

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia bisnis yang terus berkembang dan kompetitif, persaingan antar perusahaan untuk meraih segmen pasar yang ditargetkan menjadi semakin ketat. Perusahaan yang kompetitif adalah perusahaan yang dapat menjalankan operasinya secara efisien dan efektif sehingga tidak terjadi pemborosan sumber daya (Tanjung, 2017). Keunggulan kompetitif merupakan suatu langkah nyata bagi perusahaan dalam meraih kinerja yang lebih unggul dibandingkan pesaing yang lain. Keunggulan kompetitif bukan hanya akan mendukung upaya perusahaan dalam memenangkan persaingan, namun juga akan mendorong kelangsungan hidup Perusahaan (Damayanti, 2022).

Seiring dengan berkembangnya zaman, dunia bisnis perlu beradaptasi untuk membentuk organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Efektivitas dan efisiensi sangat penting bagi perusahaan agar mampu bersaing dan memiliki keunggulan sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Faktor keberhasilan dalam keberlangsungan suatu organisasi tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam organisasi yang berperan sebagai pengendali utama dalam mencapai tujuan bersama organisasi. Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam sebuah organisasi (Susan, 2019). Oleh karena

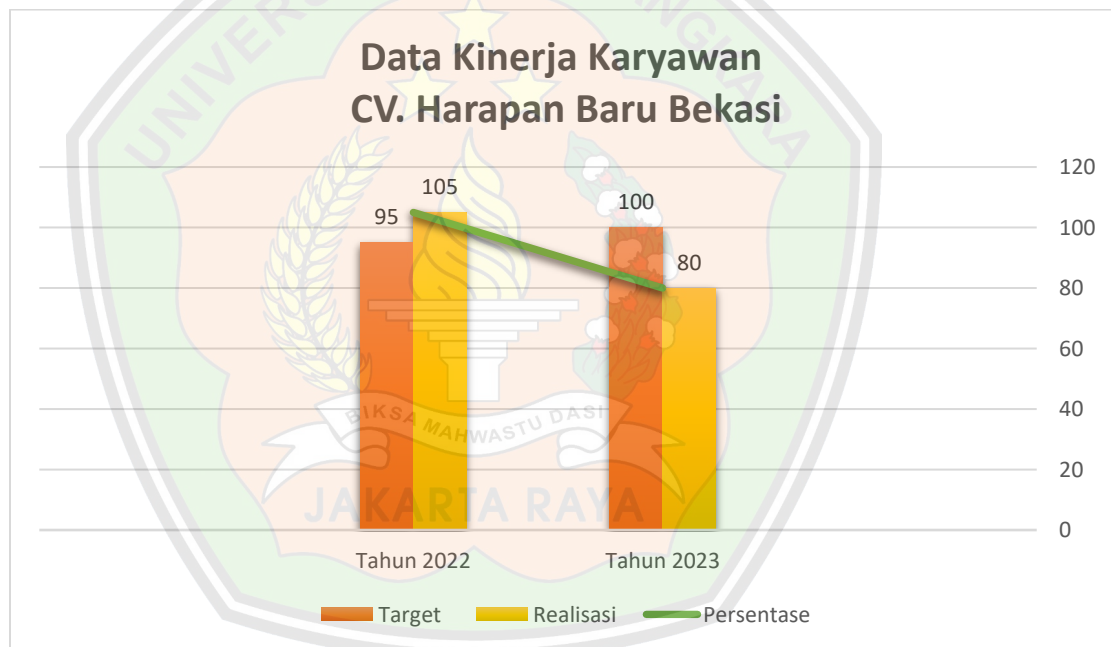
itu, SDM perlu dikelola dengan baik guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Pengelolaan ini dikenal sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang disebut manajemen sumber daya manusia (Mu`tafi, 2020).

