

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan ekonomi di Indonesia terus bergerak sesuai dengan kehidupan masyarakat yang mengikuti era modernisasi yang memunculkan banyaknya peluang usaha yang dapat dimanfaatkan oleh setiap perusahaan dalam mengembangkan sektor bisnis yang baru dengan peluang yang lebih besar dan persaingan yang masih minim. Salah satu sektor usaha yang cukup tinggi perkembangannya yaitu Pertumbuhan industri FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) di Indonesia pada tahun 2024 menunjukkan angka yang positif, meskipun terdapat beberapa tantangan seperti inflasi.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, sektor makanan minuman dan akomodasi mengalami pertumbuhan tertinggi, yaitu sebesar 10,17% pada triwulan II. Secara keseluruhan, ekonomi Indonesia pada tahun 2024 tumbuh sebesar 5,03% (*year-on-year*). Data tersebut menunjukkan pergerakan ke arah positif dari masyarakat dalam melakukan kegiatan konsumsi dalam produk *Fast Moving Consumer Goods* khususnya dalam sektor makanan dan minuman di Indonesia. Pada tahun 2024, sektor ini diperkirakan tumbuh sekitar 4,53% dan menyumbang cukup besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Berikut ini data Badan Pusat Statistika mengenai laju pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) pada Tahun 2024 yang terlampir pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Laju Pertumbuhan Produk Domestik Bruto 2024 Dari Berbagai Sektor
Ekonomi 2024

No	Sektor Ekonomi	Laju Pertumbuhan (%)
1	Pertanian, Kehutanan, Dan Perikanan	0,67%
2	Pertambangan Dan Penggalian	4,90%
3	Industri Pengolahan	4,43%
4	Industri Pengolahan Non Migas	4,75%
5	Pengadaan Air, Pengolahan Sampah Dan Daur Ulang	1,56%
6	Konstruksi	7,02%
7	Transportasi Dan Pergudangan	8,09%
8	Jasa Pendidikan	3,75%
9	Jasa Perusahaan	8,38%
10	Penyediaan Akomodasi Dan Makan Minum	8,56%
11	Informasi Dan Komunikasi	7,57%
12	Jasa Keuangan Dan Asuransi	4,74%
13	Pengadaa Listrik Dan Gas	4,77%
14	Perdagangan Besar Dan Eceran (Reparasi Mobil Dan Sepeda Motor)	4,86%
15	Real Estate	2,50%
16	Jasa Kesehatan Dan Kegiatan Sosial	8,11%

Sumber : Badan Pusat Statistika 2025

Tabel 1.1 mengenai laju pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia pada tahun 2024 dari berbagai sektor perekonomian yang menunjukkan bahwa sektor ekonomi dengan penyumbang produk domestik bruto terbesar di Indonesia pada taun 2024 yaitu dari sektor makanan dan minuman yang memang sektor tersebut menjadi kebutuhan primer (utama) masyarakat dalam hidup sehari-hari, sektor penyediaan akomodasi makanan dan minuman memberikan kontribusi

bagi Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia pada tahun 2024 menjadi sektor terbesar yaitu sebesar 8,56% yang menunjukkan bahwa peluang bisnis makanan dan minuman secara makro sangat berpotensi.

Tingginya tingkat persaingan antar perusahaan nasional dalam bidang produsen makanan dan minuman ringan membuat setiap perusahaan harus terus berinovasi dan lebih mendekati diri dengan konsumen yang di jadikan target market, salah satu perusahaan nasional yang bergerak di industri FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) khususnya produk makanan dan minuman yaitu PT. Nutrifood yang merupakan perusahaan yang berskala nasional sebagai produsen makanan dan minuman kemasan yang cukup terkenal di Indonesia dengan berbagai produknya. PT. Nutrifood masih kalah bersaing dari perusahaan sejenis yang bergerak di bidang produk makanan dan minuman yang ada di Indonesia seperti wings food, Indofood, Unilever dan Mayora yang memiliki skala usaha lebih besar dan sudah multinasional dari PT. Nutrifood yang skala usahanya masih di bawah beberapa perusahaan tersebut dan hanya bergerak memiliki pabrik di Indonesia saja sehingga mengharuskan PT. Nutrifood melakukan inovasi untuk meningkatkan konsumsi masyarakat terhadap produk yang di produksi PT. Nutrifood.

