

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Indonesia merupakan negara yang memiliki kekayaan kuliner yang sangat beragam, salah satunya daerah Jawa Barat yaitu Garut, Garut terkenal sebagai penghasil makanan tradisional dodol yang memiliki cita rasa yang khas,. Industri makanan dan minuman menjadi salah satu sektor manufaktur yang memberikan kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Capaian kinerjanya selama ini tercatat konsisten terus positif, mulai dari perannya terhadap peningkatan produktivitas, investasi, hingga penyerapan tenaga kerja. Kementerian Perindustrian, dalam hal penyerapan tenaga kerja, sektor industri ini telah menyerap 1,2 juta orang di tahun 2018. (Kementerian Perindustrian : 2019). Mengingat besarnya potensi yang dimiliki, semakin jelas urgensi pengembangan bisnis makanan tradisional Indonesia antara lain keterbatasan pengetahuan untuk mengelola bisnisnya secara lebih profesional.

“Permasalahan terbesar yang dihadapi UMK menurut data BPS, adalah adanya pesaing sebesar 60,53 persen dan pemodalan/ likuiditas 60,14 persen. Dari segi akses pemodalan dari lembaga keuangan, terdapat 88,30 persen dari total UMK yang tidak memperoleh/ mengajukan kredit dan hanya 11,70 persen yang memperoleh/ mengajukan kredit untuk keberlangsungan usahanya” (Yahya, Affandy Narimawati, 2019)

Dodol A-pic yang terletak di Garut Jawa Barat. PD. A-pic merupakan perusahaan dagang yang bergerak di bidang industri kuliner yang masih

menggunakan unsur tradisional, yang memproduksi dan menjual produk dodol ke toko - toko dan langsung kepada konsumen. Untuk keberlangsungan usaha tradisional ini memerlukan kerja sama yang baik antar karyawannya. Sumber daya manusia menjadi aset penting bagi suatu perusahaan untuk mengemban dan mencapai tujuan organisasi, Perusahaan yang sukses dipengaruhi dengan adanya pegawai yang melakukan lebih dari menyelesaikan tugas yang diberikan akan tetapi mau melakukan tugasnya melebihi standard. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas sehingga perusahaan terus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin (Waspodo dkk., dalam Ni Wayan Mega : 2016). Perusahaan mengharapkan pegawai yang bersedia memeberikan kinerja yang maksimal dan bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dari pekerjaanya. Penggunaan pegawai yang efektif dan terarah merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Sikula (2015 : 57) prestasi kerja ialah suatu evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk suatu pengembangan. Sedangkan Dessler (2015 : 523) mengemukakan bahwa prestasi kerja ialah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan.

Dengan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kegiatan dalam melaksanakan pekerjaanya untuk terus bisa meningkatkan kinerjanya dan mampu mengembangkan potensi yang ada dalam

individu pekerja, prestasi kerja juga hasil akhir yang dikerjakan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembanya dengan hasil yang maksimal.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang sangat penting dalam suatu perusahaan dengan aktivitasnya melibatkan individu sehingga perlu adanya perencanaan, pengelolaan dan penerapan yang matang dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan Menurut Hasibuan dalam Isnier (2020 : 91) . Manajemen sumberdaya manusia “ Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”