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses dalam bidang manajemen yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan optimalisasi pemanfaatan tenaga kerja dalam menjalankan tugas untuk mencapai hasil yang maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Susan, 2019). Manajemen sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam meraih keunggulan kompetitif. Dengan pengelolaan yang efektif, organisasi dapat membentuk tim yang kompeten, produktif, dan berkomitmen untuk mencapai kesuksesan jangka Panjang. Peran dan fungsi manajemen SDM sangat penting untuk menentukan faktor-faktor dalam membangun dan mengembangkan perusahaan serta organisasi (Muktamar *et al.*, 2024).

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Jufrizen, 2021). Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting karena karyawan merupakan elemen utama yang menjalankan berbagai tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik memastikan efektivitas dan efisiensi, meningkatkan produktivitas, serta berkontribusi pada pencapaian target bisnis dan keberhasilan.

Kinerja yang baik adalah ketentuan untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan (Ningsih *et al.*, 2021).

Sebagai informasi, CV. Harapan Baru Bekasi adalah perusahaan yang bergerak dibidang distribusi *Japonica Rice* dan bahan makanan Jepang lainnya. CV. Harapan Baru Bekasi mengalami penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada grafik di bawah ini.



Sumber : CV. Harapan Baru Bekasi

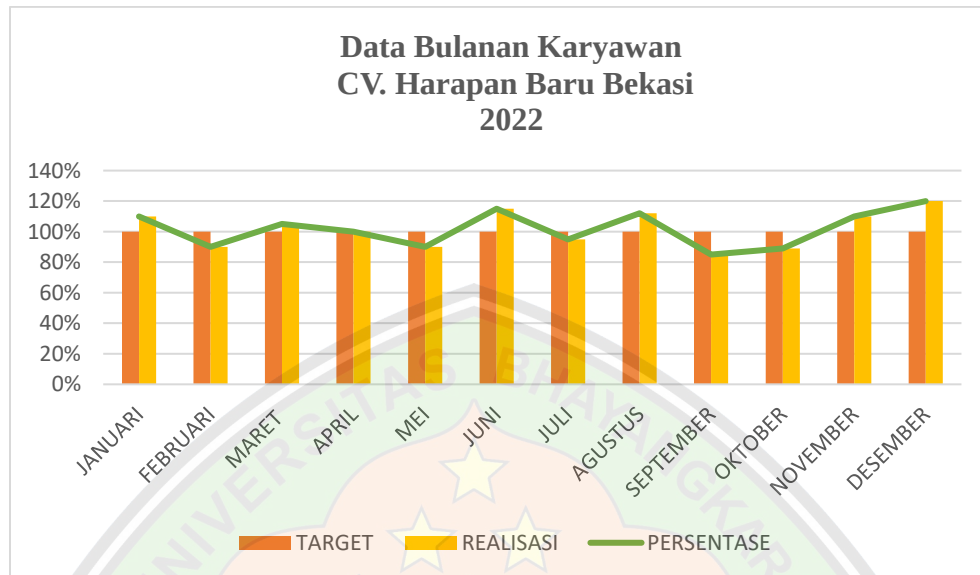
Gambar 1. 1 Data Kinerja Karyawan 2023

Berdasarkan data pada gambar 1.1 diatas rekapitulasi kinerja karyawan CV. Harapan Baru Bekasi pada tahun 2022 menunjukan bahwa produktivitas perusahaan mencapai target perusahaan, sedangkan pada tahun 2023 menunjukan bahwa produktivitas perusahaan tidak mencapai target perusahaan. Sehingga

