**ANALISIS KINERJA KARYAWAN DI CV. SETIA USAHA MANDIRI CILEGON BANTEN**

**S K R I P S I**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah satu Syarat Menyelesaikan Studi dan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)**

**Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**OLEH**

**DEA DWI AMANDA**

**11012200836**

**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PENDIDIKAN : SARJANA (S1)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BINA BANGSA**

**KOTA SERANG**

**2 0 2 5**

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Masalah**

Sektor konstruksi memegang peranan vital dalam struktur ekonomi Indonesia, terbukti dari kontribusinya sekitar 10% terhadap Produk Domestik Bruto pada tahun 2023. Sektor ini juga terus menunjukkan tren peningkatan, seiring dengan investasi yang berkembang dan kebutuhan masyarakat akan infrastruktur yang semakin besar. Namun, di balik geliat positif ini, terdapat tantangan signifikan yang seringkali menghambat laju pertumbuhan optimal, yaitu permasalahan **kinerja karyawan yang kurang maksimal**di lapangan. Ini bukan hanya isu individual, melainkan akar masalah yang dapat menghambat kemajuan proyek secara keseluruhan, dan menjadi fokus utama perhatian dalam upaya mencapai efektivitas pembangunan.

Fenomena kinerja karyawan yang belum optimal ini sangat terasa di **CV. Setia Usaha Mandiri Cilegon Banten**, sebuah perusahaan konstruksi yang sering menghadapi **keterlambatan dalam penyelesaian proyek**. Keterlambatan ini secara langsung diakibatkan oleh kurangnya efisiensi dan efektivitas kerja dari para karyawan. Dampaknya pun tidak main-main; bukan hanya kerugian finansial yang harus ditanggung perusahaan akibat molornya jadwal, tetapi juga penurunan reputasi di mata klien dan mitra kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi keberlanjutan bisnis dan peluang di masa depan. Oleh karena itu, peningkatan manajemen sumber daya manusia menjadi krusial untuk memastikan kelancaran dan kesuksesan proyek-proyek mendatang. Berikut data pra-survey yang diambil dari lima responden yang berhubungan dengan penyebab keterlambatan proyek konstruksi:

**Tabel 1.1** Faktor Penyebab Keterlambatan

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek** | **Responden 1** | **Responden 2** | **Responden 3** | **Responden 4** | **Responden 5** |
| 1 | Perubahan isi dan design saat pengerjaan | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | Sering ada pekerjaan ekstra | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | Order bahan sampel dan proses administrasi | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 4 | Ruang lingkup pekerjaan yang berubah-ubah pada saat pelaksanaan | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | Karyawan kurang terampil | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 6 | Pemilik telat melakukan pembayaran | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 7 | Lambatnya perpindahan atau mobilisasi sumber daya (bahan, peraalatan, tenaga kerja). | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | Kekurangan Tenaga Kerja/Setelah Kegiatan | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 9 | Tidak lengkapnya identifikasi jenis pekerjaan dan SOP yang harus ada | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 10 | Kesulitan mengakses area kerja | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 |

**Sumber:** Sianipar, 2012

**Keterangan:**

1 = Sangat tidak berpengaruh

2 = Tidak Berpengaruh

3 = Agak Berpengaruh

4 = Berpengaruh

5 = Sangat Berpengaruh

Berdasarkan tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa tiga faktor dominan yang menyebabkan keterlambatan menurut responden adalah Karyawan kurang terampil dengan 4 responden mengatakan sangat berpengaruh dan 1 responden mengatakan berpengaruh, Tidak lengkapnya identifikasi jenis pekerjaan dan SOP yang harus ada dengan 3 responden mengatakan sangat berpengaruh dan 2 responden mengatakan berpengaruh, serta Pemilik telat melakukan pembayaran dengan 3 responden mengatakan sangat berpengaruh dan 2 responden mengatakan berpengaruh.

Mengingat kompleksitas dan dampak besar dari kinerja karyawan terhadap keberhasilan proyek konstruksi secara keseluruhan, analisis mendalam terhadap isu ini menjadi sangat penting. Kinerja yang tidak optimal berpotensi menyebabkan pembengkakan biaya, penundaan jadwal yang merugikan, penurunan kualitas hasil proyek, dan bahkan peningkatan risiko kecelakaan kerja. Semua ini pada akhirnya akan merugikan reputasi serta profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengambil langkah-langkah strategis guna meningkatkan produktivitas karyawan ke depannya. Dengan manajemen performa karyawan yang efektif, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan motivasi dan kemampuan kerja karyawan yang optimal.

Motivasi kerja karyawan mencerminkan bagaimana sikap karyawan terhadap tanggung jawab dan pekerjaan yang diemban. Sementara itu, kemampuan kerja berkaitan dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas serta mencapai standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk setiap karyawan berdasarkan pekerjaan yang mereka jalankan. Berdasarkan penjelasan di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ANALISIS KINERJA KARYAWAN DI CV. SETIA USAHA MANDIRI CILEGON BANTEN”

* 1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa masalah yang perlu diidentifikasi, antara lain :

1. Masih kurang optimalnya kinerja karyawan di CV. Setia Usaha Mandiri Cilegon.
2. Adanya keterlambatan penyelesaiaan proyek sehingga mengakibatkan pembengkakan biaya.
   1. **Fokus dan Sub Fokus Penelitian** 
      1. **Fokus Penelitian**

Fokus dari penelitian ini adalah tingkat kinerja karyawan pada pekerja proyek konstruksi di CV. Setia Usaha Mandiri Cilegon.

