

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya, sumber daya yang dibutuhkan salah satunya adalah sumber daya manusia. Karena keberhasilan suatu perusahaan terdapat pada sumber daya manusia yang dapat mengikuti perubahan pada era globalisasi dengan cepat, dalam hal ini organisasi didalam perusahaan diharapkan dapat mempersiapkan serta memilih sumber daya manusia untuk dapat mengatasi perubahan yang ada. Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua faktor yang saling mendukung dan memiliki keterkaitan sehingga di perlukan kerjasama yang bersifat saling menguntungkan. Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat di katakan memegang peranan penting di antara sumber daya yang ada.

Sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan adalah anggota organisasi yang diharapkan dapat berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan merupakan suatu dasar bisnis dalam setiap aktifitas perusahaan, dengan itu kinerja sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk bisa memiliki kemampuan dan memiliki keunggulan kompetensi untuk bersaing menjadi yang terbaik.

Untuk mencapai integritas yang tinggi agar dapat bersaing di dunia kerja yang kompetitif, maka setiap sumber daya manusia perlu memiliki kemampuan atau keahlian yang mampu bersaing di dunia kerja, untuk mewujudkan keinginan

dan kebutuhan karyawan dengan melalui pemberian motivasi sehingga dapat mencapai kinerja yang tinggi. Setiap manajer perlu memprediksi adanya usaha pengembangan keterampilan dan kemampuan manajerial untuk memberikan motivasi kepada bawahannya. Manajer memiliki tanggung jawab dalam membantu dan mempengaruhi tingkah laku bawahannya agar mereka dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Dengan demikian keberhasilan manajer memotivasi bawahannya tergantung pada bagaimana manajer memahami motif para karyawannya. Dalam hal ini, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal (Hasibuan, 2007). Beberapa faktor yang peneliti gunakan untuk dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan memotivasi, pemberian kompensasi dan budaya organisasi, dengan faktor tersebut maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Faktor yang pertama yaitu motivasi intrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari dalam individu, motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu, dimana keduanya dapat terpenuhi (Janus, 2014). Motivasi yang ada dalam diri seseorang dapat mempengaruhi hasil kinerja dari sumber daya manusia tersebut, seseorang yang memiliki motivasi dalam dirinya untuk memberikan sesuatu yang terbaik untuk perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prahiawan (2014) dan Maulana, Hamidi, & Mayoan (2015) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Sedangkan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Abdul (2018) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja SDM. Artinya semakin tinggi motivasi dan minat bekerja yang ada dalam diri karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi yang timbul dari setiap individu disebabkan karena adanya kebijakan-kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan yang salah satunya adalah kebijakan kompensasi finansial.

Faktor yang kedua yaitu kompensasi finansial dengan adanya Pemberian kompensasi finansial kepada karyawan dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan karyawan. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena pemberian kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan itu sendiri.

Kompensasi diberikan sebagai balas jasa atau apa yang telah dilakukan, dikerjakan maupun disumbangkan kontribusinya seperti tenaga, pikiran, ide, dan kemampuan dalam mencapai keinginan perusahaan. Kompensasi finansial merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawannya. Jadi nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin (Arifin, 2015). Hasil penelitian Amrullah (2012) dan Arifin (2015) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Slamet (2011) menyatakan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi

kinerja karyawan. Apabila kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan itu semakin besar jumlahnya maka akan semakin tinggi dan baik pula semangat kinerja karyawan.