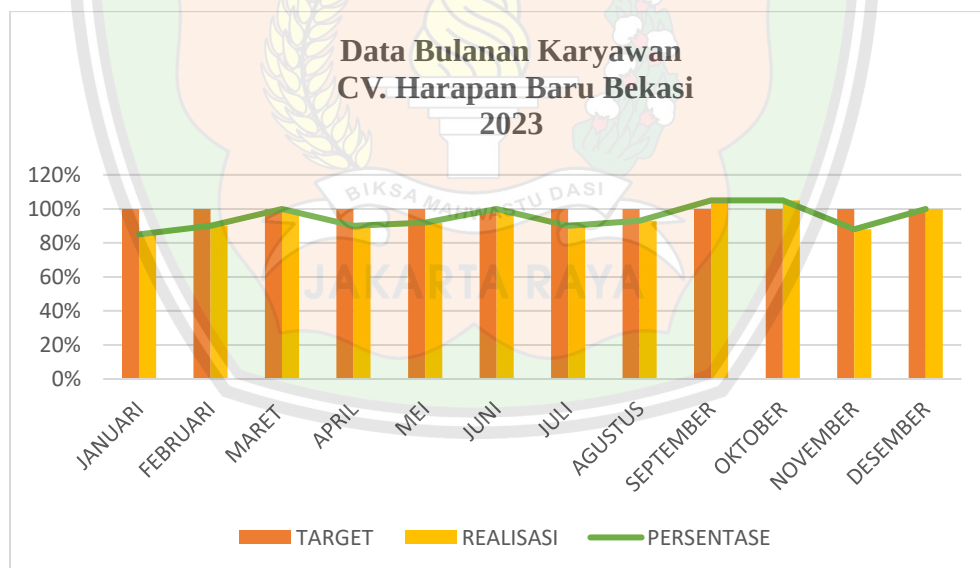
dapat dilihat bahwa kinerja karyawan CV. Harapan Baru Bekasi mengalami penurunan dari tahun 2022 ke tahun 2023.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, Peneliti menduga di CV. Harapan Baru Bekasi mengalami penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh kompensasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, Peneliti menduga karyawan di CV. Harapan Baru Bekasi mengalami penurunan kinerja yang disebabkan oleh tidak ada kesamaan sistem gaji yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan serta belum terpenuhi secara penuh dalam pemberian fasilitas tunjangan seperti tunjangan jaminan kesehatan, keselamatan kerja dan juga tunjangan lainnya, karyawan merasa mereka berhak mendapatkannya karena didalam kontrak kerja yang sudah disepakati diawal tertera akan mendapatkan fasilitas tunjangan yang akan diterima oleh karyawan. Selain itu sesekali perusahaan telat membayar gaji karyawan dengan alasan belum mendapatkan pembayaran dari *customer* yang membuat kurangnya pemasukan dari hasil penjualan. Dari perspektif karyawan, kompensasi diartikan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Selain itu, beberapa karyawan juga mungkin memandang kompensasi sebagai bentuk nilai yang diberikan perusahaan atas keahlian atau kemampuan mereka (Faisal *et al.*, 2017). Kompensasi yang tidak baik akan menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan dan dapat mengurangi motivasi mereka untuk bekerja dengan efektif dan efisien (Shafwah & Clara, 2024).

Gambar 1. 2 Data Bulanan Karyawan CV. Harapan Baru Bekasi 2022



Gambar 1. 3 Data Bulanan Karyawan CV. Harapan Baru Bekasi 2023



Sumber : CV. Harapan Baru Bekasi

Berdasarkan data pada gambar 1.2 dan 1.3 diatas mengenai rekapitulasi data bulanan karyawan CV. Harapan Baru Bekasi, terlihat bahwa pada tahun 2022 bulan