* + 1. **Sub Fokus Penelitian**

Sub fokus dalam penelitian ini adalah mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan serta kebijakan dalam peningkatan kinerja karyawan pekerja proyek konstruksi di CV. Setia Usaha Mandiri Cilegon

* 1. **Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan fokus dan sub fokus penelitian, pertayaan penelitian yang akan dijawab dalam studi ini adalah:

1. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada pekerja proyek konstruksi di CV. Setia Usaha Mandiri Cilegon?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan di CV. Setia Usaha Mandiri?
3. Bagaimana kebijakan yang diterapkan dalam peningkatan kinerja karyawan pada pekerja proyek konstruksi di CV. Setia Usaha Mandiri Cilegon?
   1. **Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada pekerja proyek konstruksi di CV. Setia Usaha Mandiri Cilegon
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan pada pekerja proyek konstruksi di CV. Setia Usaha Mandiri Cilegon
3. Untuk mengetahui kebijakan dalam peningkatan kinerja karyawan pada pekerja proyek konstruksi di CV. Setia Usaha Mandiri Cilegon
   1. **Kegunaan Penelitian**
4. **Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat **berkontribusi pada perkembangan ilmu pengetahuan mengenai hal-hal yang memengaruhi kinerja pekerja, terutama dalam konteks proyek pembangunan.** Dengan **menganalisis secara mendalam berbagai aspek yang terkait dengan hasil kerja**, temuan dari riset ini diharapkan dapat **menjadi rujukan bagi para ahli dan praktisi dalam menyusun rencana untuk meningkatkan kinerja karyawan**. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat **menjadi landasan untuk penelitian-penelitian selanjutnya di bidang yang sama.**

1. **Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan bisa membantu manajemen CV. Setia Usaha Mandiri Cilegon untuk menemukan penyebab utama rendahnya kinerja karyawan. Selain itu, dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawa, hasil penelitian, perusahaan dapat membuat kebijakan nyata sebagai upaya dalam peningkatan kinerja karyawan pada pekerja proyek konstruksi di CV. Setia Usaha Mandiri Cilegon

**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA**

1. **Kinerja Karyawan**
   * 1. **Definisi Kinerja**

Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawan yang berkualitas, karena sumber daya manusia yang kompeten berkontribusi langsung terhadap kesuksesan organisasi. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan perlu memperhatikan beberapa aspek yang berkaitan dengan kinerja. Menurut Pranata (2020) Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas disertai dengan tanggung jawab. Faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan kompetensi.

Menurut Almaududi et al., (2021) mengartikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang optimal dapat dicapai apabila seseorang mampu menggabungkan kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian, evaluasi kinerja menjadi penting untuk memastikan bahwa setiap individu bekerja secara efektif dan efisien dalam memenuhi tujuan organisasi.

Menurut Kurnia & Sitorus (2022) Kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Masing-masing organisasi akan selalu berjuang untuk menggarap presentasi pegawainya sehingga bisa tercapainya misi dan visi organisasi tersebut. Kinerja pegawai mencerminkan kemampuan seseorang dalam bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan usaha yang efisien, hasil yang diperoleh dapat lebih besar dibandingkan dengan pengorbanan yang dilakukan.

Menurut (Shinta & Siagian, 2020: 340) bahwa kinerja karyawan merupakan evaIuasi kerja secara individu maupun kelᴏmpᴏk didalam perusahaan agar dapat meIaksanakan tugas utama yang berlaku didalam ᴏrganisasi. Dengan demikian, pemahaman kinerja karyawan sebagai sebuah proses evaluasi kerja individu dan kelompok menjadi landasan penting bagi organisasi untuk mengukur dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas utamanya.

Ariawaty (2020) menyebutkan bahwa kinerja karyawan merupakan jumlah kontribusi para pekerja terhadap perusahaan yang meliputi sikap, kuantitas barang jadi, kualitas barang jadi, waktu pengerjaan, dan kehadiran di tempat kerja. Abun et al., (2021) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari perilaku yang diperlukan dan telah di perdebatkan bahwa hasilnya tergantung pada banyak faktor organisasional.

Dari pemaparan yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu kontribusi yang dilakukan oleh karyawan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya sesuai dengan peran dan kemampuan masing-masing karyawan. Abun et al., (2021) menyebutkan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh faktor kecakapan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan yang mungkin berhubungan dengan keterampilan teknis atau kompetensi yang dimiliki untuk menunjukan hasil.

* + 1. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2021), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Keahlian dan Kemampuan

Setiap individu, baik atasan maupun bawahan, harus memiliki keterampilan dan keahlian yang relevan untuk mencapai tujuan perusahaan. Semakin tinggi keahlian seseorang, semakin baik pula kinerjanya dalam menyelesaikan tugas dengan efisien.

1. Pengetahuan

Pemahaman yang mendalam tentang pekerjaan akan meningkatkan kualitas hasil kerja. Karyawan yang memiliki pengetahuan luas tentang bidangnya cenderung lebih produktif dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik.

1. Rancangan Kerja

Struktur dan desain pekerjaan yang baik akan membantu karyawan bekerja lebih efektif. Rancangan kerja yang jelas dan sistematis memungkinkan karyawan memahami tugas mereka dengan lebih baik dan bekerja dengan lebih terorganisir.

