

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum CV Indah Baru Group

CV Indah Baru Group adalah salah satu perusahaan distributor PT Unilever Tbk yang terletak di Dusun Krajan 2 RT 02 RW 06 Langsepan-Gambiran. CV Indah Baru memiliki tiga cabang gudang yang tertelak di Kecamatan Genteng, Purwoharjo dan Glenmore Kabupaten Banyuwangi. Kantor pusat CV Indah Baru Group terletak di kecamatan Genteng yang memiliki total 73 karyawan tetap yang tersebar di tiga cabang CV Indah Baru Group pada bagian Salesman, Helper, Administrasi dan Gudang. CV Indah Baru Group adalah perusahaan distributor sebagai pengedar produk Unilever ke seluruh Kabupaten Banyuwangi. Dengan bantuan salesman yang menawarkan produk Unilever dari toko kelontong sampai toko retail yang besar.



Gambar 1.1 Peta Pesebaran CV Indah Baru Group

Sumber: Data Internal Perusahaan

1.1.2 Visi dan Misi CV Indah Baru Group

Setiap perusahaan pasti memiliki visi dan misi sebagai pedoman untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sebagaimana CV Indah Baru Group juga memiliki visi dan misi. Visi dan misi CV Indah Baru diuraikan sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi perusahaan distribusi yang unggul dan handal serta mampu bersaing secara optimal.

b. Misi

Untuk mendistribusikan produk di outlet area *coverage* yang ditentukan agar mudah dibeli oleh konsumen dengan cara:

- 1) Menjamin barang Unilever Indonesia tersedia dimana saja dan kapan saja agar mudah diperoleh konsumen
- 2) Mendapatkan kepercayaan hubungan dagang melalui peningkatan pelayanan kepada pedagang
- 3) Membina komitmen dan loyalitas distributor dengan memberikan keuntungan dan service yang memadai
- 4) Memberikan perhatian terhadap produk-produk kecil dan produk produk baru
- 5) Mengendalikan biaya secara realistis

1.1.3 Logo Perusahaan

Logo perusahaan CV Indah Baru dapat dilihat pada gambar 1.2 di bawah ini.