Seiring berjalannya waktu kebiasaan masyarakat Indonesia dalam melakukan konsumsi makanan dan minuman ringan mulai mengalami peralihan ke arah gaya hidup *healthy life* dengan munculnya banyaknya komunitas kegiatan olahraga dan hidup sehat yang ada di Indonesia terutama di kota-kota besar yang semakin meningkat pesat. Hal ini menjadi selaras dengan produk dari PT. Nutrifood yang beberapa sektornya menyediakan makanan dan minuman ringan yang

bertujuan untuk gaya hidup sehat.

PT. Nutrifood melakukan inovasi yang bertujuan untuk lebih mendekatkan diri antara pihak perusahaan dan masyarakat yaitu dengan menciptakan anak perusahaan yang bergerak dalam penyedia *public space* bagi komunitas beraktivitas dan berkolaborasi memperkenalkan produk PT. Nutrifood agar menjadi pilihan utama masyarakat yang di konsumsi dengan menciptakan anak perusahaan Nutrihub yang bergerak dalam penyedia *public space* yang berkolaborasi untuk mengenalkan hidup sehat, pendidikan dan kepedulian terhadap lingkungan sekitar. Nutrihub sendiri sudah memiliki beberapa cabang yang tersebar di Indonesia, berikut ini data pencapaian seluruh cabang Nutrihub seluruh Indonesia yang terlampir pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Laporan Capaian Kerja Seluruh Cabang Nutrihub Seluruh Indonesia Tahun 2024

No	Nama cabang perusahaan	Target pencapaian	Realisasi pencapaian
1	Nutrihub Bogor	100%	88%
2	Nutrihub Bandung	100%	80%
3	Nutrihub Serpong	100%	90%
4	Nutrihub Jakarta	100%	95%
5	Nutrihub Cirebon	100%	89%
6	Nutrihub yogyakarta	100%	88%
7	Nutrihub Bali	100%	93%
8	Nutrihub Aceh	100%	81%
9	Nutrihub Medan	100%	81%
10	Nutrihub Lampung	100%	88%
11	Nutrihub Pontianak	100%	86%

No	Nama cabang perusahaan	Target pencapaian	Realisasi pencapaian
12	Nutrihub Makassar	100%	90%
13	Nutrihub Manado	100%	96%
14	Nutrihub Banjarmasin	100%	95%
15	Nutrihub Padang	100%	83%
16	Nutrihub Semarang	100%	87%
17	Nutrihub Solo	100%	85%
18	Nutrihub Surabaya	100%	90%
19	Nutrihub Malang	100%	89%
20	Nutrihub Ambon	100%	88%

Sumber : Data Manajemen SDM Nutrihub Center 2025

Tabel 1.2 mengenai laporan capaian kerja seluruh cabang Nutrihub yang tersebar di seluruh Indonesia selama periode 2024 menunjukkan secara keseluruhan memang belum memenuhi target pencapaian karena memang Nutriub ini merupakan terobosan baru, namun dari 20 cabang Nutrihub di seluruh Indonesia, Nutrihub Kota Bandung memiliki realisasi capaian kerja terendah yaitu hanya sebesar 80% saja dari target pencapaiannya sebesar 100%. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan dalam system manajemen sumber daya manusianya sehingga capaian kerjanya masih tergolong rendah di banding cabang Nutriub lainnya yang tersebar di seluruh Indonesia.