* + 1. **Penilaian Kinerja**

Menurut **Rivai (2021)** Penilaian kinerja bertujuan untuk meninjau ulang kinerja masa lalu, memperoleh data yang sistematis, mengidentifikasi kemampuan organisasi, serta menyusun sasaran masa depan. Sedangkan pengertian lannya oleh **Yelvita (2022)**, penilaian kinerja adalah proses observasi terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan, dengan hasil yang digunakan untuk mengevaluasi apakah pekerjaan tersebut berhasil atau mengalami kendala.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan proses evaluasi yang bertujuan untuk menilai efektivitas kerja seseorang, apakah telah mencapai target yang diharapkan atau masih terdapat kendala dalam pencapaian tersebut. Menurut **Yelvita (2022)**, penilaian kinerja mencakup beberapa aspek penting yang harus diperhatikan agar evaluasi dapat dilakukan dengan efektif. Di antaranya:

1. **Identifikasi kemampuan karyawan** dalam memahami sejauh mana kemampuan individu memenuhi standar yang telah ditentukan.
2. **Pengaruh lingkungan kerja,** faktor eksternal seperti budaya organisasi, fasilitas, dan dukungan dari rekan kerja juga dapat memengaruhi hasil evaluasi kinerja seseorang.
3. **Proses yang berkelanjutan** bukan hanya dilakukan sesekali, tetapi harus menjadi bagian dari sistem evaluasi yang terus diperbaiki agar efektivitas kerja meningkat.
4. **Pemberian umpan balik** untuk memberikan arahan dan dorongan bagi karyawan agar dapat berkembang dan memperbaiki aspek yang masih perlu ditingkatkan.
   * 1. **Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut **Hartini et al. (2021)**, tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan menjalankan tugasnya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Adapun aspek-aspek yang terkait dengan penilaian kinerja menurut Hartini et al. (2021) mencakup :

1. **Efikasi diri**, keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. **Evaluasi kinerja**, proses pengamatan terhadap pelaksanaan pekerjaan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam bekerja.
3. **Motivasi kerja**, faktor yang mempengaruhi semangat dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.
4. **Pengembangan karir**, penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk promosi, mutasi, dan pelatihan karyawan.
   * 1. **Indikator Penilaian Kinerja**

Menurut Silaen et al. (2021), terdapat lima indikator utama untuk mengukur kinerja karyawan :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mencerminkan seberapa baik tugas dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini mencakup tingkat ketelitian, ketepatan, serta kepuasan terhadap hasil kerja. Karyawan yang memiliki kualitas kerja tinggi biasanya menunjukkan kompetensi dan keterampilan yang memadai, serta mampu menghasilkan output yang minim kesalahan.

1. Kuantitas Kerja

Indikator ini mengukur jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu. Kuantitas kerja berhubungan langsung dengan produktivitas karyawan, di mana semakin banyak tugas yang diselesaikan dengan efektif, semakin tinggi tingkat kinerjanya. Namun, kuantitas kerja harus tetap seimbang dengan kualitas agar tidak mengorbankan hasil akhir.

1. Evektifitas Kerja

Efektivitas berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal. Karyawan yang efektif mampu bekerja dengan efisien, menghindari pemborosan waktu dan energi, serta memastikan bahwa setiap tindakan membawa dampak positif terhadap organisasi.

1. Ketepatan Waktu

emampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan menjadi indikator penting dalam menilai kinerja. Ketepatan waktu menunjukkan kedisiplinan serta kemampuan perencanaan dan pengelolaan waktu yang baik. Jika tugas tidak selesai tepat waktu, hal ini dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kelancaran operasional organisasi.

1. Komitmen Kerja

Komitmen kerja mencerminkan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, bersedia menghadapi tantangan, serta tetap konsisten dalam menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Komitmen kerja juga berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja individu.

* + 1. **Standar Kinerja**

Dalam isu kinerja ini, ada beberapa elemen yang berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan, termasuk keterampilan yang kurang memadai, motivasi yang rendah, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Seorang pekerja dengan keterampilan yang minim namun didorong oleh motivasi yang baik mungkin membutuhkan pelatihan tambahan. Sebaliknya, individu yang memiliki keterampilan tetapi kekurangan keinginan perlu strategi motivasional.

Standar kinerja pekerjaan menetapkan tingkat kinerja yang diharapkan dari individu yang berperan dalam pekerjaan tersebut serta kriteria untuk menilai keberhasilan pekerjaan. Beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh standar kinerja pekerjaan adalah (Simamora, 2004: 147-148):

1. Harus dapat diukur dengan mudah
2. Harus dapat dimengerti oleh karyawan
3. Harus berkaitan dengan individu dan organisasi
4. Harus konsisten dan dapat dipercaya
5. Harus mampu membedakan antara kinerja yang baik, sedang, atau buruk
6. Harus disajikan dalam angka
7. Harus memberikan interpretasi yang jelas tanpa ambiguitas.
   * 1. **Dimensi Kinerja**
8. Menarik dan mempertahankan individu dalam suatu organisasi
9. Prioritas utama untuk setiap organisasi adalah menarik sejumlah individu ke dalam struktur mereka dan mempertahankan keberadaan mereka di perusahaan untuk periode tertentu. Ini berarti organisasi harus berusaha untuk mengurangi tingkat pergantian, absensi, dan keterlambatan dari para karyawan.
10. Penyelesaian tugas yang dapat diandalkan. Agar sebuah organisasi berfungsi dengan baik, penting bagi organisasi tersebut untuk mendapatkan hasil yang dapat diandalkan dari anggotanya.
11. Tindakan-tindakan inovatif dan mendadak. Suatu organisasi tidak memiliki kemampuan untuk memantau semua kemungkinan dalam berbagai aktivitinya, sehingga kemampuannya dipengaruhi oleh keinginan para karyawan untuk melakukan tindakan inovatif dan mendadak. (Simamora, 2004: 418-419)
    * 1. **Faktor Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Capaian Kinerja Karyawan**

William B. Castetter menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi capaian kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2002: 52), diantaranya adalah:

1. Kemampuan karyawan
2. Motivasi karyawan
3. Pendidikan dan Pelatihan Karyawan

**2.1.8.1 Faktor Kemampuan Karyawan**

Kemampuan karyawan mengacu pada kapasitas individu untuk menjalankan kegiatan yang ditugaskan kepadanya (Ananta dan Ellitan, 2007 : 45). Kemampuan merujuk pada ketangkasan dan keterampilan seseorang untuk beroperasi di dalam suatu organisasi atau perusahaan guna menyelesaikan tugas yang diberikan (Stephen, 2006: 76). Totalitas kemampuan seseorang adalah hal yang esensial untuk mewujudkan dua jenis keahlian, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual mencakup semua yang diperlukan untuk melakukan aktivitas mental. Berbagai pekerjaan pada setiap permintaan dipetakan berdasarkan kemampuan intelektual individu. Secara umum, semakin tinggi posisi seseorang dalam struktur organisasi, semakin besar tingkat kecerdasan dan keterampilan yang dimiliki dalam pekerjaan tersebut.

1. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kapasitas untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan kekuatan atau ketangkasan. Kemampuan fisik memegang peranan krusial dalam mencapai keberhasilan dalam suatu keahlian dan lebih berfokus pada pekerjaan. Penelitian untuk memenuhi tuntutan dari berbagai pekerjaan telah mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang terkait dengan keberhasilan fisik, yaitu: Kekuatan Dinamis, Kekuatan Punggung, Kekuatan Statis, Kekuatan Eksplosif, Fleksibilitas Luas, Fleksibilitas Dinamis, Koordinasi Tubuh, Keseimbangan, dan Stamina.

Setiap individu memiliki variasi dalam tingkat kemampuan yang disebutkan di atas, yang menjelaskan kemungkinan adanya sedikit keterkaitan antara mereka. Nilai tinggi seseorang belum tentu menjamin nilai yang sama bagi orang lain. Kemampuan intelektual atau fisik yang spesifik diperlukan untuk mencapai keberhasilan bergantung pada kondisi kemampuan dalam bekerja.

**2.1.8.2 Faktor Motivasi Karyawan**

Menurut Widjaja (2002 : 290) Motivasi merupakan beberapa faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan menopang perilaku individual/anggota-anggota dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005: 195) menjelaskan bahwa Motivasi adalah sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas dari setiap individu, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Menurut George (2003 : 130) Motivasi dapat diterangkan sebagai suatu usaha, dorongan dalam diri atau upaya seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya.

Dari beberapa pengertian motivasi maka dapat dapat simpulkan bahwa motivasi adalah suatu unsur yang dapat mendorong seorang individu sehingga mengakibatkan seorang individu tersebut bertindak sesuai dengan apa yang di kehendaki berdasarkan dorongan dalam diri. Unsur-unsur yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang di kehendaki dapat dibagi menjadi:

1. Kebutuhan materiil, seperti besarnya upah atau gaji dan penerimaan lain yang berupa uang, dan sebagainya.
2. Kebutuhan non material, seperti lingkungan kerja, kesempatan berkarir, dan memperhatikan rasa harga diri karyawan dan lain-lain.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi tersebut dapat dibedakan menjadi:

1. Faktor Ekstern (faktor yang berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan antara lain:
2. Lingkungan kerja yang menyenangkan
3. Kompensasi yang memadai
4. Supervise yang baik
5. Adanya penghargaan atas prestasi
6. Status dan tanggung jawab
7. Peraturan yang berlaku
8. Faktor Intern (faktor yang berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi motivasi karyawan antara lain:
9. Kematangan pribadi
10. Tingkat pendidikan
11. Keinginan dan harapan pribadi
12. Kebutuhan dan kelelahan

Motivasi yang diberikan kepada karyawan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh kepada peningkatan dan kemajuan yang ingin dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Adanya kecenderungan seorang karyawan yang lebih tua merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif lebih muda. Karena karyawan lebih tua merasa lebih berpengalaman dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Sedangkan karyawan yang berumur muda biasanya mempunyai harapan yang ideal dalam dunia kerjanya, sehingga apabila ada kesenjangan atau ketidakseimbangan antara harapan dan realitas kerja dapat menyebabkan rasa tidak puas.

Dengan adanya perhatian yang diberikan atasan kepada bawahan sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan bahwa mereka sudah lebih diperhatikan dari dorongan untuk loyal kepada perusahaan. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus terlebih dahulu mengetahui apa yang menjadi dasar yang menyebabkan para bawahannya bersedia bekerja dengan memberikan motivasi sesuai dengan apa yang mereka butuhkan.

**2.1.8.2 Faktor Pendidikan dan Pelatihan Karyawan**

Pendidikan dan pelatihan adalah kebutuhan yang penting bagi sebuah perusahaan. Tujuan dari ini adalah untuk membuat karyawan lebih tertarik dan peduli. dalam area kerjanya berperan sebagai penghubung untuk memajukan ilmu keterampilan, pengalaman dan profesinya. Pendidikan serta pelatihan juga bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan menjalankan tugas spesifik serta membentuk sikap, perilaku dan juga wawasan.

Pendidikan adalah suatu parameter yang menggambarkan kapasitas. individu agar mampu menyelesaikan sebuah tugas. Dengan latar belakang pendidikan juga membuat seseorang dianggap mampu memegang suatu posisi. tertentu. *Training* merupakan sebuah kegiatan dari perusahaan atau lembaga yang bertujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan sikap, perilaku, keahlian dan pemahaman dari para karyawan.