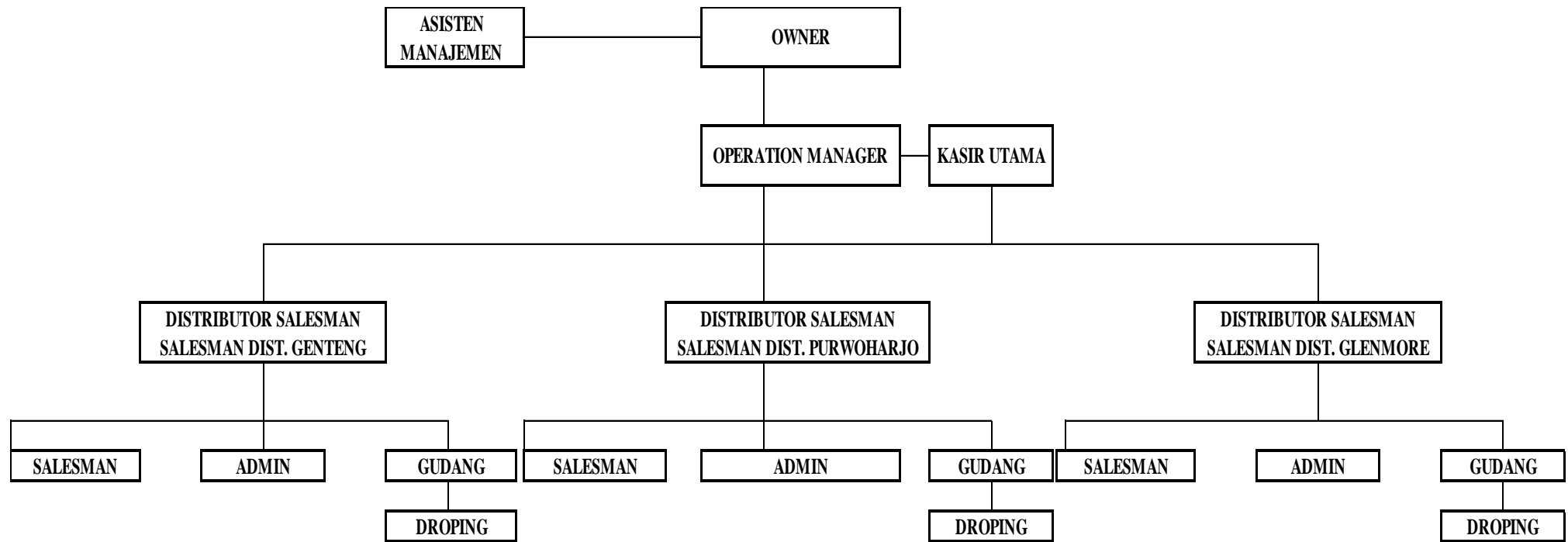
Gambar 1.2 Logo CV Indah Baru Group

Sumber: Internal CV Indah Baru Group

Logo CV Indah Baru memperlihatkan tulisan IB yang berarti singkatan dari Indah Baru yang menunjukkan bahwa logo tersebut adalah milik CV Indah Baru Group.

1.1.4 Struktur Organisasi

Setiap perusahaan memiliki struktur organisasi untuk mendukung pengelolaan sumber daya perusahaan, berikut stuktur organisasi CV Indah Baru Group:



Gambar 1. 3 Struktur Organisasi CV Indah Baru Group

Sumber: Data Internal CV Indah Baru Group

Berikut adalah uraian deskripsi pekerjaan di CV Indah Baru Group:

a. Asisten Manajemen

Asisten manajemen yang bertugas untuk mendampingi distributor yang dikirimkan oleh PT. Unilever Indonesia Tbk.

b. Owner

Owner adalah pemilik dari gudang distributor PT. Unilever Indonesia Tbk. Yang bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan, memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan. Dan mengkoordinasi dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan.

c. Operational Manager

Bertanggung jawab dalam mengelola dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi perusahaan, mengawasi penyediaan barang dan gudang, dan mengawasi penyediaan distribusi barang dan tata letak fasilitas operasional.

d. Kasir Utama

Bertugas sebagai bendahara yang mengatur alir kas masuk dan kas keluar serta melakukan pembukuan atas pembayaran yang telah masuk ke perusahaan

e. Distributor Supervisor Salesman (DSS)

Bisa disebut dengan supervisor yang bertanggung jawab dalam mengatur staf bawahan, melakukan briefing atau pengarahan ke staf bawahan serta mengontrol dan memberikan evaluasi kepada bawahan.

f. Salesman (SLD)

Salesman bertugas memasarkan produk Unilever. Salesman terbagi menjadi beberapa bagian untuk memasarkan produk unilever mulai dari ke toko grosir, toko semi grosir sampai ke toko kelontong.

g. Administrasi (ADM)

Bertugas untuk meninput orderan yang diberikan oleh salesman dan mencetak nota orderan.

h. Gudang

Bertanggung jawab atas keluar masuk nya barang dan memeriksa barang yang masuk.

i. Dropping

Terdiri dari driver dan helper. Driver bertugas untuk mengantarkan barang dari gudang menuju toko-toko retail. Sedangkan helper bertugas menyiapkan, mengangkat barang serta membantu mengantarkan ke toko retail.

1.1.5 Produk dan Layanan Perusahaan

CV Indah Baru Group adalah salah satu distributor resmi PT Unilever Indonesia Tbk yang memiliki tiga gudang di Kabupaten Banyuwangi sehingga produk dan layanan yang disediakan oleh CV Indah Baru Group sama seperti PT Unilever Indonesia Tbk. PT Unilever Indonesia Tbk telah tumbuh menjadi salah satu perusahaan *Fast Moving Consumer Goods* (FMCG) terkemuka di Indonesia. Unilever telah menemani masyarakat Indonesia melalui layanan *food and drink*, *home care* dan *personal care* serta produk dari berbagai kategori, seperti Pepsodent, Lux, Lifebuoy, Dove, Sunsilk, Clear, Rexona, Vaseline, Rinso, Molto, Sunlight, Wall's, Royco, Bango, dan masih banyak lagi.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya sudah dilakukan. Oleh karena itu, fokus utama Sumber Daya Manusia (SDM) terletak pada bagaimana orang dikelola dalam organisasi.

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting. Sumber daya manusia dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri.

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi.

Kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari kerja karyawan yang profesional, sehingga diharapkan agar kualitas sumber daya manusia yang tinggi muncul pada kaum profesional yang memiliki keahlian yang digunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang semakin berkualitas. Ini adalah tantangan bagi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi keragaman sumber daya manusia yang semakin meningkat. Hasil pra kuesioner pengaruh motivasi di CV Indah Baru Group dengan menyebarkan kuesioner ke 30 karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini.