Penulis melakukan observasi lanjutan di Nutrihub Kota Bandung mengenai cara kerja karyawan yang ada di Nutrihub Kota Bandung dan melakukan wawancara terhadap penanggung jawab seluruh karyawan yang bekerja Nutrihub Kota Bandung dan memperoleh data mengenai capaian kerja karyawan Nutrihub Kota Bandung selama 3 tahun periode yang sudah berjalan yaitu pada tahun 2022-

2024 yang terlampir pada Tabel 1.3 sebagai berikut ini.

Tabel 1.3
Data Kinerja Karyawan Nutrihub Kota Bandung 2022-2024

Periode Pencapaian	Persentase Pencapaian Kinerja
2022	85%
2023	90%
2024	80%

Sumber : Data Manajemen SDM Nutrihub Kota Bandung 2025

Hasil Tabel 1.3 mengenai data kinerja karyawan Nutrihub Kota Bandung selama 3 tahun periode kerja yaitu tahun 2022-2024 menunjukkan bahwa kinerja karyawan Nutrihub Kota Bandung mengalami kondisi yang naik turun (fluktuatif) dan puncaknya yaitu pada tahun 2024 data capaian kinerja karyawan Nutrihub Kota Bandung menunjukkan bahwa capaian kerjanya menjadi yang terendah di banding 2022 yaitu 85%, tahun 2023 sebesar 90% dan tahun 2024 sebesar 80%. Data kinerja karyawan Nutrihub Kota Bandung diatas menunjukkan bahwa adanya fenomena yang mengindikasikan bahwa terdapat masalah kinerja yang kurang baik dalam berjalannya kerja karyawan Nutrihub Kota Bandung. Fenomena menarik tersebut menjadi latar belakang bagi peneliti yang menjadikan fenomena menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian di Nutrihub Kota Bandung dalam penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan hasil dari penelitian mengenai beberapa data kinerja karyawan Nutrihub Kota Bandung untuk memperkuat persepsi karyawan yang ada di Nutrihub Kota Bandung, maka peneliti telah melakukan penyebaran kuesioner pendahuluan kepada reponden sebanyak 30 responden kepada karyawan Nutrihub Kota Bandung mengenai kinerja karyawan sebagai standarisasi yang ditetapkan

oleh Universitas Pasundan dengan 30 responden karyawan Nutrihub Kota Bandung untuk memperoleh data yang dapat memperkuat mengenai kondisi kinerja karyawan Nutrihub Kota Bandung sebagai pendahuluan dalam melakukan penelitian. Berikut terlampir pada Tabel 1.4 dibawah ini :

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Prasurvey Mengenai Kinerja Karyawan Pada Nutrihub Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kinerja Karyawan	Kuantitas	0	1	19	8	2	79	2,63
	Kualitas	3	7	17	3	0	100	3,33
	Ketepatan waktu	1	5	13	9	2	84	2,80
	Kreatiftas	1	1	15	10	3	92	2,57
	Tanggung Jawab	0	3	10	15	2	74	2,47
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan								2,76

Sumber : Hasil kuesioner prasurvey 2025

Tabel 1.4 yaitu hasil kuesioner prasurvey mengenai kinerja karyawan pada Nutrihub Kota Bandung dengan responden yaitu sebanyak 30 responden yang merupakan karyawan pada Nutrihub Kota Bandung menunjukkan total hasil skor rata-rata kinerja karyawan sebesar 2,76 yang menunjukkan bahwa kondisi kinerja karyawan pada Nutrihub Kota Bandung berada pada kondisi yang kurang baik yang menjadi indikasi bahwa terdapat masalah pada kinerja karyawan.

