

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan manajemen dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Peningkatan kinerja karyawan berkaitan erat dengan motivasi kerja dan perhatian organisasi terhadap pengembangan karyawan (Ardhani & Ratnasari, 2019 : 2). Organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kualitas kinerja, sebab rendahnya motivasi dan penghargaan yang tidak memadai dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja dan produktivitas (Azizah & Betari, 2023 : 55).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kontributor utama bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu, jika MSDM tidak berjalan secara efektif maka hal tersebut dapat menjadi suatu hambatan dalam pemuasan pekerja dan menjadi hambatan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. MSDM yang tidak berjalan secara efektif dapat menjadi hambatan dalam pemenuhan kebutuhan karyawan dan pencapaian tujuan organisasi. Stoner dalam penelitian yang dikutip oleh (Vivi Luthfiana, Suyeno, 2022) menyatakan bahwa MSDM merupakan upaya untuk mengintegrasikan kepentingan organisasi dan individu di dalamnya, sehingga menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan target organisasi.

Yayasan Fajar Hikmah Padjajaran adalah organisasi non profit yang bergerak dibidang pendidikan sosial dan kemanusiaan. beralamatkan di kp.paninggaran RT 02/05 Desa Karyalakasana.

Tabel 1. 1

Jumlah Karyawan di Yayasan Fajar Hikmah Padjajaran

No	Nama Karyawan	Jenis kelamin	Jabatan
1	Santi Sulastri, S.Pd.	Perempuan	Guru
2	Lisda Oktarina, S.Pd.	Perempuan	Guru
3	Siti Sholihah, S.Pd.	Perempuan	Guru
4	Neng Sari, A.Md.	Perempuan	Guru
5	Yuni Handayani, S.Pd.	Perempuan	Guru
6	Dinda Yulianti, A.Md.	Perempuan	Guru
7	Indri puspita	Perempuan	Guru
8	Irma Dayanti, S.Pd.	Perempuan	Guru
9	Rina Kartika, A.Md.	Perempuan	Guru
10	Kania Purbawati, S.Pd.	Perempuan	Guru
11	Azizah putri	Perempuan	Guru
12	Fajar Rohmatulloh, S.Pd.	Laki-Laki	Guru
13	Andri Setiawan, S.Pd.	Laki-Laki	Guru
14	Yayan Siti Badriah, S.Pd.	Perempuan	Guru
15	Ujang ahmad	Laki-Laki	Staf Kebersihan
16	Elis Sukaesih, S.Pd.	Perempuan	Guru
17	Yanto Suyatno, S.Pd.	Laki-Laki	Guru
18	Aas Aisyah, S.Pd.	Perempuan	Guru
19	Agus budianto	Laki-Laki	Satpam
20	Roni setiawan	Laki-Laki	Staf Kebersihan
21	Sinta Melita, A.Md.	Perempuan	Staf Operator
22	Budi Irawan, A.Md.	Laki-Laki	Guru
23	Ai Mulyati	Perempuan	Guru
24	Reni Setiawati, S.Pd.	Perempuan	Guru
25	Sari Mulyati, A.Md.	Perempuan	Guru
26	Neni Rahmawati, S.Pd.	Perempuan	Guru
27	Gunawan hidayat	Laki-Laki	Guru
28	Euis Fadilah, S.Pd.	Perempuan	Guru
29	Yanti Novrianti, S.Pd.	Perempuan	Guru
30	Anisa Rahmah, S.Pd.	Perempuan	Guru

Sumber : Operator Yayasan

Berdasarkan data internal, jumlah karyawan di Yayasan Fajar Hikmah Padjajaran tercatat sebanyak 30 orang, yang terdiri dari 8 laki-laki dan 22 perempuan. Dengan jumlah tersebut, yayasan memiliki sumber daya manusia yang relatif stabil untuk mendukung kegiatan operasional dan pendidikan setiap harinya.