TABEL 1.1
HASIL PRA KUESIONER PENGARUH MOTIVASI
DI CV INDAH BARU GROUP

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik	60%	30%	10%	-	-
2	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapatkan penghargaan	50%	46,7%	-	3,3%	-
3	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang	6,7%	80%	13,3%	-	-
Presentase rata-rata		38,9%	52,3%	7,7%	3,3%	-

Sumber: Olah Data Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil pra kuesioner pengaruh motivasi di CV Indah Baru Group terbilang masih kurang optimal karena masih ada karyawan yang memberikan respon negatif pada pernyataan–pernyataan yang terdapat di dalam pra kuesioner penelitian. Dapat dilihat dari persentase rata – rata, karyawan yang menjawab sangat setuju sebesar 38,9%, setuju sebesar 52,3%, kurang setuju sebesar 7,7%, dan 3,3% tidak setuju. Dapat disimpulkan dari hasil pra kuesioner rata – rata tertinggi, responden menjawab setuju dan akumulasi dari kurang setuju dan tidak setuju menjadi 11% yang berarti motivasi karyawan masih kurang optimal.

TABEL 1.2
HASIL PRA KUESIONER PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
DI CV INDAH BARU GROUP

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain	53,3%	46,7%	-	3,3%	-
2	Fasilitas yang disediakan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	6,7%	73,3%	20%	-	-
3	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada	20%	76,7%	3,3%	-	-
Presentase rata-rata		26,6%	65,5%	7,7%	3,3%	-

Sumber: Olah Data Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil pra kuesioner pengaruh lingkungan kerja di CV Indah Baru Group terbilang masih kurang optimal karena masih banyak karyawan yang memberikan respon negatif pada pernyataan – pernyataan yang terdapat di dalam pra kuesioner penelitian. Dapat dilihat dari persentase rata – rata, karyawan yang menjawab sangat setuju sebesar 26,6%, setuju sebesar 65,5%, kurang setuju sebesar 7,7%, dan 3,3% tidak setuju. Dapat disimpulkan dari hasil pra kuesioner rata – rata yang tertinggi responden menjawab setuju dan akumulasi dari kurang setuju dan tidak setuju menjadi 11% yang berarti lingkungan kerja karyawan masih belum nyaman.

TABEL 1. 3
HASIL PRA KUESIONER PENGARUH KINERJA KARYAWAN
DI CV INDAH BARU GROUP

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	36,7%	66,7%	-	-	-
2	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	36,7%	66,7%	-	-	-
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	13,3%	76,7%	10%	-	-
Presentase rata-rata		28,9%	71%	10%	-	-

Sumber: Olah Data Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil pra kuesioner pengaruh kinerja karyawan di CV Indah Baru Group terbilang masih kurang optimal karena masih banyak karyawan yang memberikan respon negatif pada pernyataan – pernyataan yang terdapat di dalam pra kuesioner penelitian. Dapat dilihat dari persentase rata – rata, karyawan yang menjawab sangat setuju sebesar 28,9%, setuju sebesar 71%, dan kurang setuju sebesar 10%. Dapat disimpulkan dari hasil pra kuesioner rata – rata yang tertinggi responden menjawab setuju dan karena masih ada beberapa karyawan yang menjawab kurang setuju yang berarti kinerja karyawan masih kurang optimal.

Menurut Kaswan (2012:8) lebih spesifik mengatakan bahwa, “Tantangan-tantangan merupakan kekuatan yang mempengaruhi individu, komunitas, bisnis, dan masyarakat. Kekuatan-kekuatan itu mengisyaratkan bahwa sejumlah tindakan harus dilakukan organisasi untuk menangani ketidakpastian dan turbulensi yang ada dilingkungan.”

Edy Sutrisno (2012:11) lebih spesifik mengatakan bahwa, “Kesulitan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia dimasa depan tentu tidak akan sama

lagi dengan kondisi masa lampau. Kesulitannya adalah bagaimana menciptakan organisasi yang semakin beragam dan menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif.”

Dalam mengelola sumber daya manusia perlu adanya motivasi kerja karyawan agar kepuasan dan kinerja kerja karyawan akan tercapai sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka disini perusahaan perlu memotivasi karyawan dengan baik terhadap situasi kerja yang dihadapi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak.

