harian diperkirakan berkisar antara $24\text{ }^{\circ}\text{C}$ – $33\text{ }^{\circ}\text{C}$. Namun berdasarkan data pada tabel 1.2 Bekasi dapat menghasilkan tanaman Biofarmaka dengan jumlah 161.962 Kg. Berikut merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang biofarmaka di Kota Bekasi dan capaian penjualan pada tahun 2022.

Tabel Grafik 1.3
Perusahaan pada bidang biofarmaka dan capaian penjualan 2022



Sumber: Open Data

Berdasarkan tabel 1.3 Cv Albarum Sukses Bersinar capaian penjualan tahun 2022 sebesar 110%, CV Kuda Laut capaian penjualan tahun 2022 sebesar 90%, CV Putri Husada Santosa 85%, CV Viya Sejahterah 95%, dan capaian penjualan terendah CV Cahaya Pelita Surya sebesar 80%.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi dengan berperan sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan yang di terapkan oleh perusahaan serta sebagai pelaksana kegiatan operasional. Juga sebagai penentu tercapainya suatu keberhasilan perusahaan atau organisasi. Berdasarkan penelitian dalam jurnal Brian Hartono (2017) Kinerja Karyawan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan ini bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berdeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja Karyawan dapat diketahui seorang atasan dengan dilakukannya evaluasi atau menilai prestasi kerja para karyawannya. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Berdasarkan jurnal penelitian Harjoni Desky (2017) kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut: Perbaikan prestasi kerja, Penyesuaian - penyesuaian kepemimpinan, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier. penyimpangan-penyimpangan proses staffing, kesalahan desain pekerjaan, dan kesempatan kerja yang adil. Berikut hasil rekapitulasi Kinerja Karyawan di CV Cahaya Pelita Surya yang dapat menyatakan baik atau tidaknya suatu Kinerja Karyawan dapat dilihat dari tabel dibawah ini yang menyatakan bahwa terdapat kriteria penilaian kinerja karyawan CV Cahaya Pelita Surya :

Tabel 1.4***Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan CV Cahaya Pelita Surya***

Klasifikasi	Rentang Nilai
Sangat Baik	100%-85%
Baik	84%-70%
Cukup Baik	69%-55%
Kurang Baik	≤ 55%

Sumber: CV Cahaya Pelita Surya

Berdasarkan tabel 1.4 hal tersebut menunjukkan penilaian Kinerja Karyawan CV Cahaya Pelita Surya. Sistem penilaian kinerja di CV Cahaya Pelita Surya digunakan untuk mengetahui baik tidaknya Kinerja Karyawan dari hasil evaluasi terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan rata-rata tugas dan tanggung jawab yang telah dikerjakan karyawan.

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 budaya yang baik dalam melakukan segala aktivitas 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.

Pada saat proses produksi dan pendistribusian bahan mentah rimpang seringkali mengalami kecacatan fisik maupun kerusakan akibat pertumbuhan mikroorganisme. Sehingga diperlukan penanganan yang tepat agar mutu dan kualitas rimpang dapat tetap terjaga.

Sebelum peneliti melakukan penelitian langsung ke perusahaan, berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan salah satu karyawan bahwa terdapat masalah pada kinerja karyawan yang mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai, hal ini terjadi karena beberapa faktor yang menyebabkan kinerja menurun. Oleh sebab itu, peneliti melakukan pra survey terhadap 30 orang karyawan CV. Cahaya Pelita Surya terkait kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.5 dibawah ini

Tabel 1.5

Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan CV. Cahaya Pelita Surya

KINERJA KARYAWAN							Jumlah Skor	Rata-rata
No	Pernyataan	Jawaban						
		SS	S	KS	TS	STS		
1.	Kualitas Pekerjaan	0	0	20	6	4	76	2,53
2.	Kuantitas Pekerjaan	0	0	16	8	6	70	2,33
3.	Tanggung Jawab	0	2	18	5	5	77	2,57
4.	Inisiatif/Kehadiran	2	2	13	10	3	80	2,67
5.	Kerjasama	0	0	21	7	2	79	2,63
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan							382	2,55

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2023

Berdasarkan pada tabel 1.5 diatas secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata hasil jawaban responden mengenai kinerja karyawan sebesar 2,55. Apabila dilihat dari jumlah rata-rata terdapat dimensi yang nilainya masih dibawah rata-rata yaitu dimensi kualitas pekerjaan dengan skor realisasi 2,53 dan kuantitas pekerjaan dengan skor realisasi 2,33.

Hal tersebut terjadi karena tingkat kualitas pekerjaan karyawan masih kurangnya ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan pada kuantitas pekerjaan masih terdapat karyawan yang dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai waktu yang diberikan.

Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan karyawan terhadap kemajuan dan perkembangan dilembaga tempat bekerja. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di CV Cahaya Pelita Surya dapat dilihat beberapa penurunan semangat kerja dari karyawannya, masih rendahnya tingkat ketercapaian dengan target yang telah ditetapkan, karyawan mengerjakan tugas kurang maksimal, hal ini menyebabkan produktifitas perusahaan menjadi rendah. Jika karyawan tidak melakukan perannya dalam perusahaan maka kinerja karyawan pun akan rendah dan mempengaruhi produktifitas pekerjaan

Untuk meningkatkan kinerja pada umumnya terdiri dari meningkatkan kinerja pada tingkat organisasi dan pada tingkat individunya. Pada tingkat organisasi, kinerja yang kurang berkualitas akibat dari kepemimpinan yang kurang

berkualitas, manajemen yang kurang professional, atau system kerja yang kurang baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Amstrong dan Baron dalam Evi & Suharnomo (2015) ada beberapa faktor yang dapat memicu karyawan untuk memiliki kinerja yang baik antara lain tingkat kompetensi yang dimiliki, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Sedangkan menurut Kasmir dalam Atty & Darra (2021:46) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan.

Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dominan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada CV Cahaya Pelita Surya, penulis terlebih dahulu melakukan pembagian kuesioner pendahuluan/prasurvey kepada 30 orang responden. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel sebagai berikut.

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

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	2	3	15	5	5	82	2,73
	Lingkungan Kerja Non Fisik	5	4	8	8	5	86	2,87
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								2,8
Kompetensi	Pengetahuan	3	14	10	3	0	107	3,57
	Keahlian	1	5	19	4	1	91	3,03
	Sikap	3	10	13	4	0	102	3,4
Skor Rata-rata Kompetensi								3,33
Budaya Organisasi	Kesadaran Diri	3	8	10	5	2	89	2,97
	Keagresifan	4	4	9	8	5	84	2,8
	Kepribadian	5	5	6	9	5	86	2,87

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 1.6

	Performa	5	6	7	8	4	90	3
	Orientasi Tim	7	14	5	2	2	97	3,23
Skor Rata-rata Budaya Organisasi								2,97
Kepuasan Kerja	Gaji	3	15	7	5	0	106	3,53
	Pekerjaan	2	15	7	6	0	103	3,43
	Promosi	3	10	11	6	0	100	3,33
	Rekan Kerja	2	10	8	9	0	92	3,07
Skor Rata-rata Kepuasan Kerja								3,34
Konflik Interpersonal	Perbedaan Pendapat Antar Individu	0	7	18	4	1	91	3,03
	Perbedaan Pemikiran karena Latar Belakang Kebudayaan	2	7	15	4	2	93	3,1
	Perbedaan Kepentingan Antar Individu		8	19	3	0	95	3,17
	Perbedaan Kepribadian Tekanan Diri Sendiri	0	10	17	3	0	97	3,23
	Perbedaan Kesalahan Diri Sendiri	2	8	14	5	1	95	3,17
Skor Rata-rata Konflik Interpersonal								3,14
Kepemimpinan	Memiliki Strategi	5	10	7	6	0	98	3,27
	Kepedulian kepada Anggota dan Lingkungan	5	10	7	8	0	102	3,4
	Merangsang Anggota	4	9	8	9	0	98	3,27
	Menjaga Kekompakan Tim	5	10	9	6	0	104	3,47
Skor Rata-rata Kepemimpinan								3,35
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan								
Skor Rata-rata = Jumlah : Jumlah Kuesioner								

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2023

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dapat dilihat diantaranya variabel dengan skor

rata-rata terendah yaitu variabel lingkungan kerja dengan skor 2,8 dan variabel budaya organisasi dengan skor 2,97.

Hal tersebut menandakan lingkungan kerja dan budaya organisasi di CV. Cahaya Pelita Surya belum optimal sehingga karyawan belum bisa memberikan kinerja terbaiknya. Oleh sebab itu, peneliti memutuskan variabel dengan skor rata-rata terendah dari variabel lain untuk diteliti.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemennya. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas kerjanya setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan menggunakan waktu kerja secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan

dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya penerangan dan udara yang memadai, hubungan atasan dan bawahan, dan peralatan kerja. Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh suatu perusahaan maka akan menimbulkan kepuasan bagi pegawai dan akan meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti melakukan pra survei terhadap aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang ada di CV Cahaya Pelita Surya menjadi permasalahan besar yang dapat menghambat karyawan dalam memberikan kinerja terbaiknya. Seperti hasil pengamatan yang telah penulis lakukan di lapangan bahwasanya ada beberapa bangunan kantor yang sudah tua tak kunjung diperbaiki, penerangan yang kurang, hubungan antara atasan dan bawahan yang masih kurang baik, dan peralatan kerja yang sudah lawas mengakibatkan kenyamanan pegawai dalam bekerja akan terganggu.