Pelatihan adalah aktivitas yang perlu dijalani oleh setiap individu. pimpinan/manajer untuk memberikan arahan, pengajaran dan pelatihan-pelatihan kepada karyawan tentang signifikansi masing-masing sektor yang terkait serta sebagai wawasan, keterampilan, pengalaman kerja karyawan. Pada dasarnya terdapat sejumlah keuntungan dari pendidikan dan pelatihan, yaitu:

1. Membantu stabilitas karyawan
2. Mendorong karyawan untuk memberikan jasa terbaik yang dimiliki
3. Memperbaiki cara kerja karyawan
4. Memperbaiki moral karyawan
5. Karyawan dapat berkembang lebih cepat
6. Karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih efisien

Adapun sasaran yang ingin diraih melalui pelaksanaan pendidikan dan Pelatihan, yaitu:

1. Pekerjaan diharapkan lebih cepat diselesaikan dengan hasil kerja yang lebih baik
2. Mendorong setiap karyawan untuk dapat terus memberikan jasa terbaik yang dimiliki
3. Memperbaiki cara kerja karyawan yang seefektif dan seefisien mungkin.
4. Dapat memperbaiki moral karyawan
5. Karyawan dapat berkembang lebih cepat sesuai minat dan bakatnya
6. Karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih efisien dengan hasil kerja yang sesuai harapan
   1. **Penelitian Relevan**

Penelitian sebelumnya dimanfaatkan sebagai referensi untuk peneliti dalam menyempurnakan konsepnya dan sebagai referensi untuk penelitian seterusnya. Dengan memeriksa penelitian-penelitian yang sudah ada, maka Temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya dapat digunakan sebagai referensi. literatur guna mendukung peneliti dalam menciptakan penelitian-penelitian baru. Kajian sebelumnya juga dapat dimanfaatkan untuk menunjukkan bahwa terdapat studi-studi sebelumnya yang relevan dengan tema penelitian yang diusulkan, agar dapat dibandingkan melalui penelitian yang telah dilaksanakan. Untuk penjelasan yang lebih mendalam dapat terlihat bawah ini

**Tabel 2.1** Penelitian Relevan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama Peneliti (Tahun) | Judul Penelitian | Metode Penelitian | Temuan Penelitian | Perbedaan Penelitian yang akan dilaksanakan |
| 1. | William Widjaja (2021) | Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X | Kuantitatif | Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung dan motivasi terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. | Penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan metode kualitatif dimana untuk menggali persepsi mendalam karyawan. |
| 2 | Ahmad Rivai (2020) | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi  Terhadap Kinerja Karyawan | Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif | **Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan.** | Penelitian sebelumnya menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara umum. Penelitian yang akan dilaksanakan akan memfokuskan analisisnya pada dimensi kinerja yang lebih spesifik seperti kualitas kinerja karyawan. |
| 3. | Manoppo et al, (2021) | PENGARUH PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  KARYAWAN PADA PT. UNILEVER INDONESIA. TBK DI MANADO | Kuantitatif | Pelatihan tidak berpengaruh secara parsial tetapi berpengaruh secara simultan bersama-sama dengan variabel pengembangan  karir terhadap kinerja karyawan. | Penelitian yang akan dilaksanakan akan secara spesifik menganalisis bagaimana pelatihan dan pengembangan karir memengaruhi dimensi kinerja karyawan yang lebih rinci |
| 4. | Istiqomah dan Sujiah (2024) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas  Kerja dengan Variabel Moderating Kepuasan Kerja | Kuantitaitf | **Lingkungan kerja** dan **stres kerja**secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap **produktivitas kerja.** | Penelitian yang akan dilaksanakan akan membedakan diri dengan menganalisis secara terpisah dampak lingkungan kerja dan stres kerja tidak hanya pada **produktivitas** (dengan indikator lebih rinci), tetapi juga pada **efektivitas kinerja karyawan** (pencapaian tujuan dan target strategis). |
| 5. | Suhardi et al, (2021) | Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi  terhadap Kinerja Karyawan | Kuantitatif | **Loyalitas dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.** | Penelitian yang akan dilaksanakan akan secara spesifik fokus pada dampak loyalitas dan komitmen organisasi terhadap**ketepatan waktu kinerja karyawan**, yaitu kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jadwal dan tenggat waktu. |
| 6. | Siringoringo et al, (2023) | ANALISIS MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA FRESH LAUNDRYPEMATANGSIANTAR | **Metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif analisis.** | **Motivasi yang diberikan pimpinan memiliki pengaruh yang signifikan** terhadap kinerja karyawan. | Penelitian yang akan dilaksanakan akan membedakan diri dengan memfokuskan pada **efektivitas kinerja karyawan** (pencapaian tujuan dan target) sebagai variabel terikat. |
| 7. | Nabila dan Syarvina (2022) | Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja KaryawanPT. Perkebunan Nusantara IV Medan | Metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif | Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV dan memiliki kategori yang terbilang sangat baik dalam mengatasi beban kerja yang ada pada lingkungan kerja. | Penelitian yang akan dilaksanakan akan secara spesifik fokus pada dampak beban kerja terhadap **ketepatan waktu kinerja karyawan**, yaitu kemampuan mereka memenuhi tenggat waktu dan jadwal. |
| 8. | Husain dan Santoso  (2022) | ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA  KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CV KIRANA UTAMA BOGOR | Penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif | Hasil penelitian ditemukan bahwa masalah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan  yang lainnya saling berhubungan. | Penelitian yang akan dilaksanakan akan secara spesifik fokus pada dampak disiplin kerja terhadap **kualitas kerja karyawan** |
| 9. | RIVALDO  and NABELLA (2023) | Employee Performance: Education,  Training, Experience and Work  Discipline | Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut (pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan disiplin kerja) secara **positif** memengaruhi kinerja karyawan. | Penelitian yang dijelaskan sebelumnya hanya menyatakan bahwa pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap **kinerja karyawan** secara umum. Ini berbeda dengan penelitian yang fokus pada **indikator kinerja karyawan** spesifik, seperti kualitas kerja, kuantitas, evektifitas, dan ketepatan waktu. |
| 10 | Elorza et al, (2022) | The effect of high involvement work systems  on organisational performance and employee  well-being in a Spanish industrial context | Kualitatif | Hasilnya menunjukkan bahwa HIWS yang diterapkan berhubungan positif dengan HIWS yang dirasakan, yang selanjutnya berhubungan positif dengan kinerja keuangan dan kepuasan kerja serta afek positif, namun negatif dengan afek negatif. | Perbedaan fokus indikator kinerja karyawan pada kedua penelitian terletak pada tingkat spesifisitasnya. Penelitian pertama menganalisis pengaruh terhadap **kinerja karyawan secara umum**, tidak merinci indikator khusus seperti kualitas atau kuantitas kerja. Sementara itu, studi HIWS meninjau **kinerja organisasi (keuangan)** dan **kesejahteraan karyawan** (kepuasan, afek), bukan indikator kinerja individu yang spesifik. |