Tabel 1. 2

Data Absensi Karyawan di Yayasan Fajar Hikmah Padjajaran

Bulan	Jumlah Karyawan	Izin	Sakit	Jumlah Absen
Januari	30	4	2	7
Februari	30	5	1	6
Maret	30	6	0	7
Apri	30	4	3	9
Mei	30	6	2	10
Juni	30	8	3	12

Sumber : Operator yayasan

Berdasarkan data absensi selama Satu Semester, diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan cukup fluktuatif dari bulan ke bulan. Beberapa bulan mencatat jumlah ketidakhadiran yang cukup tinggi, seperti bulan April (9 orang), Mei (10 orang), dan Juni (12 orang). Bentuk ketidakhadiran ini terdiri dari sakit dan Izin yang dapat menjadi salah satu menurunnya aspek kinerja karyawan.

Menurut Woro Utari (2019 : 56) mengatakan bahwa Kinerja karyawan sangat penting bagi yayasan karena berdampak langsung pada efektivitas, efisiensi, dan keberlanjutan operasional yayasan. Kinerja yang baik memastikan tercapainya tujuan yayasan, sementara kinerja yang buruk dapat menghambat kemajuan dan bahkan membahayakan reputasi yayasan.

Menurut (Budiyanto & Mochklas, 2020 : 3) Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kriteria dan standar yang berlaku untuk pekerjaannya.

Fenomena Kinerja karyawan yang terjadi di Yayasan Fajar Hikmah Padjajaran adalah karyawan sering menunda pekerjaan, dan juga karyawan kurang aktif dalam mengikuti rapat internal yayasan.

Pentingnya tidak menunda pekerjaan di yayasan adalah kunci untuk menjaga kelancaran operasional, mencapai tujuan organisasi, dan meningkatkan efektivitas. Menunda pekerjaan dapat mengakibatkan penumpukan tugas, penurunan kualitas kerja, meningkatnya stres, dan bahkan merusak reputasi yayasan. Oleh karena itu, penting bagi yayasan untuk membudayakan sikap disiplin dan segera menyelesaikan tugas-tugas yang ada Safira & Kurbani, (2024 : 14)

Adapun Pentingnya mengikuti rapat internal yayasan menurut Sumarni, M.Si, (2018 : 39) adalah untuk memastikan kelancaran operasional, koordinasi antar anggota, dan pengambilan keputusan yang

tepat terkait tujuan yayasan. Rapat internal juga menjadi wadah untuk membahas masalah, mencari solusi, dan merencanakan program kerja.

Tabel 1. 3
Prasurvei Kinerja Karyawan

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Apakah Anda merasa sering menunda pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab Anda?	7	70	3	30
2	Apakah Anda jarang mengikuti rapat atau kegiatan internal yang diselenggarakan oleh yayasan?	6	60	4	40
Rata-Rata			65		35
Jumlah Responden = 10					

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 10 karyawan Yayasan Fajar Hikmah Padjajaran, diperoleh rata-rata 65% responden menjawab "ya", yang menunjukkan adanya indikasi kinerja yang belum optimal. Pada pertanyaan pertama, 70% responden menyatakan sering menunda pekerjaan, dan pada pertanyaan kedua, 60% menyatakan jarang mengikuti rapat atau kegiatan internal yayasan.

Melihat adanya indikasi kinerja yang belum optimal, peneliti menelusuri lebih lanjut penyebabnya, salah satunya dari aspek pemberian penghargaan.

Menurut Irawan et al., (2020 : 88) Pemberian penghargaan kepada karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi, kinerja,

dan retensi karyawan. Penghargaan tidak hanya membuat karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka, tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan keterlibatan dalam pekerjaan. Selain itu, penghargaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Astika, (2024 : 92) Dalam praktiknya, penghargaan tidak hanya berupa gaji atau bonus, tetapi juga mencakup bentuk penghargaan non-material seperti apresiasi dan pengakuan atas hasil kerja, penghargaan merupakan bentuk perhatian positif dari organisasi yang berfungsi sebagai pendorong partisipasi tenaga kerja. Oleh karena itu, sistem penghargaan yang baik dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi dan mempertahankan karyawan berkinerja tinggi.

Fenomena Pemberian Penghargaan yang terjadi di Yayasan Fajar Hikmah Padjajaran adalah sistem pemberian gaji yang tidak jelas dan transparan, gaji tidak sesuai beban kerja, bonus yang tidak merata dan pimpinan jarang memberikan apresiasi dan pengakuan, yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dan ketidakpuasan karyawan.