Petinggi perusahaan diharapkan dapat menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya agar tetap giat dalam bekerja dan mencapai tujuan perusahaan dengan begitu petinggi perusahaan perlu memberikan motivasi yang tepat sehingga mendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Gitosudarmo (2015 : 109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, dengan ini motivasi dapat diartikan sebagai faktor untuk mendorong suatu perilaku seseorang. Faktor pendorong pegawai dalam bekerja sering kali dari kebutuhan dan keinginan pegawainya. Sedangkan menurut Widodo (2015: 187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Selain perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya secara efektif salah satu cara memperhatikan kebutuhan karyawan itu sendiri agar terciptanya umpan balik positif bagi perusahaan. Para petinggi perusahaan perlu mengetahui apa yang menjadi kebutuhan karyawan dengan memperhatikan teori motivasi kebutuhan yang banyak dikemukakan oleh para ahli salah satunya Abraham Maslow, Maslow ialah salah satu ilmuwan yang memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan yang khususnya di bidang psikologi dan manajemen, Maslow banyak memberikan sumbangsih di dunia psikologi dan merambah ke bidang manajemen dan organisasi. Hal ini dikarenakan pemikiran yang diberikan Maslow yang berkaitan dengan kemanusiaan (humanity) yang akan berhubungan langsung dengan aspek kehidupan individu. Teori dari Maslow banyak dijadikan acuan pada saat mengambil keputusan. Abraham Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia kedalam lima hierarki yang mana pemenuhannya bersifat berjenjang dalam artian ketika kebutuhan dasar itu terpenuhi maka ia akan naik ke kebutuhan selanjutnya hingga mencapai kebutuhan pada tingkat tertinggi (Sari, Dwiarti,m 2018)

Karyawan yang terpenuhi kebutuhannya akan termotivasi dan bisa bekerja dengan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang diberikan oleh perusahaannya berbanding tebalik dengan karyawan yang tidak terpenuhi kebutuhannya tidak akan termotivasi maka akan melakukan suatu pekerjaannya seminimal mungkin dalam mencapai tujuan yang diberikanya, konsep dalam memotivasi karyawan menjadi sangat penting untuk mempelajari kinerja individu dalam organisasi. Oleh karena itu motivasi menjadi penentu bagi kinerja pegawai

dan prestasi karyawan disamping penentu lainnya semacam kemampuan karyawan atau pengalaman bekerja di suatu perusahaan sebelumnya.

Gray et al dalam Winardi (2002: 2) menjelaskan bahwa motivasi sebagai hasil proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menimbulkan sikap antusias dan persistensi untuk mengikuti arah tindakan-tindakan tertentu, Motivasi ada yang berasal dari dalam diri seseorang itu sendiri yaitu motivasi internal dan motivasi yang bersumber dari luar diri pekerja yaitu motivasi eksternal.

Disamping faktor Motivasi, Prestasi kerja pegawai dapat dipengaruhi dengan lingkungan kerja, lingkungan kerja ialah sesuatu yang berhubungan dengan lingkungan para pegawai yang mempengaruhi individu dalam bekerja, lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana kerja pegawai yang nyaman dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Kondisi kerja yang nyaman membuat pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga menimbulkan prestasi kerja, jika lingkungan kerja baik, tentu dapat meningkatkan fokus dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja

Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015, p.25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kegiatan yang paling penting dari suatu perusahaan adalah sumber daya

manusia yang dimana manajemen sumber daya manusia Menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2017 : 10) manajemen Sumber Daya Manusia adalah Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam pendekatan sumber daya manusia berarti setiap perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga pegawai dapat termotivasi dan bekerja dengan semaksimal mungkin untuk mencapai prestasi yang tinggi, Perusahaan Pd. Apic yang teletak di daerah Kampung Sukadana, jalan Bratayudha, kecamatan Garut kota, Kabupaten Garut Jawa Barat, ini bergerak di bidang industri makanan tradisional yaitu dodol Garut, para petinggi perusahaan memantau pegawai dengan memberikan motivasi dan menyediakan lingkungan kerja yang optimal agar pegawai nyaman dalam melakukan pekerjaannya, selain motivasi dan lingkungan kerja menjadi modal penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka motivasi Internal dan Prestasi kerja karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih dari suatu perusahaan dan selalu dipantau dengan penilaian prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas, ada beberapa masalah yang sering terjadi di perusahaan PD Apic yang diantaranya variabel prestasi kerja, Motivasi internal dan lingkungan kerja karyawan.