Selain motivasi dan kompensasi, budaya organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi atau sering disebut dengan budaya kerja, dalam sebuah perusahaan biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi dalam perusahaan. Unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi para karyawan, cara berfikir karyawan, kerjasama dan berinteraksi didalam lingkungannya. Jika budaya organisasi dalam perusahaan itu baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan untuk perusahaan. Maka dari itu, budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan keefektifan kinerja karyawan. Sehingga dapat dilihat ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perusahaan juga dituntut untuk dapat menciptakan budaya kerja yang kondusif sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Hasil penelitian yang dilakukan Ali Baba (2012) dan Febriawan, Marsono, dan Misnan (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Edward (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena apabila budaya organisasi

didalam perusahaan itu baik maka perilaku karyawan juga akan menjadi baik sehingga akan membuat karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan CV. Lestari Sentosa yang lebih dikenal dengan nama Tahubaxo Ibu Pudji merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri kuliner atau makanan, yang berkantor pusat di Jl. Kutilang Raya 51-53 Kelurahan Susukan, Kecamatan Ungaran Timur, Kabupaten Semarang telp: (024) 76910958. Tahubaxo Ibu Pudji merupakan perusahaan bisnis kuliner makanan tahu bakso khususnya di wilayah Ungaran Jawa Tengah.

Pada awalnya bisnis kuliner ini dilakukan untuk menambah pemasukan ekonomi keluarga ibu pudji tetapi seiring dengan berjalannya waktu ternyata banyak sekali peminatnya. Sehingga untuk memenuhi kebutuhan konsumen, ibu pudji melakukan penambahan modal untuk membangun usahanya agar lebih dikenal oleh masyarakat sekitar. Bahan baku utama dalam pembuatan tahubaxo ibu pudji yaitu : tepung tapioka, rempah-rempah (bawang putih, bawang merah, ketumbar, garam dll), tahu kuning (tahu yang sudah digoreng), dan daging sapi, dengan total produksi perharinya kurang lebih 1.000 - 9.000 biji, dimana dalam satu kemasan berisi 10 biji tahubaxo, yang memiliki dua varian yaitu tahubaxo rebus yang dipasarkan dengan harga Rp.33.000,-/ kemasan dan tahubaxo goreng yang di pasarkan dengan harga Rp.35.000,-/ kemasan. Sasaran yang dituju tahubaxo ibu pudji bukan hanya dari kalangan ke atas tetapi juga kalangan menengah dan ke bawah. Hal itu dibuktikan dengan adanya 3 (tiga) outlet dan 1

(satu) tempat produksi sendiri, hal tersebut menyebabkan banyaknya jumlah karyawan tahubaxo ibu pudji.

Pada tahun 1995, tahubaxo ibu pudji merupakan satu-satunya merek dagang yang menjual tahu bakso didaerah Ungaran sebelum merek-merek dagang lain bermunculan seperti tahu bakso bu wahyu dan tahu bakso bu tun muncul dipasaran. Akibat munculnya kompetitor lain di pangsa pasar, perubahan permintaan produk tahu bakso menjadi menurun. Tahubaxo ibu pudji berusaha mempertahankan usahanya dengan melakukan berbagai inovasi pada produknya untuk mempertahankan pelanggannya agar tidak berpaling ke produk lain.

Penelitian ini memfokuskan pada tahubaxo CV. Lestari Sentosa Ungaran, data produksi merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas kinerja karyawan. Berikut ini data produksi tahubaxo pada CV. Lestari Sentosa Ungaran yang dapat dijelaskan dengan rincian tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Data Produksi Tahubaxo
CV. Lestari Sentosa Ungaran
Skala per / biji
Tahun 2019

| Tanggal | Mei | Juni | Juli |
|---------|-------|-------|-------|
| 1 | 5.561 | 7.741 | 4.058 |
| 2 | 3.965 | 7.292 | 4.191 |
| 3 | 5.554 | 7.357 | 4.464 |
| 4 | 6.275 | 8.168 | 6.151 |
| 5 | 5.245 | - | 6.168 |
| 6 | 2.459 | - | 7.562 |
| 7 | 3.066 | - | 7.328 |
| 8 | 3.212 | 6.883 | 3.981 |