Hasil prasurvey mengenai kinerja karyawan menunjukkan terdapat 3 dimensi utama dengan skor rata-rata terendah yaitu dimensi tanggung jawab dengan hasil skor rata-rata sebesar 2,47 yang menunjukkan bahwa karyawan kurang tanggung

jawab terhadap tugasnya masing-masing dalam pekerjaan. Dimensi kedua dengan skor rata-rata terendah yaitu kreatifitas dengan hasil skor rata-rata sebesar 2,57 dan dimensi kuantitas memiliki skor rata-rata sebesar 2,63 yang menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa kualitas hasil pekerjaan dari pekerjaan yang mereka lakukan belum sesuai dengan kemampuan maksimal yang mereka miliki.

Berdasarkan hasil Tabel 1.4 mengenai kuesioner prasurvey kinerja karyawan di Nutrihub Kota Bandung yang kurang baik menjadi indikasi adanya fenomena menarik mengenai kinerja karyawan dan selaras dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak penanggung jawab sumber daya manusia pada Nutrihub Kota Bandung bahwa akhir-akhir ini hasil dari kualitas kerja dari karyawan semakin menurun jika dibandingkan dengan periode sebelumnya sehingga peneliti memilih kinerja karyawan sebagai masalah utama (variabel Y) pada penelitian ini yang berada di Nutrihub Kota Bandung.

Kinerja karyawan merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan perusahaan. Handoko dalam Wirawan, Bagia & Susila (2019), Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan oleh pemimpin, kinerja merupakan suatu kualitas hasil kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan.

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi berjalannya

seluruh kegiatan suatu organisasi baik itu instansi maupun perusahaan karena suatu organisasi membutuhkan manusia sebagai faktor utama keberlangsungan usahanya yang mengarahkan tujuan dan hasil dari suatu perusahaan berdasarkan usaha yang telah dilakukan oleh karyawannya sesuai dengan perencanaan organisasi yang telah ditetapkan setiap awal periode berjalan. Kinerja mempunyai peran penting untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian untuk mendapatkan kinerja yang baik maka adanya perbaikan dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja pada suatu organisasi dapat ditingkatkan dengan menempuh beberapa cara, misalnya dengan pemberian kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, stress kerja, etos kerja dan kompensasi yang dapat mejadikan pekerjaan yang kondusif, Feby Dhati Pitaloka (2019). Besar pengaruh variabel-variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai maka penulis melakukan pengukuran menggunakan 8 variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan data kinerja karyawan yang kurang baik, maka peneliti melakukan survey pendahuluan dengan menyebarkan kuesioner prasurvey untuk mengetahui faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Nutrihub Kota Bandung, Penyebaran Kuesioner Prasurvey Ini Dilakukan Kepada Karyawan Nutrihub Kota Bandung dengan responden sebanyak 30 responden. Berikut ini disajikan pada Tabel 1.5 yang merupakan hasil penyebaran kuesioner prasurvey mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan

pada Nutriub Kota Bandung yaitu terlampir sebagai berikut.

Tabel 1.5
Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada
Nutrihub Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi						
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata- rata
Kompetensi	Pemahaman	8	17	5	0	0	123	4,10
	Pengetahuan	11	15	4	0	0	127	4,23
	Keterampilan	9	13	8	0	0	121	4,03
	Sikap	8	19	3	0	0	125	4,16
	Minat	5	19	6	0	0	119	3,96
Skor Rata-Rata Kompetensi								4,09
Motivasi	<i>Need of Achievement</i>	5	19	6	0	0	119	3,96
	<i>Need of Affiliation</i>	8	19	3	0	0	125	4,2
	<i>Need of Power</i>	9	18	3	0	0	126	4,16
Skor Rata-Rata Motivasi								4,11
Lingkungan Kerja	Pencahayaan	2	6	19	3	0	97	3,23
	Sirkulasi Udara	4	4	17	4	1	96	3,20
	Tingkat Kebisingan	5	8	13	3	1	103	3,43
	Hubungan dengan Pegawai	9	8	2	7	4	101	3,36
	Hubungan Dengan Atasan	4	15	6	4	1	107	3,57
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								3,36
Budaya Organisasi	Memperhatikan Detail	1	5	18	6	0	91	3,03
	Inovasi dan Pengambilan Resiko	0	1	17	7	5	74	2,47
	Orientasi Pada Hasil	0	1	19	7	3	78	2,60
	Orientasi Pada Orang	0	7	15	5	1	84	2,80
	Orientasi Pada Tim	2	0	18	7	2	80	2,67
	Keagresifan	0	1	22	5	2	82	2,73
	Stabilitas	0	2	16	8	3	75	2,50
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi								2,68
Disiplin	<i>Wages</i>	7	9	8	6	0	107	3,57
	<i>Rules</i>	4	11	13	2	0	107	3,57
	<i>Sanction</i>	5	9	13	3	0	106	3,53
Skor Rata-Rata Disiplin								3,55
	Konflik	3	12	10	5	0	103	3,34

