

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berkembangnya ilmu pengetahuan serta teknologi yang progresif sudah meningkatkan persaingan antar institusi. Tantangan yang langsung dihadapi pada abad ke-21 yakni globalisasi dengan semua penerapannya. Badan usaha dituntut tetap eksis dengan berani menerima perubahan dan menaklukkan persaingan. Institusi yang memiliki sumber daya seperti modal finansial, metodologi operasional, serta mesin tidak akan mencapai hasil yang optimal jikalau tidak dibarengi dengan kinerja sumber daya manusia yang maksimal. Oleh sebab itu, perusahaan memerlukan individu yang memiliki peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kinerja luar biasa. (Adha dkk., 2019).

Sumber daya manusia memiliki keterlibatan yang vital dan intrinsik pada suatu organisasi, seperti perusahaan atau institusi, dan mempunyai dampak yang signifikan terhadap perkembangannya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan suatu perusahaan dapat dipercepat secara signifikan jika perusahaan tersebut memiliki sejumlah besar personel yang berketerampilan tinggi di bidangnya masing-masing. Sebaliknya, kemajuan suatu perusahaan dapat terhambat jika kualitas tenaga kerjanya kurang memadai (Adha dkk., 2019).

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen strategis tenaga kerja organisasi untuk memastikan keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran

perusahaan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan penanganan berbagai masalah yang berhubungan dengan staf, tenaga kerja, manajemen, serta karyawan lainnya untuk memfasilitasi kegiatan organisasi dan mencapai tujuan (Sinambela, 2016).

CV. Harum Melati Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembudidayaan dan *supplier* bunga melati, CV. tersebut beralamat di Jalan Melati No. 28 Desa Mariabaya, Kecamatan Kramat, Kabupaten Tegal yang telah berdiri sejak tahun 2004 oleh Bapak Wiryono. Diera modern ini, permintaan bunga melati semakin tinggi. Hal ini dikarenakan bunga melati dapat digunakan sebagai bahan baku di berbagai bidang industri diantaranya: kosmetik, minuman, kimia, tekstil. Selain itu, bunga melati juga digunakan sebagai media upacara adat dan ritual keagamaan khususnya di Asia. Disamping menyediakan bahan baku untuk pasar domestik, CV. Harum Melati Jaya juga memenuhi kebutuhan pasar internasional dan telah melakukan ekspor ke berbagai negara seperti Singapura, Malaysia, Thailand dan Arab Saudi.

Kawiana (2020) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai pencapaian kolektif individu atau kelompok yang terlibat dalam operasional perusahaan, yang mencakup peningkatan produktivitas dan keberhasilan pemasaran, dengan tetap mematuhi wewenang serta tanggung jawab yang dibagikan kepada mereka. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada Bapak Aji Bayu Santoso selaku pemilik CV. Harum Melati Jaya pada hari Rabu, 13 Juni 2024 berkaitan

dengan kinerja karyawan yaitu banyak karyawan yang bekerja tidak memenuhi aturan standar operasional yang ditetapkan dari CV. tersebut.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni kompensasi, sesuai pernyataan Kawiana (2020) kompensasi yakni hal yang diterima pegawai sebagai substitusi pemberian jasa pegawai tersebut kepada organisasi. Pemberian kompensasi yakni selaku pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkorelasi dengan seluruh tipe pemberian penghargaan individu yang sesuai pada pertukaran ketika melakukan kegiatan organisasi. Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifudin (2019), Alfiansyah (2021), Astuti (2019), Dahlila & Frinaldi (2021), Dwianto dkk., (2019), Hasibuan (2019), Pribadi dkk., (2020), Syafriyanto dkk., (2019) dan Yulandri & Onsardi (2020) menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dkk., (2019) menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada Bapak Aji Bayu Santoso selaku pemilik CV. Harum Melati Jaya pada hari Rabu, 13 Juni 2024 berkaitan dengan kompensasi diantaranya beberapa karyawan di dapati kurang puas terhadap gaji yang diterima.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, menurut Busro (2018) budaya organisasi yakni pandangan kolektif yang diikuti oleh anggota organisasi selaku suatu sistem nilai organisasi yang

membawa pengaruh terhadap tata cara kerja serta perilaku dari anggota organisasi sehingga nilai tersebut mampu menjadi pembeda di dalam organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meutia & Husada (2021), Bolung dkk., (2021), Irawati dkk., (2019) Lumentut dkk., (2022), Nurhaida & Susilastri (2019), Nurzaman (2020), Syafriyanto dkk., (2019), Wiratama dkk., (2022) menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2019) menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada Bapak Aji Bayu Santoso selaku pemilik CV. Harum Melati Jaya pada hari Rabu, 13 Juni 2024 berkaitan dengan budaya organisasi yaitu terdapat beberapa karyawan yang tidak memahami nilai-nilai yang telah ditetapkan CV. tersebut.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni komitmen organisasi, Meyer dan Herscovitch dalam Kawiana (2020) menjelaskan komitmen organisasi merupakan bentuk kesetiaan terhadap organisasi yang ditandai dengan kekuatan dan kestabilan psikologis, yang mengikat individu dalam proses tindakan yang berkaitan dengan sasaran organisasi. Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meutia & Husada (2021), Bolung dkk., (2021), Burhanuddin dkk., (2019), Girsang (2018), Hayati dkk., (2020), Nurhaida & Susilastri (2019), Nurzaman (2020), Syafriyanto dkk., (2019) dan Wiratama dkk.,

(2022) menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawati dkk., (2019) dan Lumentut dkk., (2022) menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada Bapak Aji Bayu Santoso selaku pemilik CV. Harum Melati Jaya pada hari Rabu, 13 Juni 2024 berkaitan dengan komitmen organisasi yaitu beberapa karyawan ditemukan merasa kurang bangga bekerja di CV. Harum Melati Jaya.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Meutia & Husada (2021) pada Koperasi Perum Pegawai Bulog, dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian peneliti menambahkan variabel kompensasi dari penelitian Arifudin (2019) yang dilakukan di PT. Global Media, pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitiannya, yaitu karyawan yang bekerja di CV. Mulia Harum Jaya. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Harum Melati Jaya Tegal”**.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mendapatkan rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harum Melati Jaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harum Melati Jaya?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harum Melati Jaya?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harum Melati Jaya?

C. Batasan masalah

1. Penelitian ini menggunakan 4 variabel yang terdiri dari variabel *independent* yaitu kompensasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi serta variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan.
2. Penelitian ini mengambil subjek karyawan yang bekerja di CV. Harum Melati Jaya.
3. Periode penelitian ini berlangsung di bulan Maret 2023 - Juli 2024.

D. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis kompensasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harum Melati Jaya.
2. Untuk menganalisis kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harum Melati Jaya.
3. Untuk menganalisis budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harum Melati Jaya.
4. Untuk menganalisis komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harum Melati Jaya.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk memberikan gambaran secara ilmiah mengenai pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan berguna sebagai pedoman dalam mengembangkan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan rujukan untuk penelitian lainnya guna meningkatkan ilmu pengetahuan serta bahan referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pimpinan CV. Harum Melati Jaya

Sebagai bahan referensi kepada pimpinan perusahaan dalam menciptakan kebijakan terkait kinerja karyawan yang berkaitan dengan kompensasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

b. Bagi Pegawai

Sebagai bahan referensi dan masukan bagi setiap karyawan saat melaksanakan pekerjaan dan sebagai bahan penilaian atas kinerja karyawan mengacu pada kompensasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

c. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan serta sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.