| | | | |
|-----------|--------------|--------------|--------------|
| 9 | 2.764 | 6.832 | 4.350 |
| 10 | 3.854 | 6.445 | 3.799 |
| 11 | 2.922 | 6.098 | 4.551 |
| 12 | 3.923 | 5.840 | 6.311 |
| 13 | 2.515 | 4.831 | 6.258 |
| 14 | 2.516 | 5.649 | 8.163 |
| 15 | 2.846 | 6.943 | 3.132 |
| 16 | 3.441 | 7.371 | 3.045 |
| 17 | 4.368 | 2.665 | 3.477 |
| 18 | 3.726 | 2.713 | 3.644 |
| 19 | 4.220 | 2.542 | 4.773 |
| 20 | 2.624 | 2.753 | 5.338 |
| 21 | 2.728 | 3.827 | 7.635 |
| 22 | 2.344 | 4.906 | 2.687 |
| 23 | 4.172 | 5.153 | 3.116 |
| 24 | 4.615 | 2.628 | 2.991 |
| 25 | 3.561 | 1.874 | 3.931 |
| 26 | 5.835 | 3.124 | 4.768 |
| 27 | 4.792 | 3.255 | 6.249 |
| 28 | 5.951 | 4.496 | 5.276 |
| 29 | 8.632 | 5.170 | - |
| 30 | 7.611 | 5.876 | - |
| 31 | 10.362 | - | 3.101 |
| Jumlah | 135.658 | 138.433 | 140.496 |
| Rata-rata | 4.376 | 4.614 | 4.580 |

Sumber : Data produksi tahu baxo CV. Lestari Sentosa Ungaran (2019)

Berdasarkan data yang diperoleh dari produksi CV. Lestari Sentosa Ungaran diketahui bahwa produksi tahu bakso mengalami penurunan dan peningkatan dalam memproduksi tahu baxo perharinya. Rata-rata produksi pada bulan mei ke

juni mengalami kenaikan yaitu sebesar 238 biji, sedangkan pada bulan juni ke juli mengalami penurunan sebesar 34 biji. Hal tersebut, juga dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Meskipun pada hari berikutnya mengalami kenaikan, tetapi ada banyak kendala yang dihadapi pada saat proses produksi pembuatan tahubaxo ibu pudji, dari proses perebusan hingga proses pengemasan.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan dalam perusahaan dapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal, hal ini ditandai dengan keterlambatan dalam penyelesaian pengolahan produksi, seperti keterlambatan bahan yang akan diproduksi, hasil kerja yang dicapai tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, kurang cepatnya pelayanan yang diberikan karyawan, kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan yang berupa motivasi intrinsik atau motivasi dari dalam diri sehingga karyawan tidak bisa mengembangkan kemampuannya untuk perusahaan, masih ada karyawan yang terlambat datang dalam bekerja, hal ini juga dapat menyebabkan karyawan cenderung mengalami penurunan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, tahap produksi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya, dengan adanya beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti motivasi intrinsik, pemberian kompensasi finansial, dan budaya organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi Finansial dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada CV. Lestari Sentosa Ungaran.

1.2 Rumusan Masalah

Sumber daya manusia pada CV. Lestari Sentosa dituntut melakukan kinerja yang baik agar memiliki kontribusi yang tinggi terhadap perusahaan. Maka rumusan masalah ini adalah “*Bagaimana model peningkatan kinerja karyawan berdasarkan motivasi intrinsik, kompensasi finansial dan budaya organisasi*”.

Kemudian pertanyaan penelitian yang muncul sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia pada CV. Lestari Sentosa Ungaran.
2. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja sumber daya manusia pada CV. Lestari Sentosa Ungaran.
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia pada CV. Lestari Sentosa Ungaran.

1.3 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia pada CV. Lestari Sentosa.
2. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja sumber daya manusia CV. Lestari Sentosa.
3. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia pada CV. Lestari Sentosa.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang kinerja sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis.

a. Bagi perusahaan

Menjadi sumber referensi dan informasi bagi perusahaan CV. Lestari Sentosa Ungaran dalam konteks meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

b. Bagi penulis

Menambah wawasan penulis mengenai motivasi intrinsik, kompensasi finansial, dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia.

c. Bagi akademis

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam ilmu pendidikan sehingga dapat memperkaya wawasan.