**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

* 1. **Gambaran Umum Tempat Penelitian**

CV. SETIA USAHA MANDIRI yaitu Perusahaan yang berkembang pada bidang konstruksi dan pengadaan barang yang di dirikan pada tahun 2016 dengan nama pemilik Muhtadi dan beralamat di Jl. Pasar Bunder Rt.004/006 Kel. Tegal Bunder Kec. Purwakarta Cilegon Kota. Cilegon.



**Gambar 3.1** Foto CV. Setia Usaha Mandiri

Adapun proyek-proyek yang dikerjakan dengan sub klasifikasi oleh CV. Setia Usaha Mandiri seperti jasa penyediaan untuk pembangunan bangunan sekolah, pembangunan bangunan komersial dan pembangunan gedung lainnya, pembangunan infrastruktur saluran air, pelabuhan, bendungan, dan fasilitas air lainnya, jasa penyediaan untuk pembangunan jalan raya (kecuali jalan tol), serta jalur kereta api.

* + 1. **Visi dan Misi CV. Setia Usaha Mandiri**

Visi CV. Setia Usaha Mandiri:

* 1. Menjadi solusi terdepan dalam pembangunan infrastruktur yang inovatif dan ramah lingkungan
  2. Menjadi mitra terpercaya bagi pemerintah, swasta, dan masyarakat dalam mewujudkan pembangunan bangsa.

Misi CV. Setia Usaha Mandiri:

* 1. Menyediakan jasa konstruksi yang berkualitas tinggi dengan standar keselamatan dan mutu yang ketat
  2. Terbentuknya hubungan yang kuat dan saling menguntungkan anatara klien, rekan kerja, dan pihak-pihak kepentingan lainnya.
     1. **Struktur Organisasi CV. Setia Usaha Mandiri**

CV. Setia Usaha Mandiri mempunyai struktur organisasi sebagai berikut:

MUHTADI

DIREKTUR

NURSANAH

IKHWANNUL

KHALIS

RICKY ARISTA

QURRATUL INAYAH

KEUANGAN

PELAKSANA LAPANGAN

STAFF

KOMANDITER

**Gambar 3.2** Struktur Organisasi CV. Setia Usaha Mandiri

* + 1. Uraian Pekerjaan
    2. Direktur

Tugas-tugas dari bagian Direktur adalah sebagai berikut:

1. Mengelola dan mengawasi seluruh operasional perusahaan, termasuk departemen proyek konstruksi.
2. Mengambil keputusan strategis terkait proyek konstruksi.
3. Bertanggung jawab atas kinerja keuangan perusahaan secara keseluruhan, termasuk profitabilitas proyek konstruksi.
4. Memimpin dan mengelola tim manajemen proyek konstruksi.
   * 1. Komonditer

Tugas – tugas dari bagian Komanditer adalah sebagai berikut:

* + - * 1. Menyediakan modal untuk membiayai proyek konstruksi
        2. Mengikuti perkembangan proyek konstruksi
        3. Menyetujui keputusan-keputusan penting terkait proyek konstruksi
        4. Membantu meminimalisir risiko proyek konstruksi dengan melakukan analisis kelayakan proyek
    1. Staff

Tugas -tugas dari Staff adalah sebagai berikut:

* + - * 1. Membuat perencanaa kegiatan operasional
        2. Mengatur kegiatan operasional
        3. Membantu implementasi teknologi konstruksi baru
        4. Melakukan kunjungan lapangan dan pengawasan
        5. Membantu evaluasi dan pelaporan
    1. Pelaksanaan Lapangan

Tugas -tugas dari Pelaksana Lapangan sebagai berikut:

* + - * 1. Membaca dan memahami dokumen
        2. Menyusun rencana kerja lapangan
        3. Mengatur dan memimpin pekerja lapangan
        4. Melakukan pengawasan dan pengendalian kualitas
        5. Mengatasi permasalahan di lapangan
    1. Keuangaan

Tugas -tugas dari Keuangan sebagai berikut:

1. Menyusun anggaran proyek
2. Melakukan pengendalian biaya
3. Memproses pembayaran
4. Menyiapkan laporan keuangan
5. Melakukan audit keuanga
   1. **Tempat dan Waktu Penelitian** 
      1. **Tempat Penelitian**

Penelitian mengambil tempat di CV. Setia Usaha Mandiri, Jl. Pasar Bunder Rt.004/006 Kel. Tegal Bunder Kec. Purwakarta Cilegon Kota. Cilegon.