Januari, Maret, April, Juni, Agustus, November dan Desember, produktivitas karyawan mencapai target perusahaan. Namun, pada bulan Februari, Mei, Juli, September, dan Oktober produktivitas tidak mencapai target perusahaan karena persentase yang tercapai masih rendah. Sedangkan pada tahun 2023 bulan Maret, Juni, September, Oktober, dan Desember bahwa produktivitas mencapai target perusahaan. Namun pada bulan Januari, Februari, April, Mei, Juli, Agustus, dan November, produktivitas tidak mencapai target. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di CV. Harapan Baru Bekasi belum optimal dalam menyelesaikan tugas dan membutuhkan peningkatan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, pegawai membutuhkan motivasi baik dari dalam diri mereka sendiri (intrinsik) maupun dorongan dari pihak lain (ekstrinsik) agar dapat bekerja lebih giat, sehingga kinerja mereka dapat meningkat (Trisna & Guridno, 2021). Berdasarkan hasil wawancara peneliti menduga selain dampak dari sistem gaji yang bermasalah dan kurangnya fasilitas tunjangan, perusahaan kurang responsif dalam menanggapi keluhan karyawan seperti fasilitas alat kerja yang perlu diperbaiki atau ditambahkan agar bekerja lebih efisien. Selain itu juga, salah satu karyawan berbicara kepada peneliti bahwa mereka pastinya sangat senang jika hasil kerja mereka diberikan apresiasi dalam bentuk apapun. Memang benar mereka mendapatkan bonus walaupun tidak banyak tetapi mereka juga ingin sekali perusahaan mengadakan acara tahunan seperti family gathering yang dilakukan oleh perusahaan lainnya, mereka berbicara “hitung-hitung *refreshing* dan *healing*

sih agar tidak lelah bekerja terus”. Dari kedua permasalahan tersebut membuat karyawan CV. Harapan Baru Bekasi akan merasa kurang termotivasi dalam dirinya (intrinsik) dan kurangnya pendorong eksternal diluar dari dirinya (ekstrinsik). Kurangnya penanaman motivasi pada pegawai menyebabkan kinerja pegawai menjadi menurun (Anwar & Supriyanto, 2024). Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Meningkatnya motivasi dalam diri karyawan akan berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka (Ahmad, 2021). Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan aktif dalam menyelesaikan tugas mereka. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, karyawan cenderung kurang bersemangat dan mudah menyerah (Ningsih *et al.*, 2021).

Pada CV. Harapan Baru Bekasi banyak karyawan yang gagal dalam mencapai target yang diinginkan perusahaan. Jika dilihat dari data kinerja pada gambar 1.1, peneliti menduga bahwa adanya kekurangan dalam kesadaran akan bekerja sama antar karyawan. Dari hasil wawancara, permasalahan terjadi antara admin *purchasing* ke staf gudang dan staf gudang ke bagian pengiriman. Bagian ini seringkali mengalami masalah pada laporan kesesuaian stok barang (*stock opname*) dan juga jadwal pengiriman barang yang mengakibatkan keterlambatan dalam pengiriman. Hal ini dapat membuat situasi dalam bekerja yang kurang kondusif secara keseluruhan. Selain itu juga peneliti menduga banyaknya karyawan yang tidak hadir bekerja sehingga target yang telah ditetapkan perusahaan tidak dapat tercapai karena kurangnya jumlah karyawan yang hadir

untuk bekerja. Kurangnya semangat kerja pada karyawan CV. Harapan Baru Bekasi ini merupakan dampak lain dari sistem gaji yang bermasalah, kurangnya fasilitas tunjangan, dan juga kurang termotivasi yang membuat beberapa karyawan menjadi tidak memiliki gairah semangat hadir untuk bekerja. Hal tersebut dapat membuat perusahaan sulit untuk menggapai tujuan yang hendak dicapai. Adanya hambatan tersebut dapat dilihat dari tingkat absensi pada karyawan CV. Harapan Baru Bekasi.

Tabel 1. 1 Data Rekapitulasi Absensi Karyawan

Rekapitulasi Absensi Karyawan CV. Harapan Baru Bekasi						
Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Alpha	Izin	Sakit	Total
2022	250	45	19	17	18	54
2023	252	50	27	24	21	72
Total	502	95	46	41	39	

