

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1.1.1 Sejarah CV Wijaya Family Tasikmalaya

CV Wijaya Family Tasikmalaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan penyediaan jasa pengadaan barang konveksi khususnya pakaian seragam kantor. CV Wijaya Family Tasikmalaya mulai dirintis pada bulan November 2017 di Komplek Arjamukti Kencana Raya. Saat ini CV Wijaya Family Saat ini telah memindahkan kegiatan produksi ke Kp. Kebonkalapa Ds. Cibalanarik Kec. Tanjungjaya Kab.Tasikmalaya yang kini ditetapkan sebagai alamat resmi perusahaan. Perusahaan ini berawal dari sebuah garasi yang digunakan sebagai tempat produksi, dengan mengandalkan satu set mesin produksi dan dua orang penjahit berpengalaman.

Produk yang diproduksi CV Wijaya Family Tasikmalaya yaitu kemeja seragam kantor dengan bahan premium dan berkualitas, dengan harga yang terjangkau. Sesuai dengan visi yang dibuat, yaitu menjadi pilihan utama dan menjadi konveksi seragam terbaik dan terbesar di Tasikmalaya dan selalu memberikan kepuasan kepada *customer*. Kami memberanikan diri untuk menawarkan produk yang kami hasilkan ke beberapa kantor di daerah kami. Dengan perkembangan teknologi CV Wijaya Family Tasikmalaya menggunakan sosial media sebagai media promosi. CV Wijaya family sat ini juga memiliki website yaitu <https://wiftindonesia.com> . Selain itu kami pun melakukan promosi di media sosial Instagram dengan nama akun @wift\_indonesia.

Atas kepercayaan *client* baik dari instansi pemerintah, swasta maupun perorangan membuat kami sampai kewalahan menerima pesanan, sehingga kami meningkatkan kapasitas produksi dengan cara berangsur-angsur melakukan pembangunan baik pembangunan gedung tempat produksi, melengkapi mesin dan peralatan, dan penambahan karyawan/team yang kompeten di bidangnya. Perjuangan wijaya family Tasikmalaya yang berawal dari sebuah garasi tiga tahun kebelakang dengan jumlah karyawan pada tahun 2017 berjumlah 9 orang, pada tahun 2018 berjumlah 19 orang, pada tahun 2019 berjumlah 24 orang, pada tahun 2020 berjumlah 95 orang, pada tahun 2021 berjumlah 141 orang, hingga tahun 2022 memiliki 215 orang team.

Tentunya memegang teguh komitmen untuk menjaga kualitas pelayanan kepada klient atau pemesan sehingga dapat menghasilkan produk berkualitas tinggi yang dapat diterima dan telah dipesan oleh berbagai organisasi, instansi, perusahaan maupun komunitas di wilayah NKRI. Hingga saat ini CV Wijaya Family Tasikmalaya telah memiliki Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) pada tahun 2020.

### **1.1.2 Visi dan Misi**

Adapun visi dan misi dari CV Wijaya Family Tasikmalaya yaitu :

a. Visi

“ Menjadi pilihan utama dan menjadi konveksi seragam terbaik dan terbesar di Tasikmalaya “

b. Misi

1. Meningkatkan kualitas pelayanan prima kepada pelanggan
2. Meningkatkan kecepatan produksi
3. Menjaga dan meningkatkan kualitas produk dengan selalu berinovasi
4. Memperluas jangkauan pemasaran untuk melayani kebutuhan seragam ke seluruh wilayah NKRI
5. Membuka lapangan pekerjaan untuk warga sekitar, dan turut serta dalam mewujudkan pembangunan nasional

### **1.1.3 Logo CV. Wijaya Family Tasikmalaya**

Berikut logo CV Wijaya Family Tasikmalaya yang dijadikan sebagai identitas perusahaan:

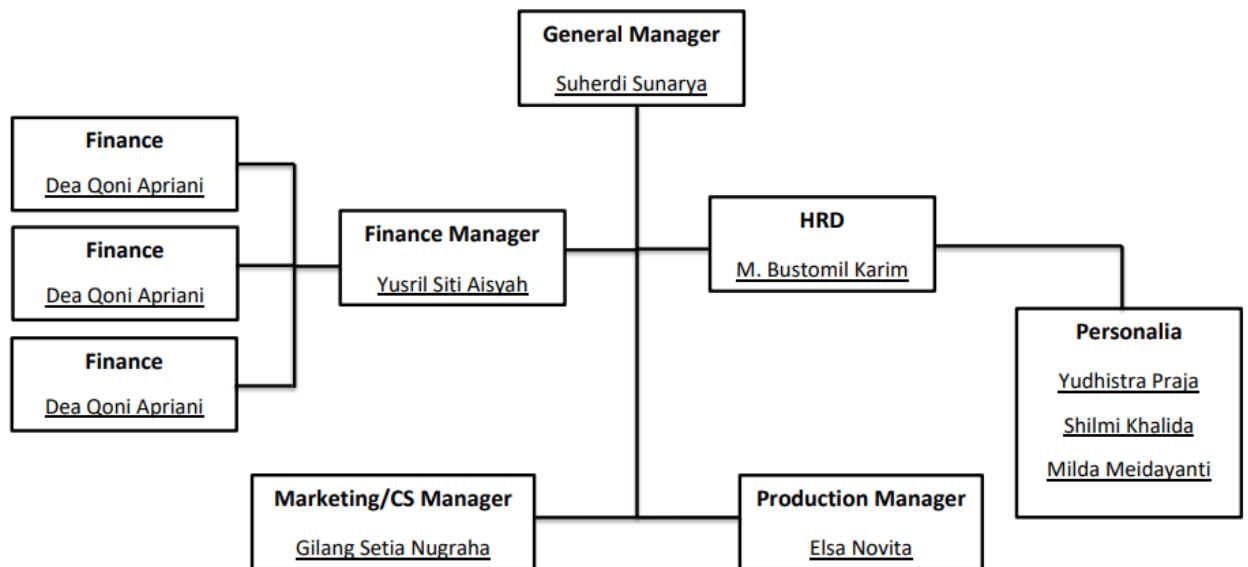


**Gambar 1.1 Logo Perusahaan**

*Sumber: CV Wijaya Family Tasikmalaya*

### 1.1.4 Struktur Organisasi

Berikut struktur organisasi CV Wijaya family:



**Gambar 1.2 Struktur Organisasi Perusahaan**

*Sumber: CV Wijaya Family Tasikmalaya*

Keterangan :

- General Manager : bertugas untuk mengambil keputusan dan tanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan serta sebagai pengendali seluruh tugas dan fungsi-fungsi dalam perusahaan.
- HRD : bertugas untuk melakukan perencanaan, menyelenggarakan rekrutmen dan seleksi, menghimpun administrasi data dan mengadakan evaluasi karyawan hingga menjaga hubungan baik antara karyawan dengan perusahaan.
- Finance Manager : bertugas untuk melakukan perencanaan dan pengembangan sistem finansial perusahaan.

- Marketing Manager : bertanggung jawab untuk menyusun, menganalisis, mengatur dan mengevaluasi manajemen pemasaran dan promosi terhadap produk yang dijual sesuai dengan rencana dan prosedur yang telah ditentukan.
- Production Manager : bertanggung jawab membawahi tim untuk keseluruhan strategi mulai dari mengidentifikasi produk potensial, melakukan riset pasar, menentukan jadwal produksi dan harga.
- Finance : Membuat pembukuan dan laporan keuangan, membuat arsip dan data entry, melakukan transaksi keuangan perusahaan dan mencatat transaksi secara akurat.
- Personalia : Bertanggung jawab terhadap data karyawan, payroll, mengelola absensi dan daftar hadir karyawan dan melakukan sosialisasi dan koordinasi.

## **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Sebuah perusahaan pada umumnya memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan, menyediakan lapangan kerja dan mendukung kelangsungan usaha dalam jangka panjang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Kita ketahui bahwa kebutuhan manusia tidak terbatas, ketika satu kebutuhan terpenuhi maka muncul kebutuhan lain. Begitu pula dengan bisnis konveksi yang berkembang pesat seiring dengan kebutuhan pakaian dari waktu ke waktu. Hal ini terlihat dari tumbuhnya industri kecil rumahan yang beroperasi di berbagai sektor.

Sebagai salah satu bentuk wirausaha perorangan konveksi merupakan salah satu peluang usaha bagi perorangan swasta tanpa modal besar, yang diharapkan dapat meningkatkan pendapatan masyarakat. Perkembangan teknologi komputer sebagai salah satu faktor berkembangnya perusahaan di sektor manufaktur, perdagangan, dan jasa semuanya membutuhkan akses ke informasi yang akurat, cepat, dan relevan. Karena ketersediaan teknologi komputer dapat membantu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, maka peran teknologi dalam berbagai elemen kegiatan perusahaan cukup penting.

Seiring berkembangnya teknologi persaingan antara beberapa unit bisnis semakin ketat, sehingga untuk memenangkan persaingan pasar tersebut diperlukan satu kekuatan sebagai pendukung perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai target yang optimal. Sumber daya

daya manusia (SDM) memainkan peran penting sebagai penggerak potensial dari semua fungsi bisnis. Setiap perusahaan harus mampu menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kerja para karyawannya. Salah satu dari cara perusahaan dapat meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memperhatikan motivasi kerja, keterampilan, dan penghargaan yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan.

