

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya, selain itu sumber daya manusia sebagai faktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan dapat berkinerja dengan baik, tanpa adanya kompetensi yang didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka perusahaan akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain.

Perusahaan pada CV. Hutnika sejahtera maju bersama Bandung merupakan usaha yang bergerak di bidang kuliner, kuliner merupakan suatu tempat di mana tamu dapat membeli dan menikmati makanan dan minuman atau merupakan suatu sesi untuk menyiapkan makan dan minum bagi tamu yang memerlukannya. CV. Hutnika sejahtera maju bersama Bandung sebuah restoran dimana cerita kota Bandung bertemu dengan cita rasa yang memikat. Terletak di jantung kota yang kaya akan budaya dan sejarahnya, hutnika dengan bangga menghadirkan sajian istimewa di bawah naungan pepohonan yang menyejukkan.

Kinerja sumber daya manusia harus mampu mendukung pelaksanaan strategi perusahaan agar tercapai secara optimal, karena kinerja hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Kinerja individu (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*corporate performance*) memiliki hubungan yang erat. Kinerja individu yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, dengan perkataan lain apabila kinerja individu karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga akan baik, apabila banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dapat disebabkan oleh banyak hal, yaitu:

Menurut (Nelson, 2020:01), kinerja karyawan mengupayakan dan memelihara efektivitas kerja karyawan yang tinggi, karena efektivitas kerja salah satu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksanakannya.

Karyawan sudut hutanika pada CV. Hutanika sejahtera maju bersama Bandung yang terjadi saat ini dengan efektivitas kerja belum maksimal, karena karyawan sudut hutanika pada CV. Hutanika sejahtera maju bersama Bandung menunda-nunda pekerjaan dan mengerjakan hal yang bukan tugasnya, seperti pelatihan kerja yang diberikan belum maksimal karena tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, tidak diaplikasikan pada pelaksanaan pekerjaan, kualitas pelayanan menurun meskipun pegawai mendapatkan pendidikan dan karyawan memiliki pelatihan kerja yang rendah sehingga kurang semangat dan gairah kerja.

Menurut (Dwi Astuti, 2022:02), gaji merupakan suatu hal yang sangat krusial atau penting bagi seorang karyawan, karena karyawan bekerja untuk mendapatkan gaji guna memenuhi kebutuhannya serta keluarganya, oleh karena itu, perusahaan perlu memerhatikan nya karena gaji dapat memengaruhi bagaimana kinerja dari seorang karyawan tersebut.

Gaji salah satu faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan, karena karyawan sudut hutanika pada CV. Hutanika sejahtera maju bersama Bandung yang merasa mendapatkan imbalan yang tidak sesuai karena masih dibawah gaji pokok upah minimum regional di kota Bandung, namun kontribusi mereka cenderung tidak lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, maka dari itu penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaji yang kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Menurut Esisuarni (2024:478-488), motivasi kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan yaitu prestasi kerja, karena karyawan yang memiliki kemampuan tinggi biasanya menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Berbeda dengan karyawan sudut hutanika pada CV. Hutanika sejahtera maju bersama Bandung, jika ada kesalahan dalam bekerja, karyawan tidak inisiatif untuk memperbaikinya, karyawan kurang bertanggung jawab atas memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas, maka tampak jelas bahwa peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi tidak sesuai.

Fenomena masalah yang sudah dijabarkan diatas, maka dari itu dapat didukung oleh hasil pra survey pertama mengenai kinerja karyawan dengan

menyebarkan kuisioner terhadap responden sebanyak 25 orang didapatkan hasil pada

Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Hasil pra survey kinerja karyawan
Tahun 2024

No.	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya melakukan pekerjaan mengikuti prosedur yang ditetapkan perusahaan.	2	8,9%	23	91,1%
2	Saya melakukan pekerjaan dengan dedikasi tinggi.	7	17%	18	83%
3	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	9	21,3%	16	78,7%
Jumlah Responden = 25					

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan **Tabel 1.1** diatas terlihat hasil prasurevery kinerja karyawan sudut hutanika pada CV. Hutanika sejahtera maju bersama Bandung, 91,1% tidak melakukan pekerjaan mengikuti prosedur yang ditetapkan perusahaan, 83% tidak melakukan pekerjaan dengan dedikasi tinggi, 78,7% tidak mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini belum menjadi maksimal, karena tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, tidak diaplikasikan pada pelaksanaan pekerjaan, kualitas pelayanan menurun meskipun pegawai mendapatkan pendidikan dan karyawan memiliki pelatihan kerja yang rendah sehingga kurang semangat dan gairah kerja.

