

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu beradaptasi terhadap perubahan, agar dapat bersaing secara global dan mengikuti kemajuan teknologi. Sumber daya manusia (SDM) sebagai aset terpenting dalam memastikan kesuksesan sebuah organisasi dan menjadi keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh pesaing. Sumber daya manusia harus dikelola secara efisien dan berkelanjutan guna memaksimalkan pengelolaan tenaga kerja. Sumber daya manusia yang unggul bukan sekadar menjalankan tugas operasional, melainkan juga ikut andil dalam pengambilan keputusan strategis. Tata laksana sumber daya manusia yang efektif membutuhkan individu yang berpengalaman dan berkinerja tinggi; hal ini akan meningkatkan produktivitas dan membuat organisasi lebih kompetitif di pasar global.

Kinerja karyawan merupakan ukuran hasil kerja perorangan berdasarkan standar organisasi; hal ini menunjukkan seberapa baik seorang karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan pedoman yang telah disepakati sebelumnya. Kinerja individu yang tinggi meningkatkan produktivitas dan membantu mencapai tujuan organisasi. Pengertian kinerja menurut (Purnomo & Rahardjo, 2024), diartikan sebagai kualitas hasil yang dicapai seseorang saat menjalankan tugas-tugas yang

menjadi tanggung jawabnya. Kinerja menunjukkan seberapa baik seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar dan sasaran organisasi. Sedangkan menurut (Agung & Lestariningsih, 2022) Kinerja karyawan ditentukan dengan membandingkan hasil kerja karyawan selama periode waktu tertentu dengan standar dan kriteria organisasi. Kinerja ini berfungsi sebagai tolok ukur efektivitas dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya, serta menunjukkan seberapa baik mereka mampu memenuhi harapan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

Perusahaan ekspedisi dan logistik CV Artharaya Multi Jaya berlokasi di Sidoarjo. Perusahaan ini berkonsentrasi pada layanan pengiriman barang antar perusahaan dengan kapasitas besar, seperti pengangkutan bahan industri, produk grosir, dan distribusi antar wilayah. Kapasitas pengirimannya mencapai 4–20 ton per hari, menjadikannya mitra strategis bagi bisnis yang membutuhkan layanan logistik dengan kapasitas pengiriman besar. Perusahaan menggunakan sistem balas jasa yang menentukan upah karyawan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan, seperti jarak pengiriman, jenis kendaraan, dan jumlah kerja yang dilakukan. Dengan demikian, balas jasa yang diterima karyawan tidak tetap dan bergantung pada jumlah kerja yang dilakukan. Dengan sistem pengupahan, pendapatan karyawan tidak ditentukan secara tetap setiap bulan seperti gaji, tetapi berdasarkan jumlah kerja yang dilakukan.

CV Artharaya Multi Jaya mengalami kesulitan dalam memenuhi target pengiriman dan menghadapi fluktuasi dalam produksi. Perusahaan telah menetapkan target pengiriman bulanan sebesar 200 unit untuk menjamin

kapasitas dan kemampuan operasional perusahaan. Namun, sebagaimana ditunjukkan oleh grafik terlampir, angka pengiriman aktual berdasarkan data yang dikumpulkan menunjukkan bahwa target tersebut belum tercapai.

Table 1.1 Target CV Artharaya Multi Jaya

Tahun	Target Pengiriman	Realisasi	Persentase
2022	2.400	801	33,38%
2023	2.400	655	27,29%
2024	2.400	414	17,25%

Sumber: data sekunder perusahaan (2022-2024)

Berdasarkan tabel 1.1 capaian realisasi diatas terhadap target yang ditetapkan selama tiga tahun terakhir, terlihat bahwa tingkat pencapaian mengalami fluktuasi cenderung menurun. Pada tahun 2022, dari target 2.400 unit, realisasi yang berhasil dicapai adalah 801 unit atau sebesar 33,38%. Capaian ini menunjukkan bahwa realisasi yang diperoleh masih belum optimal dan belum mencapai setengah dari target yang ditetapkan perusahaan.