Agar bisnis berhasil dalam mencapai tujuannya, manajer juga harus memiliki kemampuan untuk menginspirasi karyawan. Motivasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas, mempertahankan prestasi, meningkatkan kinerja, dan meningkatkan semangat untuk menyelesaikan kegiatan selama mereka mematuhi aturan dan instruksi. Motivasi karyawan dalam bekerja merupakan indikator kinerja yang baik. Menurut Sudaryo (2018:62) apabila seseorang mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja seseorang juga akan meningkatkan kinerja organisasi, selain itu meningkatkan motivasi seseorang juga akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

Pemberian penghargaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan karena mereka menginspirasi semangat dan mendorong pekerja untuk mendapatkan lebih banyak penghargaan dari pemberi kerja melalui peningkatan kinerja. Dengan remunerasi yang memadai untuk kinerja yang diciptakan untuk melaksanakan kewajiban pekerja, perusahaan menawarkan satu insentif. Komponen yang paling signifikan adalah orang-orang yang memegang peran kepemimpinan atau keanggotaan dalam organisasi karena mereka memiliki pengaruh terbesar sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam misi dan visi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai elemen, termasuk motivasi dan penghargaan (Reward) untuk mencapai hasil yang diinginkan. Indikator kinerja yang diukur oleh CV Wijaya Family Tasikmalaya yaitu tanggung jawab, kekeluargaan, ketepatan, ketelitian dan disiplin. Pada Tabel 1.1 ditunjukkan data pencapaian kinerja karyawan CV Wijaya Family Tasikmalaya.

TABEL 1.1

DATA KINERJA KARYAWAN

Kategori	2019			2020			2021		
	Jml Peg.	Target	Realisasi	Jml Peg.	Target	Realisasi	Jml Peg.	Target	Realisasi
Sangat Baik	24	45%	8 (33%)	95	45%	36 (38%)	141	45%	61 (43%)
Baik		55%	13 (56%)		55%	51 (54%)		55%	76 (54%)
Cukup		-	3 (11%)		-	8 (10%)		-	4 (3%)
Sedang		-	-		-	-		-	-
Kurang		-	-		-	-		-	-

*Sumber* : Data Internal Perusahaan

Berdasarkan data kinerja karyawan pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan CV Wijaya Family Tasikmalaya pada tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi. Hal ini ditunjukkan oleh data pada tahun 2019 ada sebanyak 33% karyawan mencapai kinerja pada kategori sangat baik lebih rendah dari target perusahaan yaitu sebesar 45%. Capaian kinerja karyawan pada kategori baik ada sebanyak 56% lebih tinggi dari target yaitu 55%, namun masih ditemukan karyawan dengan capaian kinerja pada kategori cukup yaitu sebesar 11%. Hal ini menandakan pada tahun 2019 kinerja karyawan belum mencapai sebagaimana yang ditargetkan oleh perusahaan.

Pada tahun 2020 capaian kinerja karyawan masih menunjukkan kecenderungan yang sama dengan kondisi tahun 2019. Hal ini ditunjukkan oleh data ada sebanyak 38% pegawai dengan capaian kinerja pada kategori sangat baik lebih rendah dari target yaitu sebesar 45%. Pada kategori baik ada sebanyak 54% karyawan, angka inipun lebih rendah dari target yaitu 55%. Pada tahun 2020 masih ditemukan karyawan berkinerja pada kategori cukup yaitu sebesar 10%.

Pada tahun 2021 walaupun mengalami peningkatan jumlah karyawan yang berkinerja pada kategori sangat baik yaitu sebesar 43%, namun peningkatan yang terjadi masih belum bisa mencapai target perusahaan. Pada tahun 2021 masih ditemukan juga karyawan dengan kinerja kategori cukup, hal ini menunjukkan dalam rentang waktu tiga tahun kinerja karyawan masih belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Faktor tersebut diantaranya motivasi dan penghargaan (reward). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septianingsih (2019) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo . Pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2020) yang menyatakan bahwa Secara parsial dan simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PR. Padud Jaya Kota Banjar.

Faktor motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2013) di perusahaan PR Fajar Berlian Tulungagung yang menyatakan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan yang dilakukan dengan memberikan motivasi melalui peningkatan dalam pemberian gaji, bonus dan promosi. Variabel gaji, bonus dan promosi mempunyai pengaruh yang signifikan

Faktor motivasi dan penghargaan (reward) tersebut juga diduga sebagai variabel yang menyebabkan kinerja karyawan di CV Wijaya Family Tasikmalaya belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk lebih meyakini bahwa variabel motivasi dan penghargaan (reward) sebagai variabel penyebab belum tercapainya kinerja karyawan tersebut, peneliti melakukan analisis melalui penyebaran data pra-kuesioner yang hasilnya ditunjukkan oleh tabel 1.2 dan 1.3 sebagai berikut