Variabel	Dimensi	Frekuensi						Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	
Stress kerja	Komunikasi	9	10	3	4	4	106	3,53
	Waktu Kerja	4	9	10	5	2	98	2,13
	Sikap Pimpinan	2	4	18	4	2	90	3,00
	Beban Kerja	6	10	6	3	5	99	3,3
Skor Rata-Rata Stress Kerja								3,30
Etos Kerja	Keahlian interpersonal	2	3	18	7	0	90	3,00
	Inisiatif	1	2	16	10	1	82	2,73
	Dapat diandalkan	0	0	15	14	1	74	2,47
Skor Rata-Rata Etos Kerja								2,73
Kompensasi	Kompensasi Finansial Langsung	5	19	6	0	0	119	3,96
	Kompensasi Finansial Tidak Langsung	10	13	4	3	0	120	4,00
	Kompensasi Non-Finansial	10	18	2	0	0	128	4,26
Skor Rata-Rata Kompensasi								4,07

Sumber : Hasil kuesioner prasurvey 2025

Hasil Tabel 1.5 mengenai faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Nutrihub Kota Bandung yang disebarkan kepada 30 responden yang terdiri dari 8 variabel yaitu terdiri dari variabel kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, stress kerja, etos kerja dan keompensasi yang diduga dapat mempengaruhi kinerja yang merupakan karyawan Nutrihub Kota Bandung menunjukkan hasil terdapat dua variabel dengan skor rata-rata terendah. Variabel dengan hasil skor rata-rata terendah yaitu variabel budaya organisasi dengan hasil skor rata-rata sebesar 2,68 dan variabel terendah selanjutnya yaitu etos kerja dengan hasil skor rata-rata sebesar 2,73. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya fenomena yang dimunculkan kedua variabel tersebut sehingga peneliti memilih variabel budaya organisasi sebagai variabel X_1 dan etos kerja sebagai variabel X_2 .

Budaya organisasi menjadi hal yang penting bagi pola pikir dan cara kerja seorang karyawan di suatu perusahaan karena budaya organisasi akan menjadi salah satu penentu bahwa karyawan akan bekerja sesuai dengan alur lingkungan yang ada di perusahaan tersebut dan mempengaruhi setiap kinerja dari masing-masing karyawan yang ada di suatu perusahaan. Budaya organisasi memegang peranan penting dan strategis dalam perkembangan dan kemajuan organisasi baik dalam bisnis, manajemen, lembaga pendidikan maupun organisasi sosial lainnya (Hendra Wahyudin 2022).