Sumber : CV. Harapan Baru Bekasi

Dapat terlihat dari Tabel diatas, diketahui jumlah absensi pada CV. Harapan Baru Bekasi mengalami peningkatan dari tahun 2022 ke tahun 2023. Diketahui pada tahun 2022 sebanyak 54 dan jumlah absensi pada tahun 2023 sebanyak 72 absensi karyawan dengan keterangan alpha, izin dan sakit. Karyawan alpha pada tahun 2022 sebanyak 19 orang dan mengalami peningkatan di tahun 2023 sebanyak 27. Karyawan izin pada tahun 2022 sebanyak 17 dan mengalami kenaikan pada tahun 2023 sebanyak 24 orang. Dan karyawan yang sakit pada tahun 2022 sebanyak 18 orang dan mengalami kenaikan pada tahun 2023 sebanyak 21 orang. Dapat dilihat dari angka absensi tersebut yang menunjukan bahwa dampak dari kurangnya

semangat kerja bisa menimbulkan penurunan kehadiran pada karyawan yang dapat mengakibatkan kurangnya produktivitas yang akan menghasilkan suatu kualitas hasil kerja yang kurang baik. Perilaku karyawan seperti ini dalam organisasi dapat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun (Rizky et al., 2024). Semangat kerja adalah dorongan yang membuat seseorang merasa senang dan berkomitmen terhadap pekerjaannya, di mana kepuasan, kenikmatan bekerja, dan hubungan kerja yang harmonis menjadi bagian utamanya. Semangat kerja juga mencerminkan respons emosional dan mental seseorang terhadap pekerjaannya (Nasution, 2020). Semangat kerja karyawan umumnya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan mereka. Ketika kebutuhan karyawan tercukupi, semangat kerja mereka cenderung meningkat. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan guna mendorong peningkatan semangat kerja (Syahropi, 2016).

Penelitian sebelumnya mengenai variabel kompensasi, motivasi, dan semangat kerja terkait kinerja karyawan yang diteliti oleh Hasibuan (2017), Saputra *et al.*, (2020), dan Gunawan *et al.*, (2020) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan di antara kompensasi, motivasi, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat fenomena yang berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Katidjan, Purwanto S. Pawirosumarto & Isnaryadi (2017) bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga dalam penelitian Shafwah & Clara (2024) yang menyatakan bahwa generasi milenial yang memandang kompensasi tidak akan betah karena generasi milenial

sering disebut sebagai 'kutu lompat' karena banyak dari mereka senang mencari berbagai pengalaman, mencoba berbagai divisi dan posisi, dan sering berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Biasanya, mereka juga mengejar peluang dengan gaji yang lebih tinggi. Namun, ada pula milenial yang lebih memilih kenyamanan kerja dan kesempatan belajar dalam satu perusahaan. Karena itu, kompensasi bukanlah satu-satunya faktor yang memengaruhi keputusan mereka.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka dapat diajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Semangat kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Harapan Baru Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Bekasi?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Bekasi?
3. Apakah semangat Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Bekasi?
4. Apakah kompensasi, motivasi, dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Bekasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, di antaranya:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan pemahaman peneliti mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi yang bermanfaat bagi penelitian serupa di masa mendatang.

b. Manfaat Praktis

- a) Bagi akademik, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya dan mengembangkan faktor-faktor lain yang belum

dibahas dalam penelitian ini, guna memperluas wawasan tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

- b) Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang berharga dan memberikan pengalaman dalam memperdalam ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama terkait pengaruh kompensasi, motivasi, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.
- c) Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan yang konstruktif tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertimbangkan aspek-aspek tersebut dalam implementasinya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi yang disusun peneliti berdasarkan pada aturan sistematika yang sudah ditetapkan oleh Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, sehingga dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab I ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab II ini menjelaskan mengenai landasan teori yang menjadi acuan dalam penelitian. Dalam bab ini, dijelaskan mengenai setiap variabel yang memengaruhi kinerja karyawan, penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, serta hipotesis yang diajukan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab III ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis serta sumber data, definisi operasional variabel beserta cara pengukurannya, serta metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV ini membahas mengenai data penelitian, hasil analisis yang dilakukan, serta hasil pembahasan tersebut.

BAB V : PENUTUP

Pada bab V ini berisi kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, keterbatasan dalam penelitian, serta saran.