* + 1. **Waktu Penelitian**

Penelitian berlangsung selama, tehitung mulai tanggal sampai dengan tanggal:

**Tabel 3.1** Waktu Penelitian

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Kegiatan | April | | | | Mei | | | | Juni | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Pengajuan dan Persetujuan Judul Penelitian Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. | Penyusunan Instrumen Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. | Penentuan Populasi dan Sampel |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. | Pengumpulan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. | Pengolahan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. | Penulisan Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. | Ujian Sidang Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. | Perbaikan Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

* 1. **Latar Penelitian**

Latar penelitian adalah konsep penelitian yang bertujuan sebagai kerangka berfikir agar tidak terjadi tumpang tindih dan memberikan batasan-batasan yang jelas dari masing-masing konsep atau fokus penelitian guna menghindari salah pengertian. Dalam penelitian ini, beberapa konsep atau fokus penelitian yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil atau pencapaian kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas.

1. Analisis Kinerja

Analisis kinerja merupakan serangkaian aktivitas untuk mengkaji dengan cara menerapkan metode serta argumen yang didasarkan pada data, bukti dan data mengenai suatu penampilan hasil kinerja karyawan

1. Karyawan

Karyawan merupakan individu yang ditunjuk oleh otoritas tertentu untuk melakukan pekerjaan. di suatu organisasi/lembaga

Dalam penelitian ini, fokus yang diteliti adalah kinerja karyawan CV. Setia Usaha Mandiri. Sementara pada sub fokus dalam penelitian ini mencakup berbagai aspek seperti:

1. Kemampuan

Kemampuan merujuk pada kapasitas dan keterampilan setiap individu untuk melakukan tindakan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk melaksanakan tugas yang dialokasikan untuknya.

1. Motivasi

Motivasi adalah kecenderungan untuk melakukan aktivitas, dimulai dari motivasi dalam diri (*Drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri diungkapkan untuk memenuhi motif.

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan adalah salah satu indikator yang menunjukkan kemampuan individu dalam menyelesaikan suatu tugas. Dengan latar belakang pendidikan, seseorang dinilai akan mampu memegang suatu posisi tertentu. Sementara pelatihan adalah aktivitas yang perlu dijalani oleh setiap pemimpin atau manajer untuk memberikan arahan, pelatihan, dan latihan-latihan untuk karyawan mengenai signifikansi setiap area yang yang relevan serta untuk mengetahui, kemampuan, pengalaman kerja karyawan.

* 1. **Metode dan Prosedur Penelitian**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, idan sistematis (Nasution, 2023:1). Rasional dalam penelitian berarti pelaksanaannya menggunakan cara-cara yang logis dan dapat dipahami oleh akal sehat manusia. Empiris menekankan bahwa metode yang digunakan dapat diamati oleh indra manusia, sehingga orang lain pun dapat melihat dan memahami langkah-langkah penelitian tersebut. Sementara itu, sistematis menunjukkan bahwa proses penelitian mengikuti tahapan-tahapan tertentu yang bersifat logis dan berurutan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang relatif baru atau muda dibandingkan penelitian kuantitatif, dan tentunya kedua penelitian ini memiliki kelemahan, keuntungan ataupun kerugian (Fiantika, 2022:1). Penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Penelitian kualitatif seringkali menonjolkan perspektif subjek, proses dan makna dari penelitian tersebut dengan menggunakan landasan teori-teori sebagai payung dan atau pendukung agar sesuai dengan fakta-fakta di lapangan.

Penelitian kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memahami dan menjelaskan fenomena sosial secara mendalam melalui interpretasi konteks, pengalaman, dan perspektif individu yang terlibat dalam fenomena tersebut. Penelitian kualitatif berfokus pada makna, konstruksi sosial, dan kompleksitasdari fenomena yang diteliti (Ardiansyah et al., 2023).Tujuan utama penelitian kualitatif adalah untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang diteliti. Tujuan ini meliputi pemahaman tentang pengalaman individu, proses sosial, konteks budaya, interaksi, konstruksi makna, dan dinamika yang terjadi dalam fenomena tersebut (Ardiansyah et al., 2023).

* 1. **Data dan Sumber Data**

Data adalah berbagai jenis informasi yang didokumentasikan atau dicatat, dan informasi tersebut berhubungan langsung dengan pertanyaan yang ingin dijawab dalam penelitian. Data dibagi menjadi dua yaitu:

1. Data Primer

Menurut Sari dan Rizqi (2023) yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan penelitian ini bersifat data kualitatif. Sumber data primer didapatkan melalui wawancara, observasi/pengamatan langsung dilapangan dan dokumentasi. Data primer dalam penelitian ini di peroleh dengan cara wawancara dan observasi langsung dengan direktur dan staff di CV. Setia Usaha Mandiri yang berhubungan dengan:

1. Kinerja Karyawan
2. Hambatan-hambatan yang terjadi dalam meningkatkan kinerja karyawan
3. Data Sekunder

Menurut Supriyadi et al., (2023) Data sekunder adalah data yang didapat dari berbagai data, dokumen, buku, jurnal atau referensi lain yang mengedepankan dan sesuai pada tujuan penelitian.Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah riset dokumentasi yaitu dengan melakukan pengamatan dan pemahaman terhadap teori organisasi menurut para ahli yang tersedia, studi pustaka yaitu dengan cara membaca dan mengamati literatur yang tersedia diberbagai sumber seperti jurnal dan buku. Data sekunder penelitian ini diperoleh dari buku dan jurnal untuk mendukung data primer serta fasilitas kerja berbentuk tabel dan lapangan, sejarah singkat dari CV. Setia Usaha Mandiri dan keadaan karyawan.