Berikut merupakan data yang diperoleh dari hasil survey awal yang disajikan dalam tabel, untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada PD. Dodol APIC

TABEL.1.1
SURVEY AWAL PRESTASI KERJA

Pertanyaan	Jawaban			
	Ya		Tidak	
	Jumlah	(%)	Jumlah	(%)
Apakah anda selalu datang tepat waktu dalam bekerja	9	90%	1	10 %
Apakah Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang diberikan perusahaan ?	8	80%	2	20%
Apakah Anda mampu mentaati semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan?	8	80%	2	20%
Apakah Anda mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan atasan dengan baik ?	6	60%	4	40%
Apakah anda tidak pernah absen/cuti tanpa alasan yang jelas.	7	70%	3	30%
Total	10 Responden			

(Sumber : Data diolah 2021)

Dilihat dari tabel 1.1 permasalahan yang timbul dari Prestasi kerja di PD Dodol Apic Garut ini adalah masih adanya pegawai yang tidak tepat waktu sebesar 10%, pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai yang tidak mampu mentaati semua aturan masing masing 20%, lalu pegawai yang pernah absen tanpa alasan yang jelas ada 30%, dan permasalahan yang paling mencolok yaitu karyawan tidak mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan atasannya sebesar 40 %.

Dari hasil kuisisioner diatas menunjukkan masih adanya permasalahan yang ditemukan berkaitan dengan prestasi kerja di karyawan PD Apic, hal ini ditunjukkan pada hasil kuisisioner dimana Sebagian karyawan masih belum mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan atasan dengan baik. Permasalahan ini perlu menjadi perhatian perusahaan, pada petinggi perusahaan diharapkan melakukan perubahan seperti memotivasi karyawan agar terciptanya karyawan yang berprestasi,

TABEL.1.2
SURVEY AWAL VARIABLE MOTIVASI INTERNAL

Pertanyaan	jawaban			
	Ya		Tidak	
	Jumlah	(%)	Jumlah	(%)
Apakah jam istirahat yang diberikan perusahaan sudah cukup ?	9	90%	1	10%
Apakah anda merasa aman dalam melakukan pekerjaan ?	8	80%	2	20%
Apakah anda dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi suatu masalah ?	7	80%	3	30%
Apakah perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawan yang berprestasi ?	8	80%	2	20%
Apakah anda merasa kritik dan saran yang diberikan oleh atasan membuat anda lebih maju/lebih baik dalam bekerja ?	8	90%	2	10%
Total	10 Responden			

(Sumber : Data diolah 2021)

Dilihat dari tabel 1.2 permasalahan yang dijumpai di PD. APIC pada variabel motivasi internal. Yang pertama karyawan sudah cukup dengan jam istirahat yang menjawab tidak sebesar 10%, lalu karyawan yang merasa aman, pemberian hadiah dan pemberian kritik dan saran dari atasan masing masing menjawab tidak sebesar 20%, dan yang terakhir permasalahan pada variabel ini adalah anda dan rekan kerja saling membantu bila terjadi masalah yang menjawab tidak sebesar 30%

Dari hasil kuisioner diatas menunjukkan masih adanya permasalahan yang ditemukan berkaitan dengan Motivasi Internal di karyawan PD Apic, hal ini ditunjukkan pada hasil dari kuisioner yang dimana Sebagian karyawan masih belum mampu bekerja sama . Permasalahan ini perlu menjadi perhatian perusahaan, karena kerja sama antar karyawan dapat menumbuhkan karyawan yang berprestasi.

TABEL.1.3
SURVEY AWAL VARIABLE LINGKUNGAN KERJA

Pertanyaan	Jawaban			
	Ya		Tidak	
	Jumlah	(%)	Jumlah	(%)
Apakah penerangan di ruangan kerja sudah sesuai dengan kebutuhan anda ?	8	80%	2	20%
Apakah kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan selama bekerja ?	8	80%	2	20%
Apakah lingkungan tempat kerja karyawan kondusif dari suara bising mesin ?	6	60 %	4	40%
apakah Penataan tata ruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja ?	9	90%	1	10%
Apakah ruangan kerja cukup luas untuk anda beraktivitas	8	80%	2	20%
Total	10 Responden			

(Sumber : Data diolah 2021)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas permasalahan yang timbul di PD.APIC mengenai Lingkungan kerja adalah pegawai menjawab tidak sebesar 20% pada, penerangan diruangan kerja, kondisi udara diruangan kerja, dan ruangan kerja cukup lapang untuk beraktivitas. Setelah itu penataan tata ruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja menjawab tidak sebesar 10% dan yang terakhir 40% karyawan menjawab tidak pada lingkungan tempat kerja karyawan kondusif dari suara bising mesin.