Tabel 1.7
Hasil Pra Survei Variabel Lingkungan Kerja CV Cahaya Pelita Surya

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	2	3	15	5	5	82	2,73
	Lingkungan Kerja Non Fisik	5	4	8	8	5	86	2,87
Skor rata-rata							2,8	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2023

Berdasarkan pada tabel 1.7 secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,8 dengan dimensi terendah yaitu lingkungan fisik sebesar 2,73. Hal tersebut karena disebabkan tingginya tingkat kebisingan yang disebabkan mesin-mesin yang beroperasi dan bau yang berasal dari produksi rempah-rempah yang ada di perusahaan.

Selain lingkungan kerja hal yang perlu diperhatikan dari sebuah perusahaan juga adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sesuatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan seseorang dalam organisasi untuk melakukan aktifitas kerja. Secara tidak sadar, semua orang dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah dapat menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya. Suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan. Untuk itu peneliti melakukan pra survey faktor yang mempengaruhi budaya organisasi.

Hasil pengamatan penulis mengenai permasalahan Budaya organisasi yang ada di CV Cahaya Pelita Surya yaitu adanya permasalahan terkait kesadaran diri mengacu pada kepuasan dari pekerjaan. Keagresifan mengacu pada penetapan tujuan yang realistis. Kepribadian mengacu pada sikap pada diri karyawan.

Performa mengacu pada nilai-nilai karyawan. Orientasi tim mengacu pada kerjasama antar tim. Adapun tabel yang menjelaskan tentang hasil pra survey dari variabel budaya organisasi pada CV Cahaya Pelita Surya dapat dilihat pada tabel 1.8 dibawah ini.

Tabel 1.8
Hasil Pra Survei Variabel Budaya Organisasi CV Cahaya Pelita Surya

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Budaya Organisasi	Kesadaran Diri	3	8	10	5	2	89	2,97
	Keagresifan	4	4	9	8	5	84	2,8
	Kepribadian	5	5	6	9	5	86	2,87
	Performa	5	6	7	8	4	90	3
	Orientasi Tim	7	14	5	2	2	97	3,23
Skor rata-rata							2,97	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2023

Berdasarkan pada tabel 1.8 diatas secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,97. Dengan dimensi terendahnya yaitu keagresifan memperoleh skor sebesar 2,8. Hal ini karena kurangnya insiatif dari karyawan dan ketergantungan karyawan pada arahan dari pimpinan. Dan dimensi kepribadian memperoleh skor sebesar 2,87 Hal ini disebabkan karena karyawan kurang dalam menghargai dan menghormati saran atau pendapat orang lain.

Berdasarkan uraian fenomena dan permasalahan diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada sebagai topik dan objek penelitian. Dengan itu peneliti mengambil judul penelitian

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI 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. Lingkungan Kerja
 - a. Kebisingan yang terjadi akibat mesin yang sedang beroperasi.
 - b. Bau yang berasal dari produksi rempah-rempah
2. Budaya Organisasi

- a. Kurang inisiatif dan ketergantungan pada pemimpin
 - b. Kurang menghargai dan menghormati pendapat
3. Kinerja Karyawan
- a. Kurangnya ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan, dengan ditemukannya hasil pekerjaan karyawan yang tidak memenuhi standar kualitas yang dihasilkan.
 - b. Masih adanya karyawan yang tidak bertanggung jawab atas target waktu dalam mengerjakan suatu pekerjaan sehingga mengakibatkan proses produksi memakan waktu lebih.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cahaya Pelita Surya sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana lingkungan kerja pada CV. Cahaya Pelita Surya
2. Bagaimana budaya organisasi pada CV. Cahaya Pelita Surya
3. Bagaimana kinerja karyawan pada CV. Cahaya Pelita Surya
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan dan parsial di CV. Cahaya Pelita Surya

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian di CV Cahaya Pelita Surya adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan kerja pada CV Cahaya Pelita Surya.

2. Budaya organisasi pada CV Cahaya Pelita Surya.
3. Kinerja Karyawan pada CV Cahaya Pelita Surya.
4. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cahaya Pelita Surya secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dipercaya dan memberikan manfaat bagi semua pihak yang berhubungan dengan penelitian ini. Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengembangkan teori yang sudah ada, dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya serta memberikan tambahan informasi untuk perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan oleh perusahaan.

1. Bagi Penulis

- a. Peneliti dapat menerapkan ilmu ekonomi tepatnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama perkuliahan.
- b. Peneliti lebih memahami mengenai Lingkungan Kerja pada .
- c. Peneliti dapat memperdalam pemahan mengenai Budaya Organisasi yang ada pada setiap karyawan CV Cahaya Pelita Surya.
- d. Peneliti dapat menganalisis, mengetahui serta menilai mengenai Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai upaya untuk mengembangkan dan mengevaluasi Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada CV Cahaya Pelita Surya.

3. Bagi Peneliti Lain

- a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dijadikan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.