Hasil pra survey kedua ini gaji karyawan dengan menyebar kuisisioner terhadap responden sebanyak 25 orang untuk membuktikan bahwa banyaknya karyawan dengan pendapatan yang tidak sesuai upah minimum kota Bandung dapat dilihat pada **Tabel 1.2** sebagai berikut :

Tabel 1. 2
Hasil pra survey gaji karyawan
Tahun 2024

No.	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya mendapatkan gaji pokok yang sesuai dengan upah minimum regional kota Bandung.	4	9,5%	21	90,5%
2	Saya menerima gaji yang dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.	6	19%	19	81%
3	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	8	21%	17	79%
Jumlah Responden = 25					

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan **Tabel 1.2** diatas terlihat hasil prasurevery gaji karyawan sudut hutanika pada CV. Hutanika sejahtera maju bersama Bandung, 90,5% tidak sesuai karena masih dibawah gaji pokok upah minimum regional di kota Bandung, 81% tidak dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari, 79% tidak menerima tunjangan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Dapat dilihat dari **Tabel 1.3** yang menunjukkan bahwa pendapatan gaji/upah pada karyawan sudut hutanika pada CV. Hutanika sejahtera maju

bersama masih di bawah upah minimum regional wilayah kota Bandung, berikut rinciannya:

Tabel 1. 3
Data gaji karyawan sudut hutanika di CV. Hutanika sejahtera maju bersama Bandung Tahun 2024

Bulan	Gaji/Upah	Upah minimum regional wilayah Kota Bandung
Januari	Rp. 1.200.000	Rp. 4.209.309
Februari	Rp. 1.500.000	Rp. 4.209.309
Maret	Rp. 1.500.000	Rp. 4.209.309
April	Rp. 1.700.000	Rp. 4.209.309
Mei	Rp. 1.700.000	Rp. 4.209.309
Juni	Rp. 2.000.000	Rp. 4.209.309
Juli	Rp. 2.000.000	Rp. 4.209.309
Agustus	Rp. 2.200.000	Rp. 4.209.309
September	Rp. 2.200.000	Rp. 4.209.309
Oktober	Rp. 2.200.000	Rp. 4.209.309
November	Rp. 2.200.000	Rp. 4.209.309

Sumber : CV. Hutanika sejahtera maju bersama 2024

Hasil pra survey ketiga yaitu motivasi kerja dengan responden sebanyak 25 orang, untuk membuktikan bahwa kurangnya karyawan dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, dapat dilihat pada **Tabel 1.4** sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Hasil pra survey motivasi kerja
Tahun 2024

No.	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya memiliki inisiatif yang baik dalam pekerjaan	7	12,7%	18	87,3%
2	Saya termotivasi oleh rekan kerja, apabila rekan kerja saya bersemangat dalam bekerja	10	25%	15	75%
3	Saya bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	9	18%	16	82%
Jumlah Responden = 25					

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan **Tabel 1.4** diatas terlihat hasil prasurevery motivasi kerja karyawan sudut hutanika pada CV. Hutanika sejahtera maju bersama Bandung, menunjukkan ada kesalahan dalam bekerja, 87,3% karyawan tidak memiliki inisiatif yang baik dalam pekerjaan, 75% tidak termotivasi oleh rekan kerja, apabila rekan kerja bersemangat dalam bekerja, 82% tidak bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Terkait dengan uraian permasalahan diatas sehingga terdapat fenomena - fenomena diatas tampak jelas bahwa terdapat masalah yang terjadi sehingga menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaji Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sudut Hutanika di CV. Hutanika Maju Sejahtera Bersama.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan belum maksimal, karena karyawan sudut hutanika pada CV. Hutanika sejahtera maju bersama Bandung menunda-nunda pekerjaan dan mengerjakan hal yang bukan tugasnya, tidak diaplikasikan pada pelaksanaan pekerjaan, kualitas pelayanan menurun meskipun pegawai mendapatkan pendidikan dan karyawan memiliki pelatihan kerja yang rendah sehingga kurang semangat dan gairah kerja.
2. Gaji karyawan sudut hutanika pada CV. Hutanika sejahtera maju bersama Bandung masih dibawah upah minimum regional kota Bandung, namun kontribusi mereka cenderung tidak lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, menunjukkan bahwa gaji yang kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.
3. Motivasi kerja dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi tidak sesuai, karena karyawan sudut hutanika pada CV. Hutanika sejahtera maju bersama Bandung kurang bertanggung jawab dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas, maka tampak jelas bahwa peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi tidak sesuai.