Budaya organisasi sangatlah penting bagi spesialis sumber daya manusia dalam memahami konsep budaya organisasi. Budaya kerja dibangun dengan tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Di samping itu juga, budaya kerja merupakan salah satu aspek yang menentukan dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi mempunyai budaya yang berbeda dan bergantung pada kekuatannya. Budaya pun dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota yang ada pada sebuah organisasi.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi agar mengarah kearah yang positif bagi performa kerja perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Peneliti melakukan

pendahuluan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang merupakan karyawan Nutrihub Kota Bandung untuk mengetahui kondisi yang dirasakan karyawan di Nutrihub Kota Bandung dengan hasil penyebaran kuesioner prasurvey mengenai budaya organisasi pada Tabel 1.6 sebagai berikut ini :

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Prasurvey Mengenai Budaya Organisasi Pada Karyawan
Nutrihub Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Alternatif Jawaban					Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Budaya Organisasi	Memperhatikan Detail	1	5	18	6	0	91	3,03
	Inovasi dan Pengambilan Resiko	0	1	17	7	5	74	2,47
	Orientasi Pada Hasil	0	1	19	7	3	78	2,60
	Orientasi Pada Orang	0	7	15	5	1	84	2,80
	Orientasi Pada Tim	2	0	18	7	2	80	2,67
	Keagresifan	0	1	22	5	2	82	2,73
	Stabilitas	0	2	16	8	3	75	2,50
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi								2,68

Sumber : Hasil kuesioner prasurvey 2025

Tabel 1.6 mengenai Hasil Kuesioner Prasurvey Mengenai Budaya Organisasi Pada Karyawan Nutrihub Kota Bandung menunjukkan hasil total skor rata-rata sebesar 2,68 yang berarti bahwa hasil pendahuluan mengenai budaya organisasi dengan penyebaran kuesioner prasurvey kepada 30 responden yang merupakan karyawan Nutrihub Kota Bandung berada kondisi yang kurang baik yang menunjukkan adanya fenomena permasalahan pada budaya organisasi pada Nutrihub Kota Bandung.

Hasil prasurvey mengenai budaya organisasi menunjukkan bahwa terdapat 3 dimensi pada budaya organisasi yang memiliki skor rata-rata paling rendah yaitu

dimensi inovasi dan pengambilan resiko dengan hasil skor rata-rata sebesar 2,47 yang berarti bahwa karyawan merasa kurang diberikan ruang untuk melakukan inovasi dalam bekerja karena rasa takut dalam mengambil resiko dengan adanya perubahan cara kerja yang baru. Dimensi stabilitas dengan hasil skor rata-rata sebesar 2,50 yang berarti bahwa karyawan merasa bahwa stabilitas dalam bekerja di Nutrihub Kota Bandung belum berjalan dengan baik, selanjutnya dimensi dengan hasil skor rata-rata yang rendah yaitu orientasi pada hasil menunjukkan hasil skor rata-rata yang rendah yaitu sebesar 2,60 yang menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa orientasi bekerja di Nutrihub Kota Bandung belum berorientasi pada hasil karena mereka bekerja hanya sekedar untuk mendapatkan upah saja tidak memiliki rasa ingin memiliki hasil kerja yang sudah memuaskan bagi pribadi dan bagi perusahaannya. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya indikasi adanya fenomena yang menarik mengenai budaya organisasi yang kurang baik dan mempengaruhi kinerja karyawan pada Nutrihub Kota Bandung sehingga budaya organisasi pada penelitian ini dipilih untuk dijadikan sebagai variabel X_1 pada penelitian ini.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan pada karyawan Nutrihub Kota Bandung selanjutnya yaitu variabel etos kerja. Etos kerja dapat juga berupa gerakan penilaian dan mempunyai gerak evaluatif pada tiap-tiap individu dan kelompok. Dengan evaluasi tersebut akan tercipta gerak grafik menanjak dan meningkat dalam waktu-waktu berikutnya. Ia juga bermakna cermin atau bahan pertimbangan yang dapat dijadikan pegangan bagi seseorang untuk menentukan langkah-langkah yang akan diambil kemudian.