TABEL 1.4
DATA FASILITAS DI CV INDAH BARU GROUP

No.	Jenis Fasilitas	Lokasi		
		Genteng	Purwoharjo	Banyuwangi
1	Meja Kerja	Tersedia	Tersedia	Tersedia
2	Kursi	Tersedia	Tersedia	Tersedia
2	AC	Tersedia	Tersedia	Tersedia
3	Internet	Tersedia	Tersedia	Tersedia
4	Komputer/Laptop	Tersedia	Tersedia	Tersedia
5	Brankas	Tersedia	Tersedia	Tersedia
6	Printer	Tersedia	Tersedia	Tersedia
7	Musholla	Tersedia	Tersedia	Tersedia
8	Ruang Rapat	Tersedia	Tersedia	Tersedia
9	Ruang Istirahat	Tersedia	Tersedia	Tersedia
10	Fasilitas K3	Tersedia	Tersedia	Tersedia
11	Fasilitas Parkir	Tersedia	Tersedia	Tersedia
12	Cafeteria	Tidak Tersedia	Tidak Tersedia	Tidak Tersedia
13	Fasilitas Gudang	Tersedia	Tersedia	Tersedia

Sumber: Data Internal Perusahaan

Fasilitas fisik yang tersedia di CV Indah baru Group ditiga lokasi di Genteng, Purwoharjo dan Glenmore Kabupaten Banyuwangi sudah cukup memadai, walaupun

sebagian karyawan menginginkan fasilitas yang lebih baik lagi dan manajemen terus berusaha untuk mengembangkan terus fasilitas fisik agar nyaman bagi karyawan sehingga diharapkan bisa meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi.

TABEL 1.5
DATA KINERJA UNIT SALESMAN CV INDAH BARU GROUP

Tahun	Capaian Kinerja	Kantor Cabang		
		Genteng	Purwoharjo	Glenmore
2017	Target	559.165.542	516.561.657	12.087.344.358
	Realisasi	543.869.468	529.564.978	12.449.964.689
	Pencapaian	97 %	103 %	103 %
2018	Target	603.695.109	529.564.978	12.449.964.689
	Realisasi	561.764.241	538.243.147	12.870.456.534
	Pencapaian	93 %	102 %	103 %
2019	Target	606.936.207	538.243.147	12.742.751.776
	Realisasi	589.125.836	564.198.783	14.689.729.496
	Pencapaian	97 %	105 %	115 %

Sumber: Data Internal Unit Salesman CV Indah Baru Group

Berdasarkan data kinerja unit SLD (Salesman) CV Indah Baru Group dapat dilihat bahwa kinerja pada kantor cabang Genteng mengalami penurunan pada tahun 2018. Pada tahun tersebut kantor cabang genteng hanya bisa mencapai target sebesar 93%. Sedangkan pada kantor cabang Purwoharjo mengalami kenaikan di tahun 2018 dan 2019. Pada kantor cabang Glenmore juga mengalami kenaikan yang signifikan dari tahun 2017 dan 2018 ke tahun 2019. Untuk keseluruhan kinerja unit pada CV Indah Baru Group masih kurang karena masih banyak target yang tidak sesuai dengan realisasinya. Jika realisasi tercapai melebihi 100% maka target kinerja unit sudah tercapai. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan perilaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja. Ada yang bekerja memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhannya, tetapi ada pula yang bekerja untuk mengejar prestasi.

Motivasi sering, diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “*driving force*” seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Setiap orang mempunyai motif diri yang tentu bisa berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya.

TABEL 1.6
DATA REKAP ABSENSI KARYAWAN
CV INDAH BARU GROUP TAHUN 2019

Kantor Cabang	Kehadiran Sesuai Standart Perusahaan	Kehadiran Tidak Sesuai Standart Perusahaan	Jumlah Karyawan
Genteng	8 / 28,6%	20 / 71,4 %	28
Purwoharjo	5 / 19,2%	21 / 80,8 %	26
Glenmore	2 / 10,5%	17 / 79,5 %	19
Total Keseluruhan Karyawan			73

Sumber: Data Internal CV Indah Baru Group

Berdasarkan hasil rekap tabel di atas banyak sekali karyawan yang memiliki kehadiran yang tidak sesuai dengan standart perusahaan. CV Indah Baru Group memiliki 310 hari kerja dalam setahun. Dan hanya 12 karyawan saja yang memiliki kehadiran sesuai dengan standart perusahaan. Dengan kata lain masih banyak karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja sehingga tidak memiliki kehadiran yang sesuai dengan keinginan perusahaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Seperti halnya karyawan mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh organisasi, organisasi juga mengharapkan karyawan untuk melakukan jenis perilaku tertentu. Tanggung jawab manajerial untuk memperoleh perilaku ini biasanya disebut “pengarahan” atau motivasi”. Hal ini adalah suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan organisasi sehingga keinginan – keinginan karyawan dipuaskan bersama dengan tercapainya sasaran – sasaran organisasi.