* 1. **Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data**

Berdasarkan jenis penelitian yaitu penelitian kualitatif, maka teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik ini sangat penting dalam proses pengumpulan data dan pengolahan data yang diperoleh dari lapangan, dengan harapan penelitian dapat berjalan secara efektif dan terstruktur. Dalam penelitian ini, metode penumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi.

1. Observasi

Pengamatan atau observasi adalah kegiatan melakukan pengamatan atau survey awal pada subjek dan objek penelitian sebelum melaksanakan sebuah penelitian. Pengamatan atau observasi berlaku pada semua jenis penelitian baik itu penelitian yang bersifat kualitatif maupun penelitian yang mempergunakan metode kuantitatif (Fiantika et al., 2022). Penelitian ini menggunakan observasi untuk memahami budaya organisasi di CV. Setia Usaha Mandiri, pengamatan tidak hanya dilihat dari luar tetapi ikut terlibat langsung.

1. Wawancara

Wawancara atau *interview* adalah cara mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian dengan melakukan wawancara atau tanya jawab tatap muka antara pewawancara dan yang diwawancarai. (Abubakar, 2021: 67-68). Dalam penelitian ini peneliti akan mewawancarain bagian direktur, komanditer, dan 3 staff di CV. Setia Usaha Mandiri

1. Dokumentasi

Catatan sejarah disebut dokumentasi. Dokumentasi dapat berupa karya, tulisan, atau gambar monumental seseorang. (Hikmawati, 2020: 84). Penelitian ini memanfaatkan teknik dokumentasi untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber seperti dokumen dan arsip di CV. Setia Usaha Mandiri, serta foto atau gambar yang diambil saat wawancara dengan informan dan Angket, yaitu dengan menunjukan daftar pertanyaan tersetruktur yang diajukan kepada karyawan. Tujuannya untuk memperkuat data yang diperoleh.

* 1. **Prosedur Analisis Data**

Analisis data adalah tahapan penting dalam penelitian untuk menghasilkan temuan. Proses ini melibatkan pengorganisasian data agar dapat diinterpretasikan, dan dilakukan baik selama maupun setelah pengumpulan data berlangsung. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif dengan model Miles dan Huberman untuk menganalisis data. Proses analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan hingga data mencapai titik jenuh. Terdapat tiga aktivitas utama dalam analisis data, yaitu:

1. Reduksi data

Tahap ini melibatkan pemilihan data yang relevan, memfokuskan pada poin-poin penting, membuat ringkasan abstrak, dan mengubah data mentah dari lapangan menjadi format yang siap dianalisis. Inti dari reduksi data adalah menyatukan dan menyeragamkan berbagai jenis data ke dalam bentuk tulisan yang akan dianalisis lebih lanjut.

1. Penyajian data

Setelah data terkumpul, peneliti mengorganisasinya dengan mengelompokkan informasi yang serupa ke dalam kategori-kategori. Tujuannya adalah untuk mempermudah peneliti dalam menarik kesimpulan dari data yang ada.

1. Penarikan kesimpulan

Pada tahap ini, peneliti melakukan perbandingan antara data yang telah terkumpul dengan data yang diperoleh dari wawancara dengan subjek dan informan. Tujuannya adalah untuk menarik kesimpulan yang didukung oleh berbagai sumber data.

Sesuai dengan pendekatan penelitian, metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan proporsi. Metodenya adalah setelah data terkumpul, selanjutnya dikategorikan menjadi dua kelompok yaitu kualitatif dan kuantitatif. Data yang bersifat kualitatif diuraikan dengan kata-kata atau kalimat dibedakan berdasarkan kategori untuk mendapatkan Kesimpulan. Selanjutnya data yang bersifat yang berbentuk angka hasil penyebaran angket pertanyaan pada interview diformulasikan sebagai berikut:

P = F/N x 100%

Keterangan:

P = Persentase jawaban responden

F = Frekuensi jawaban responden

N = Jumlah responden

Dalam penentuan kriteria penilaian dilakukan pengelompokkan menjadi lima kriteria, diantaranya (Sugiono, 2007):

1. Sangat setuju : 80 – 100%
2. Setuju : 60 – 79%
3. Ragu-ragu : 40 – 59%
4. Sangat tidak setuju : 20 – 39%
5. Tidak setuju : kurang dari 20%
   1. **Pemeriksaan Keabsahan Data**

Metode analisis data dalam penelitian kualitatif harus sejalan dengan sifatnya, yaitu analisis induktif. Untuk memastikan kebenaran data yang terkumpul, diperlukan uji keabsahan data. Dalam penelitian kualitatif, validitas temuan atau data tercapai ketika apa yang dilaporkan oleh peneliti sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian.

Untuk menguji tingkat kepercayaan data dalam penelitian ini, digunakan metode triangulasi. Dalam konteks kredibilitas, triangulasi berarti memverifikasi data dari berbagai sumber, menggunakan teknik penumpulan data, dan melakukannya pada waktu yang berbeda. Dengan demikian, terdapat tiga jenis triangulasi, yaitu:

1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber adalah cara untuk menguji kepercayaan data dengan membandingkan informasi yang sama dari berbagai sumber yang berbeda.

1. Triangulasi metode

Upaya membandingkan hasil data yang didapatkan melalui suatu cara penumpulan data dengan hasil data yang didapatkan melalui cara penumpulan data lainnya, padahal keduanya membahas masalah yang sama dan berasal dari sumber yang sama.

1. Triangulasi teori

Triangulasi teori dilakukan dengan **memeriksa kebenaran data menggunakan berbagai sudut pandang perspektif** saat membahas masalah yang diteliti. Tujuannya adalah untuk **menganalisis secara lebih komprehensif** sehingga dapat ditarik **kesimpulan yang lebih lengkap dan menyeluruh.**