Pada dasarnya etos kerja tidak bisa dipisahkan dengan kualitas sumber daya

yang ada disuatu organisasi atau suatu perusahaan dan peningkatan sumber daya manusia akan membuat tenaga ahli mempunyai etos kerja yang keras. Dengan di tambah perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan. Sehingga naiknya aktivitas dan produktivitas seseorang sebagai pelaku ekonomi. Seseorang, organisasi atau komunitas beregang teguh pada pandangan dunia kerja, menaruh perhatian dan fokus dalam dunia kerja yang melahirkan sikap dan perilaku kerja yang jelas, maka itulah yang menjadi etos kerja (Arsad 2021)

Peneliti melakukan pendahuluan penelitian dengan melakukan penyebaran kuesioner prasurvey kepada 30 responden pengisi kuesioner prasurvey yang merupakan karyawan pada Nutrihub Kota Bandung. Berikut ini peneliti menyajikan pada Tabel 1.7 yang merupakan hasil pengisian kuesioner prasurvey oleh 30 responden yang merupakan karyawan dari Nutrihub Kota Bandung mengenai etos kerja pada karyawan Nutrihub Kota Bandung yaitu sebagai berikut ini :

Tabel 1.7
Hasil Prasurvey Mengenai Etos Kerja Pada Karyawan Nutrihub Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Alternatif Jawaban					Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Etos Kerja	Keahlian interpersonal	2	3	18	7	0	90	3,00
	Inisiatif	0	0	15	14	1	74	2,47
	Dapat diandalkan	1	2	16	10	1	82	2,73
Skor Rata-Rata Etos Kerja								2,73

Sumber : Hasil kuesioner prasurvey 2025

Berdasarkan Tabel 1.7 mengenai Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel etos kerja secara keseluruhan menunjukkan hasil skor rata-rata sebesar 2,73 yang berarti bahwa mengacu pada hasil pendahuluan kuesioner prasurvey tersebut etos kerja karyawan pada Nutrihub Kota Bandung berada pada kondisi yang kurang baik.

Dimensi Inisiatif memiliki hasil skor rata-rata sebesar 2,47 yang berarti bahwa karyawan tidak memiliki rasa inisiatif mengerjakan pekerjaannya jika tidak diinstruksikan oleh atasannya.

Dimensi dapat diandalkan pada hasil prasurvey memiliki hasil skor rata-rata sebesar 2,73 yang menunjukkan karyawan merasa bahwa karyawan belum sepenuhnya dapat diandalkan mengerjakan pekerjaannya begitu saja tanpa diawasi dengan baik oleh atasannya. Dimensi kerja cerdas memiliki hasil skor rata-rata sebesar 3,00 yang berarti menunjukkan karyawan merasa bahwa karyawan belum sepenuhnya memiliki skill interpersonal komunikasi yang baik dengan orang lain yang menunjang pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, sesuai dengan fenomena permasalahan yang terjadi pada karyawan Nutrihub Kota Bandung, kinerja karyawan masih tergolong berada pada kondisi yang kurang baik dengan ditunjukkannya hasil wawancara yaitu beberapa data perusahaan bersifat manajemen sumber daya manusia mengenai kinerja yang bersumber dari manajemen Nutrihub Kota Bandung yang dihasilkan dari proses wawancara dan diperkuat oleh hasil pendahuluan kuesioner prasurvey mengenai kinerja karyawan yang kurang baik maka kinerja dipilih menjadi masalah utama dalam penelitian yang peneliti lakukan di Nutrihub Kota Bandung.