TABEL 1.2

PRA KUESIONER MOTIVASI KERJA

No.	Pernyataan	Jumlah Sampel	Jawaban			
			Setuju	%	Tidak Setuju	%
1.	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar	16	16	100%	0	0
2.	Saya mendapatkan fasilitas yang menunjang keamanan di tempat kerja		14	87%	2	12,5%

3.	Saya menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lain		16	100%	0	0
4.	Saya mendapatkan apresiasi atau penghargaan atas hasil kerja		14	87%	2	12,5%
5.	Saya dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan		15	93,8%	1	6,3%
Rata-Rata Persentase				94%		7,8%

*Sumber* : Data Olahan Penulis

Berdasarkan data pada tabel 1.2 dapat diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang menjawab tidak setuju pada pertanyaan yang diajukan yaitu pada pertanyaan: (1) Saya mendapatkan fasilitas yang menunjang keamanan di tempat kerja; (2) Saya mendapatkan apresiasi atau penghargaan atas hasil kerja; dan (3) Saya dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan. Jawaban responden tersebut menggambarkan tingkat motivasi karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja.

TABEL 1.3

PRA KUESIONER PENGHARGAAN (*REWARD*)

No.	Pernyataan	Jumlah Sampel	Jawaban			
			Setuju	%	Tidak Setuju	%
1.	Saya mendapatkan bayaran insentif (bonus) jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	16	14	87%	2	12,50%
2.	Saya mendapatkan tunjangan dari perusahaan		16	100%	0	0
3.	Saya mendapatkan perlindungan berupa asuransi		12	75%	4	25%



	kesehatan					
4.	Saya mendapatkan fasilitas kerja yang lengkap dan layak		16	100%	0	0
Jumlah Rata-Rata Persentase				91%		12,50%

*Sumber* : Data Olahan Penulis

Berdasarkan data pada tabel 1.3 dapat diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang menjawab tidak setuju pada pertanyaan yang diajukan yaitu pada pertanyaan: (1). Saya mendapatkan bayaran insentif (bonus) jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik;(2). Saya mendapatkan perlindungan berupa asuransi kesehatan .Jawaban responden tersebut menggambarkan bahwa penghargaan (reward) dapat mempengaruhi kinerja. Reward yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yaitu berupa uang tunai dan liburan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, variabel motivasi dan penghargaan (reward) diduga sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja di CV Wijaya Family Tasikmalaya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan analisis lebih mendalam melalui penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan CV Wijaya Family Tasikmalaya.**

### **1.3 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- a. Bagaimana motivasi kerja karyawan di CV Wijaya Family ?
- b. Bagaimana penghargaan (*reward*) di CV Wijaya Family?
- c. Bagaimana kinerja karyawan di CV Wijaya Family?
- d. Bagaimana pengaruh motivasi dan penghargaan (*reward*) terhadap kinerja karyawan di CV Wijaya Family?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

- a. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis:
- b. Motivasi kerja karyawan di CV Wijaya Family
- c. Penghargaan (*reward*) di CV Wijaya Family

- d. Kinerja karyawan di CV Wijaya Family
- e. Pengaruh motivasi dan penghargaan (*reward*) terhadap kinerja karyawan di CV Wijaya Family

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

#### a. Aspek Teoritis

Pada aspek teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat mengenai penilaian kinerja yang ada pada CV Wijaya Family Tasikmalaya. Hal ini berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik pada sebuah perusahaan atau organisasi. Selain itu, pada aspek ini diharapkan mampu menjadi landasan dalam proses pengembangan sumber daya manusia CV Wijaya Family Tasikmalaya.

#### b. Aspek Praktis

Dari aspek praktis, diharapkan penelitian ini mampu memberikan informasi sebagai bahan pembelajaran bagi CV Wijaya Family Tasikmalaya untuk dapat mengelola dan mengembangkan perusahaan dengan penilaian kinerja yang diterapkan pada perusahaan tersebut. Adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi perusahaan dan kinerja karyawan. Dalam kinerja karyawan diharapkan mampu meningkatkan hasil kinerjanya pada mutu dan kualitas yang dimilikinya.

### **1.6 Ruang Lingkup Penelitian**

Lokasi dan Objek Penelitian ini bertempat di CV Wijaya Family Tasikmalaya, Jawa Barat.

### **1.7 Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penulisan terdapat beberapa sub bab yang terdiri dari materi yang telah ada dan sistematikanya adalah sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan gambaran umum perusahaan, latar belakang, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan terdapat sistematika dalam penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan teori yang didapatkan dari beberapa kutipan buku yang berupa definisi atau pengertian, hipotesis dan kerangka penelitian.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, metode penelitian yang digunakan, variabel penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data