Menurut Robbins dan Coutler (2016:494), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Menurut Hasibuan (2017:141) juga mengatakan “Pentingnya motivasi, karena motivasi adalah hal menyebabkan, menyalurkan dan menudukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.”

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri. Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar karyawan dalam arti para karyawan merasa tidak ada rasa saling curiga justru saling menjaga. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah tercipta. Hal di atas inilah yang nantinya akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi setiap karyawannya.

Nitisemito (2015:109) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan

Ada banyak hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun yang pasti antara atasan atau pimpinan dan bawahan memiliki visi yang sama bagaimana lingkungan kerja tersebut memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap orang yang berada di dalamnya. Perusahaan peduli dan memperhatikan para karyawannya, demikian juga sebaliknya. Yang akhirnya bisa menimbulkan motivasi kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama".

Agar dapat mengetahui bagus atau tidaknya kinerja karyawan maka dibutuhkan penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara

periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:28) mengemukakan Penilaian kinerja adalah keahlian yang sulit dan sangat penting dari seseorang penyelia. Terdapat empat tahapan utama dalam pelaksanaan penilaian kinerja yaitu *directing/planning*, *managing/supporting*, *review/appraising*, dan *developing/rewarding*. Suatu system penilaian kinerja harus mampu menggambarkan secara akurat kinerja yang tipikal dari seorang karyawan.

Untuk memperkuat latar belakang penelitian, peneliti melakukan wawancara dengan Operational Manager CV Indah Baru Group. terkait dengan motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.6 di bawah.

TABEL 1.7
HASIL WAWANCARA

No.	Pernyataan	Jawaban
1	Bagaimana motivasi karyawan CV Indah Baru Group, apakah masih ada yang perlu dibenahi untuk meningkatkan motivasi karyawan agar kinerja perusahaan meningkat	Motivasi karyawan sudah cukup baik karena didasari dengan memikirkan konsumen dan menganggap konsumen sebagai raja agar tetap bisa eksis sehingga terdorong di dalam diri karyawan untuk bekerja lebih baik, agar dapat lebih baik dan termotivasi, karyawan di berikan pengarahan apa yang akan dikerjakan dalam satu hari kerja. Agar karyawan termotivasi untuk terus bisa bekerja dengan baik, perusahaan memberikan reward untuk team dan salesman terbaik dalam mencapai target dan growth tertinggi serta retur terkecil. Untuk memotivasi karyawan agar lebih optimal terus dilakukan dengan berbagai cara.
2	Bagaimana lingkungan kerja di CV Indah Baru Group, apakah masih ada yang perlu dikembangkan sesuai keinginan karyawan	Untuk lingkungan kerja ada yang harus ditingkatkan yaitu silaturahmi antar karyawan yang sudah pernah bekerja namun tidak aktif lagi sehingga dapat membicarakan masalah dan keluh kesah karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan. Di CV Indah Baru Group juga memiliki koperasi yang bertujuan untuk membantu karyawan yang membutuhkan pinjaman uang. Dengan lingkungan kerja saat ini karyawan merasa nyaman dengan fasilitas yang disediakan oleh karyawan.

3	Bagaimana dengan kinerja perusahaan apakah sudah memuaskan stake holder ? Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja menurut bapak/ibu ?	Kinerja karyawan dan perusahaan saat ini berat karena terdampak oleh pandemi sehingga beberapa target belum tercapai. Sampai hari ini CV Indah Baru Group belum menemukan langkah yang tepat untuk mengatasinya, tetapi hanya bisa memberikan saran agar tetap menjaga hubungan kerja yang baik dengan konsumen sehingga konsumen tetap loyal walaupun ada penurunan target. Dengan langkah tersebut minimal dapat mengurangi dampak covid-19 terhadap perusahaan. Di dalam prinsip ada yang nama nya CDMA yaitu Coverate, distribusi, merchandising dan activity. Jika keempat pilar tersebut sudah berjalan sesuai dengan standar operasional prosedur maka pondasi distributor akan kuat dan seberapa banyak pun target pasti akan bisa dicapai. Sekarang coverate dan distribusinya masih dalam tahap pembenahan dengan cara menambah outlet baru.
---	---	--