Diketahui hasil dari penyebaran kuesioner prasurvey mengenai beberapa faktor variabel yang diduga bermasalah mengenai kinerja karyawan Nutrihub Kota Bandung dan menghasilkan dua variabel dengan skor terendah diantaranya yaitu variabel budaya organisasi yang memiliki skor rata-rata terendah pada pengisian

kuesioner prasurvey sehingga dijadikan variabel X_1 dan etos kerja, merupakan variabel dengan hasil skor rata-rata terendah selanjutnya sehingga dijadikan variabel X_2 , oleh karena itu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dilokasi Nutrihub Kota Bandung dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUTRIHUB CABANG KOTA BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

Identifikasi adalah Batasan-batasan masalah penelitian yang terjadi dan mencerminkan permasalahan penelitian yang dialami dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian yang di teliti, sedangkan rumusan penelitian adalah pertanyaan-pertanyaan dalam sebuah penelitian yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu oleh peneliti dalam melakukan penelitian tersebut. Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi dan merumuskan masalah penelitian yang ada dalam penelitian sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang akan di teliti. Berdasarkan pada latar belakang masalah penelitian yang telah di uraikan, maka peneliti merumuskan ke dalam bentuk pernyataan – pernyataan sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan

- a. Kurang baiknya kuantitas kerja karyawan pada Nutrihub Kota Bandung dengan masih tidak tercapainya target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kurang baiknya memunculkan ide kreatifitas karyawan dalam kegiatan bekerja sehingga pekerjaan dan jalannya pekerjaan bersifat monoton.
- c. Kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakannya sehingga masih terjadi kelalaian pada tugas masing-masing individu.

2. Budaya Organisasi

- a. Kurang berjalannya kebebasan dalam melakukan inovasi dalam bekerja karena keengganan perusahaan dalam mengambil risiko yang ditimbulkan dari memunculkan hal yang baru.
- b. Kurang berjalannya orientasi pada hasil menunjukkan karyawan hanya bekerja untuk menghabiskan office hour saja tanpa memperhatikan hasil pekerjaannya.
- c. Kurang baiknya kerja sama antar karyawan pada Nutrihub Kota Bandung dengan hasil pekerjaan yang bersifat berkelompok tidak berjalan secara efektif dan efisien
- d. Kurangnya stabilitas perusahaan karena masih bersifat perusahaan baru membuat karyawan masih kurang stabil dalam emotional kerja.

3. Etos Kerja

Kurangnya inisiatif karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang belum

terselesaikan jika tidak di instruksikan oleh atasan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Organisasi karyawan pada Nutrihub Kota Bandung
2. Bagaimana Etos Kerja karyawan pada Nutrihub Kota Bandung
3. Bagaimana Kinerja karyawan pada Nutrihub Kota Bandung
4. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial pada karyawan pada Nutrihub Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut merupakan tujuan penelitian yang didasarkan dari rumusan masalah tersebut, adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penyusunan laporan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Budaya Organisasi pada karyawan Nutrihub Kota Bandung.
2. Etos Kerja pada karyawan Nutrihub Kota Bandung.
3. Kinerja karyawan pada karyawan Nutrihub Kota Bandung.
4. Besarnya pengaruh Budaya terhadap dan Etos Kerja kinerja karyawan pada Nutrihub Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu penulis juga

berhadapan dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi semua pihak tidak hanya bagi penulis, tetapi memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini dapat memberikan informasi, dan referensi dalam penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya kajian budaya organisasi, Etos Kerja dan Kinerja Pegawai. Adapun kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat memperkaya konsep atau teori perkembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja karyawan.
2. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja karyawan.
3. Dapat dijadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya

1.4.2 Kegunaan Praktis

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu manfaat teoritis/akademis maupun praktis. Guna teoritis pada perspektif akademis, penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pengembangan kajian ilmu manajemen dan konsep mengenai Budaya Organisasi dan Etos Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Adapun kegunaan

praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

- a. Peneliti dapat mengetahui tingkat Budaya Organisasi karyawan pada Nutrihub Kota Bandung.
- b. Peneliti dapat mengetahui tingkat Etos Kerja pada Nutrihub Kota Bandung.
- c. Peneliti dapat mengetahui tingkat Kinerja karyawan pada Nutrihub Kota Bandung.

2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia pada Nutrihub Kota Bandung.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Nutrihub Kota Bandung.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi saran informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya kajian pustaka ini.