Pentingnya apresiasi dan pengakuan, gaji yang jelas, bonus yang adil dan merata bagi karyawan di yayasan sangat krusial untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja. Memberikan apresiasi dan pengakuan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan keterlibatan karyawan Deasty, (2021 : 17).

Tabel 1. 4
Hasil Prasurvei Pemberian Penghargaan

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Apakah Anda merasa sistem pemberian gaji di yayasan sudah jelas dan transparan?	2	20	8	80
2	Apakah Anda merasa gaji yang diberikan yayasan sudah sesuai dengan beban kerja Anda?	1	10	9	90
3	Apakah pemberian bonus sebagai bentuk penghargaan di yayasan sudah berjalan dengan baik?	2	20	8	80
4	Apakah pimpinan sering memberikan ucapan terima kasih atau penghargaan secara lisan atas hasil kerja Anda?	3	30	7	70
Rata-Rata			20		80
Jumlah Responden = 10					

Sumber : Di olah peneliti

Berdasarkan hasil pra-survei, rata-rata 80% responden menyatakan “tidak” pada pernyataan yang berkaitan dengan pemberian penghargaan. Sebanyak 80% menyatakan sistem gaji tidak transparan, 90% merasa gaji tidak sesuai beban kerja, 80% menyatakan bonus belum berjalan baik, dan 70% merasa jarang mendapat apresiasi secara lisan dari pimpinan. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa penghargaan yang diberikan oleh yayasan belum optimal, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial.

Pemberian penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, sangat penting bagi karyawan di yayasan untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja. Penghargaan yang sesuai dapat mendorong

karyawan untuk bekerja lebih baik, merasa dihargai, dan terhubung dengan nilai-nilai yayasan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan Santoso et al., (2019 : 71).

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Fajar Hikmah Padjajaran. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan sistem penghargaan yang lebih adil dan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, sebagai acuan dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada di Yayasan Fajar Hikmah Padjajaran sebagai berikut :

1. Ketidakjelasan sistem gaji dan penghargaan
2. Kurangnya apresiasi dan pengakuan dari pimpinan
3. Bonus yang tidak merata
4. Karyawan sering menunda pekerjaan dan kurang partisipatif
5. Hal ini berdampak pada penurunan kinerja

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi variabel sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independent) dalam penelitian ini adalah Pemberian Penghargaan
2. Variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

3. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan di Yayasan Fajar Hikmah Padjajaran

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka ada beberapa hal yang akan menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana sistem pemberian penghargaan di Yayasan Fajar Hikmah Padjajaran
2. Bagaimana kinerja karyawan di Yayasan Fajar Hikmah Padjajaran
3. Seberapa besar pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Fajar Hikmah Padjajaran

1.5 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data, dan informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan tugas akhir, serta untuk mengkaji bagaimana pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan di Yayasan fajar hikmah padjajaran, sebagai salah satu syarat penyelesaian studi untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana.

1.5.2 Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis Pemberian Penghargaan di Yayasan Fajar Hikmah Padjajaran
2. Mendeskripsikan Kinerja Karyawan di Yayasan Fajar Hikmah Padjajaran
3. Mengukur seberapa besar Pengaruh Pemberian Penghargaan di Yayasan Fajar Hikmah Padjajaran

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan penghargaan yang lebih tepat terhadap kinerja karyawan dalam organisasi maupun perusahaan, serta dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menganalisis masalah serupa.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Fajar Hikmah Padjajaran yang beralamatkan di Kp Paninggaran RT 01/05 Desa Karyalaksana Kecamatan Ibun Penelitian dilakukan terhitung pada bulan Februari-Juli (Enam Bulan).

Tabel 1.7 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan					
		Maret 2025	April 2025	Mei 2025	Juni 2025	Juli 2025	Agustus 2025
1	Pengajuan Judul						
2	Penyusunan BAB I						
3	Penyusunan BAB II						
4	Penyusunan BAB III						
5	Sidang UP						
6	Penyusunan BAB IV dan BAB V						
7	Sidang Akhir						