Sumber: Hasil Wawancara Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Operational Manager CV Indah Baru Group berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa motivasi karyawan sudah cukup baik, walaupun masih perlu ditingkatkan lagi, karena didasari dengan memikirkan konsumen dan menganggap konsumen sebagai raja agar tetap bisa eksis sehingga terdorong di dalam diri karyawan untuk bekerja lebih baik, agar dapat lebih baik dan termotivasi, karyawan di berikan pengarahan apa yang akan dikerjakan dalam satu hari kerja. Agar karyawan termotivasi untuk terus bisa bekerja dengan baik, perusahaan memberikan reward untuk team dan salesman terbaik dan mencapai target dan *growth* tertinggi serta retur terkecil. Untuk lingkungan kerja ada yang harus ditingkatkan yaitu silaturahmi antar karyawan yang sudah pernah bekerja namun tidak aktif lagi sehingga dapat membicarakan masalah dan keluh kesah karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan. Di CV Indah Baru Group juga memiliki koperasi yang bertujuan untuk membantu karyawan yang membutuhkan pinjaman uang. Dengan lingkungan kerja saat ini karyawan merasa nyaman dengan fasilitas yang disediakan oleh karyawan. Untuk kinerja karyawan dan perusahaan saat ini berat karena terdampak oleh pandemi sehingga beberapa target belum tercapai. Sampai hari ini CV Indah Baru Group belum menemukan langkah yang tepat untuk mengatasinya, tetapi hanya bisa memberikan saran agar tetap menjaga hubungan kerja yang baik dengan konsumen sehingga konsumen tetap loyal walaupun ada penurunan target. Dengan langkah tersebut minimal dapat mengurangi dampak covid-19 terhadap perusahaan. Di dalam prinsip ada yang nama nya CDMA yaitu

Coverate, Distribusi, Merchandising dan Activity. Jika keempat pilat tersebut sudah berjalan sesuai dengan standar operasional prosedur maka pondasi distributor akan kuat dan seberapa banyak pun target pasti akan bisa dicapai. Sekarang coverate dan distribusinya masih dalam tahap pembenahan dengan cara menambah outlet baru.

Berdasarkan kajian di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui gambaran nyata kedua variabel motivasi dan lingkungan kerja di CV Indah Baru Genteng. Apakah ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan CV Indah Baru Genteng saat ini? Berdasarkan pertimbangan tersebut, peneliti memilih penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Indah Baru Group”**

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah di jelaskan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada CV Indah Baru Group?
- b. Bagaimana lingkungan kerja karyawan pada CV Indah Baru Group?
- c. Bagaimana kinerja karyawan pada CV Indah Baru Group?
- d. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan di CV Indah Baru Group?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada CV Indah Baru Group
- b. Untuk mengetahui lingkungan kerja karyawan pada CV Indah Baru Group
- c. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada CV Indah Baru Group
- d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Indah Baru Group

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan baik bagi perusahaan, peneliti maupun pembaca serta dapat memperkaya dan melengkapi daftar keilmuan di bidang sumber daya manusia, khususnya terkait motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, beberapa temuan yang

terungkap dalam penelitian ini juga bisa dimanfaatkan untuk referensi penelitian di masa mendatang.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan masukan bagi perusahaan, terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV Indah Baru Genteng agar dapat lebih baik lagi dan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja di masa yang akan datang.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Waktu dan periode penelitian ini adalah mulai dari Oktober tahun 2020.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam melihat gambaran materi yang akan dipaparkan dalam penulisan penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan mengenai tinjauan terhadap objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, kegunaan penelitian, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan tentang rangkuman teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis, serta ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang jenis penelitian, variabel dan pengukuran skala, data dan teknik pengumpulan data, teknik sampling, pengujian instrument penelitian, analisis data serta pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil dan pembahasan dari data yang diolah berdasarkan pendekatan, metode dan teknik yang sudah dijelaskan di bab sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran peneliti mengenai hasil data yang sudah diolah pada bab sebelumnya.