1.3 Pembatasan Masalah

Peneliti tetap fokus dan lebih mudah dibahas, maka dapat dilakukan pembatasan masalah untuk mencegah terjadinya penyimpangan atau perluasan inti

permasalahan. Penulis membatasi dengan cara berikut untuk membantu memastikan bahwa tujuan penelitian terpenuhi:

1. Penelitian ini mengenai pengaruh gaji karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sudut hutanika pada CV. Hutanika sejahtera maju bersama Bandung.
2. Objek penelitian pada perusahaan CV. Hutanika sejahtera maju bersama Bandung bergerak di bidang kuliner.
3. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 70 orang karyawan sudut hutanika pada CV. Hutanika sejahtera maju bersama Bandung, yang merupakan sampel dari total 85 karyawan.
4. Penelitian ini dilakukan dari bulan Maret 2024 sampai dengan November 2024.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi gaji karyawan sudut hutanika pada CV. Hutanika sejahtera maju bersama Bandung.
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan sudut hutanika pada CV. Hutanika sejahtera maju bersama Bandung.
3. Bagaimana tingkat kinerja karyawan sudut hutanika pada CV. Hutanika sejahtera maju bersama Bandung.

4. Seberapa besar pengaruh gaji dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial pada karyawan sudut hutanika di CV. Hutanika sejahtera maju bersama Bandung.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian karyawan sudut hutanika pada CV. Hutanika sejahtera maju bersama Bandung adalah sebagai berikut:

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini untuk mengetahui segala bentuk informasi yang dibutuhkan dalam penunjang menyelesaikan tugas akhir, selain itu untuk mengkaji bagaimana gaji karyawan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sudut hutanika pada CV. Hutanika sejahtera maju bersama Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkap pengaruh gaji karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan sudut hutanika pada CV. Hutanika sejahtera maju bersama Bandung yang hasilnya akan dituangkan dalam karya tulis ilmiah berupa skripsi, yang merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program studi manajemen, fakultas ekonomi, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis gaji karyawan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sudut hutanika pada CV. Hutanika sejahtera maju bersama Bandung.

2. Mengukur pengaruh gaji karyawan terhadap kinerja karyawan sudut hutanika pada CV. Hutanika sejahtera maju bersama Bandung.
3. Mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sudut hutanika pada CV. Hutanika sejahtera maju bersama Bandung.
4. Mengukur pengaruh gaji karyawan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sudut hutanika pada CV. Hutanika sejahtera maju bersama Bandung.

1.6 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan harus diyakini kegunaan dalam pengembangan dan umum pengetahuan dan pemecahan masalah yang teliti, oleh sebab itu, perlu dirumuskan secara jelas tujuan penelitian yang betitik tolak dari permasalahan yang harus diungkap. Penelitian setidaknya harus mampu memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik kegunaan secara teoritis maupun secara praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan sebagai referensi untuk peneliti lainnya. Selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya dan mempraktekan ilmu yang di dapat di dalam perkuliahan ke dalam dunia kerja dan diharapkan dapat menjadi sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan bidang manajemen, atau secara khususnya berkaitan mengenai pengaruh gaji karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sudut hutanika pada CV. Hutanika sejahtera maju bersama Bandung.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan pengembangan kebijakan gaji karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu:

1. Sebagai masukan bagi perusahaan mengenai gaji karyawan yang diperhatikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Sebagai masukan bagi perusahaan mengenai motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bahan masukan bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan manfaat khususnya berkaitan dengan beberapa aspek, diantaranya:

1. Penulis dapat mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan.
2. Penulis dapat mengetahui kinerja karyawan.
3. Sarana untuk meningkatkan kemampuan diri guna menjadi tenaga kerja yang handal dan profesional.
4. Memperluas wawasan dan referensi serta kemampuan menganalisis masalah-masalah aktual yang berhubungan dengan gaji karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Hutanika sejatera maju bersama Bandung

yang berlokasi di Jl. Asia Afrika no.91-97, kb. Pisang, kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40261.

1.7.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada CV. Hutanika sejatera maju bersama Bandung. Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama 9 (sembilan) bulan, dimulai pada bulan Maret sampai dengan bulan November 2024, berikut waktu penelitian dapat dilihat pada **Tabel 1.5**.

Tabel 1. 5
Waktu Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Mar-24				Apr-24				Mei-24				Juni-24				Jul-24				Agt-24				Sept-24				Okt-24				Nov-24			
		Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pemilihan topik penelitian																																				
2	Pengajuan tempat penelitian																																				
3	Pemilihan dan pengajuan judul																																				
4	Pengajuan BAB 1																																				
5	Pengajuan BAB 2																																				
6	Pengajuan BAB 3																																				
7	Sidang UP																																				
8	Revisi BAB 1,2,3																																				
9	Pengumpulan Data																																				
10	Pengelolaan data dan Penyusunan BAB IV-V dan konsultasi																																				
11	Sidang Akhir																																				

(Sumber : Diolah data oleh Peneliti, 2024)