Dari permasalahan di atas penulis berusaha untuk menganalisis dan survey lapangan bagaimana sistem Kinerja pada perusahaan khususnya pada Motivasi Internal, Lingkungan Kerja dan prestasi kerja. Lalu setelah ditelaah ternyata karyawan sangat mempengaruhi roda putar jalannya perusahaan ada beberapa solusi yaitu berupa standar khusus ataupun tolak ukur kinerja karyawan agar kinerja karyawan tetap optimal tentu ini dapat mempengaruhi efektivitas, dikarenakan karyawan merupakan jantung suatu perusahaan.

Dari latar belakang permasalahan diatas maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Pd Apic”

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, antara lain

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Terdapat karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu
2. Masih adanya karyawan yang terlambat ke tempat kerja
3. Terdapat karyawan yang tidak saling membantu bila terjadi suatu masalah
4. Terdapat kebisingan pada area kerja dikarenakan
5. Ruang kerja di PD Dodol APIC tidak cukup luas.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi tersebut penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Motivasi Internal, Lingkungan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan PD. APIC Garut.
2. Apakah motivasi internal berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PD. APIC Garut.
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PD. APIC Garut.
4. Apakah motivasi internal dan lingkungan kerja berpengaruh baik secara simultan

maupun parsial terhadap prestasi kerja karyawan PD. APIC Garut.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Prestasi karyawan, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

- 1 Untuk Mengetahui Gambaran empiris Motivasi internal, Lingkungan Kerja dan prestasi kerja Karyawan Perusahaan PD. Dodol Apic.
- 2 Memperoleh hasil uji pengaruh motivasi internal terhadap prestasi kerja karyawan PD. APIC Garut.
- 3 Memperoleh hasil uji pengaruh Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PD. APIC Garut.
- 4 memperoleh hasil uji pengaruh motivasi internal dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap prestasi kerja karyawan PD. APIC Garut.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan khususnya di bidang ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh motivasi internal, lingkungan kerja dan prestasi kerja karyawan

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat

1. sebagai bahan dalam pertimbangan pengambilan keputusan manajemen dalam menentukan strategi untuk memberikan motivasi bagi pegawai di perusahaan PD. Dodol Apic.
2. Sebagai sumbangan pemikiran untuk pengembangan pada perusahaan PD. Dodol Apic.
3. Untuk memberikan masukan pada PD. PD Apic dalam memperhatikan pengaruh teori motivasi maslow dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di perusahaan PD. Dodol Apic.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat serta sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya yang mengangkat tema atau topik yang sama.

1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian yang diselenggarakan Perusahaan Pd. Apic yang teletak di daerah Kampung Sukadana, jalan Bratayudha, kecamatan Garut kota, Kabupaten Garut, Jawa Barat.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai pada bulan April 2021 sampai dengan bulan Agustus 2021. Adapun jadwal penelitian penulis adalah sebagai berikut:

TABEL.1.4
SURVEY AWAL VARIABLE LINGKUNGAN KERJA

NO	URAIAN	WAKTU KEGIATAN																						
		APRIL				MEI				JUNI				JULI				AGUSTUS						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
1	Survey Tempat Penelitian	■	■																					
2	Melakukan Penelitian		■	■	■	■	■																	
3	Mencari Data		■	■	■	■	■																	
4	Membuat Proposal		■	■	■	■	■	■																
5	Seminar								■															
6	Revisi									■														
7	Penelitian Lapangan										■	■	■	■	■	■								
8	Bimbingan												■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
9	Sidang																							■

(Sumber : Data diolah 2021)