BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting untuk suatu organisasi karena manusia memegang peran penting dalam suatu aktivitas yang terjadi di kehidupan sehari-hari terutama dalam lingkungan perkerjaan. Tanpa adanya manusia perusahaan tidak bisa melaksanakan aktivitasnya, artinya manusia itu sangat dibutuhkan. Di era globalisasi ini sumber daya manusia dijadikan tumpuan bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam sebuah perusahaan. Fungsi dari sumber daya manusia (SDM) untuk mengambil inisiatif dan untuk memberikan pedoman, dukungan dan layanan pada berbagai hal berkaitan dengan karyawan dalam organisasi (Fika & Zohriah 2024).

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi karena untuk mencapai tujuan keberhasilan dalam perusahaan. Menurut Setyoningrum & Abdullah (2024) sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola dan dikembangkan secara efektif karena potensi yang dimiliki memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Suatu Perusahaan pastinya menginginkan karyawan yang berkualitas. Hal tersebut dapat dicapai jika perusahaan memperhatikan beberapa hal yang berkaitan dengan kinerja karyawannya. Menurut Islami et al. (2024) kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai target kerja, kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Suwardi & Sitio (2023) kinerja karyawan merupakan cerminan keberhasilan organisasi yang ditunjukkan melalui kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan capaian

individu berdasarkan kewajiban yang dibebankan. Kinerja dapat dikatakan berhasil apabila tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Sari et al. 2024).

Perusahaan Bawang Goreng "UD. Sinar Tani" merupakan pabrik pengolahan hasil pertanian dari bawang merah mentah menjadi bawang goreng yang berlokasi di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 1995 dan sudah beroperasi selama 31 tahun. Pabrik ini menjual bawang goreng kepada perusahaan produksi, misalnya PT. Indofood CBP Sukses Makmur. Seiring dengan berkembangnya perusahaan ini fenomena terjadi saat ini berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa karyawan kurang menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja atau kinerja yang kurang optimal, kurangnya antusias dan tanggung jawab, sehingga kurangya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang membuat kinerja menurun.

Berdasarkan data yang diperoleh dari UD. Sinar Tani terdapat penurunan kinerja karyawan. Dimana penurunan kinerja karyawan ditunjukan dengan target pencapaian berupa hasil produksi yang dihasilkan setiap bulannya. Berikut data mengenai target dan realisasi hasil produksi tahun 2022-2024 pada UD. Sinar Tani Kabupaten Kuningan.

Tabel 1.1

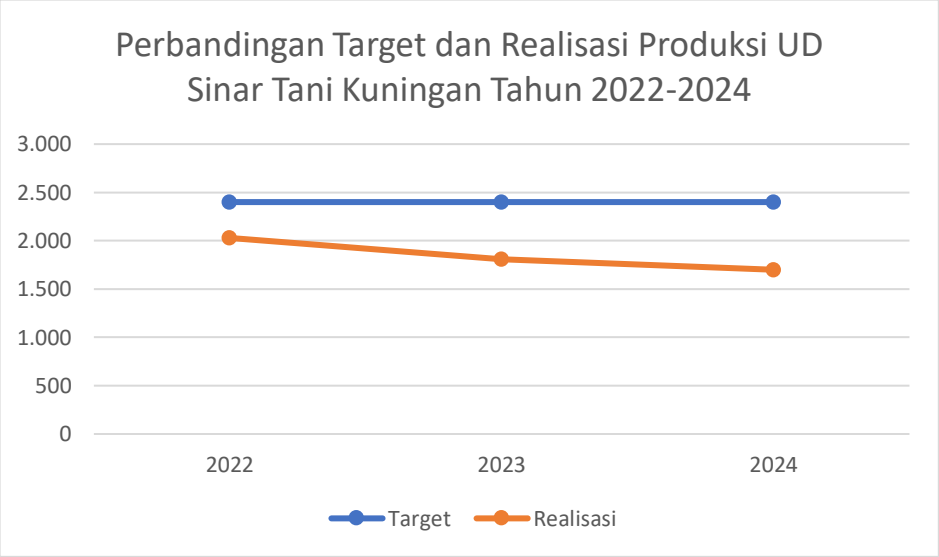
Target dan Realisasi Perusahaan Bawang Goreng UD. Sinar Tani Tahun 2022-2024

Tahun	Target (Kg)	Realisasi (Kg)	Persentase (%)
2022	2.400.000	2.029.917	84%
2023	2.400.000	1.810.125	75%
2024	2.400.000	1.700.057	70%
Rata-rata			**76%**

Sumber: UD. Sinar Tani Kuningan

Berdasarkan data Tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi hasil produksi UD. Sinar Tani mengalami penurunan setiap tahun pada periode 2022-2024. Dimana persentase realisasi hasil produksi pada tahun 2022 yaitu sebesar 84%, pada tahun 2023 yaitu sebesar 75% dan mengalami penurunan pada tahun 2024 yaitu sebesar 70%. Dimana penurunan hasil produksi tidak mencapai taget yang telah ditetapkan.

Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja pada karyawan UD. Sinar Tani dan mendukung terhadap masalah peneliti berupa kurang optimalnya kinerja pada karyawan UD. Sinar Tani.



Gambar 1.1 Perbandingan Target dan Realisasi Produksi UD Sinar Tani Kuningan 2022-2024

Berdasarkan Gambar diatas menunjukkan bahwa target produksi UD Sinar Tani Kuningan pada periode 2022–2024 cenderung tetap, yaitu sebesar 2.400.000 kg setiap tahunnya. Namun, realisasi produksi mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022, realisasi produksi mencapai 2.029.917 kg atau sebesar 84%, kemudian menurun pada tahun 2023 menjadi 1.810.125 kg atau 75%, dan kembali mengalami penurunan pada tahun 2024 menjadi 1.700.057 kg atau sebesar 70%. Penurunan tersebut menunjukkan bahwa realisasi produksi belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan yang berdampak pada menurunnya hasil produksi, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

Mengacu pada fenomena yang terjadi pada kinerja Pabrik Bawang Goreng harus disikapi dengan secepatnya terdapat beberapa cara dalam menyikapi ini yaitu diantaranya melalui motivasi. Menurut Faiha et al. (2023) motivasi kerja

merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang terdapat dalam diri setiap individu untuk melakukan suatu kegiatan sehingga individu bersedia bekerja dan mengerahkan kemampuan serta potensi yang dimilikinya. Motivasi perlu dilakukan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan agar bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian masih menunjukkan adanya ketidak konsistenan. Penelitian oleh Sutisna (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, penelitian Indajang et al. (2024) juga menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Faiqurrutab et al. (2023) menunjukkan adanya perbedaan model, di mana kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dalam penelitian tersebut juga diungkapkan adanya hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan beberapa variabel tidak berpengaruh signifikan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, maupun kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya research gap yang dipengaruhi oleh perbedaan model penelitian, variabel yang digunakan, serta objek dan karakteristik responden. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada konteks yang berbeda, yaitu pada UD Sinar Tani Kuningan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Zaki et al. (2025) kepuasan

kerja dapat diartikan sebagai sikap individu terhadap pekerjaan, di mana besarnya penghargaan yang diterima dianggap sebanding dengan kontribusi yang diberikan. Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang perlu dimiliki setiap pekerja karena tingkat kepuasan setiap individu dapat berbeda-beda. Penelitian bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan terutama dalam menciptakan sikap kerja yang produktif (Fereddy 2025).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung kenyamanan dan kelancaran karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Nurhalipah et al. (2020) lingkungan kerja merupakan keseluruhan peralatan dan bahan yang ada di sekitar tempat kerja, metode kerja yang digunakan, serta pengaturan kerja, baik secara individu maupun dalam kelompok. Misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di setiap perusahaan. Bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan (Hayong et al., 2025)

Dengan demikian, adanya faktor motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai tidak hanya melibatkan kemampuan pegawai itu sendiri, namun ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerjanya. Apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu dalam keadaan baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaliknya apabila faktor-fator yang mempengaruhi kinerja pegawai itu dalam keadaan kurang baik, maka kinerja pegawai juga tidak akan maksimal.

Berdasarkan pemaparan permasalahan tersebut dan menyadari betapa pentingnya kinerja karyawan di Pabrik Bawang Goreng UD Sinar Tani Kabupaten Kuningan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada Pabrik Bawang Goreng UD Sinar Tani Kabupaten Kuningan)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, dapatlah diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada Pabrik Bawang Goreng UD Sinar Tani Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Bawang Goreng UD Sinar Tani Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Bawang Goreng UD Sinar Tani Kabupaten Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Bawang Goreng UD Sinar Tani Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang akan dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada Pabrik Bawang Goreng UD Sinar Tani Kabupaten Kuningan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Bawang Goreng UD Sinar Tani Kabupaten Kuningan
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Bawang Goreng UD Sinar Tani Kabupaten Kuningan
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Bawang Goreng UD Sinar Tani Kabupaten Kuningan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang dirumuskan, maka diharapkan penelitian yang telah dilaksanakan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai wacana dan menambah pengetahuan terutama di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat

digunakan sebagai salah satu referensi bagi penelitian di masa mendatang dalam lingkup yang lebih detail, jelas, dan mendalam lagi khususnya mengenai kinerja karyawan di suatu Instansi/Perusahaan.

2. Secara Praktis
   a. Bagi Perusahaan

      Untuk memberikan pengetahuan yang lebih baik bagi pabrik bawang goreng UD. Sinar Tani terkait pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

   b. Bagi Peneliti Lain

      Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi bagi peneliti lain untuk dikembangkan lebih lanjut khususnya terkait pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.