Namun, pada tahun 2023 terjadi penurunan cukup signifikan. Dengan target yang sama yaitu 2.400 unit, realisasi yang dicapai hanya 655 unit atau 27,29%, sehingga terdapat selisih penurunan sekitar enam persen dibandingkan tahun sebelumnya. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam proses operasional perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Selanjutnya, pada tahun 2024, di mana realisasi yang tercapai hanya 414 unit atau 17,25% dari target. Angka ini merupakan capaian terendah dalam tiga

tahun terakhir dan menunjukkan bahwa lebih dari 80% target belum dapat terpenuhi. Menurut wawancara dengan salah satu karyawan, Beberapa karyawan masih mengalami keterlambatan pembayaran upah, Karena beban kerja mereka yang relatif berat tidak selalu diimbangi dengan pembayaran upah yang tepat waktu, para karyawan merasa tidak puas. Akibat keterlambatan pembayaran upah tersebut, para pekerja beranggapan bahwa perusahaan tidak menghargai kontribusi mereka. Selain masalah upah, motivasi karyawan juga menjadi salah satu tantangan yang dihadapi CV Artharaya Multi Jaya. Karyawan menjadi kurang termotivasi untuk bekerja ketika terjadi kurangnya komunikasi antara atasan dengan karyawan, serta ketika upaya mereka tidak diakui.

Upah merupakan bentuk kompensasi finansial langsung yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan waktu karyawan. Menurut (Rizki et al., 2025). Upah adalah besaran nominal finansial yang dialokasikan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja sebagai bentuk balas karya atas dedikasi yang telah diberikan. Upah menjamin kelangsungan hidup seseorang dan tingkat kehidupan yang layak. Sedangkan menurut (Efendi et al., 2020) Upah adalah predomnan yang menggerakkan setiap insan untuk menunaikan kewajiban kerjanya, karena dengan uang yang diterima sebagai imbalan finansial yang terhimpun dari dharma bakti yang telah mereka curahkan, mereka dapat memenuhi berbagai kebutuhan mereka. Kinerja pekerja akan meningkat seiring dengan peningkatan upah. Akibatnya, manajemen harus memastikan bahwa karyawan menerima upah yang layak. Jika karyawan

menerima kompensasi yang tepat, mereka dapat merasa puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut (Ridwan, 2021) motivasi didefinisikan sebagai energi, keinginan, atau dorongan internal untuk melakukan suatu tindakan atau tugas tertentu. Dengan kata lain, motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk mengejar tujuannya. Jika perusahaan ingin para karyawannya bekerja secara optimal selaras dengan haluan yang telah dicanangkan, mereka harus memberikan insentif yang memadai kepada para karyawan tersebut. Apabila diberikan insentif yang tepat, karyawan akan terinspirasi untuk mencurahkan seluruh waktu, energi, dan fokus mereka guna menyelesaikan tugas dan kewajiban yang telah dipercayakan kepada mereka di tempat kerja secara efektif.

Penelitian (Fuaddi & Simbolon, 2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh upah, terutama untuk karyawan operasional di perusahaan logistik. Karyawan mungkin lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka jika mereka menerima upah yang layak, adil, dan sesuai dengan pekerjaan mereka. Karyawan akan lebih produktif, efisien, dan bertanggung jawab karena semangat kerja yang tinggi. Akibatnya, karyawan akan memiliki kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, upah sebagai bagian dari kompensasi finansial langsung harus diprioritaskan jika bisnis ingin meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian (Sinambela et al., 2022) pada PT Indah Logistik Cargo Cabang Pematangsiantar menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan

terhadap produktivitas kerja karyawan. Ini karena upah merupakan bentuk balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Penelitian (Kusumanegara & Baldah, 2023) juga menyatakan bahwa tekanan beban kerja yang berlebihan dan sistem penghargaan yang tidak seimbang berdampak negatif pada kinerja karyawan di industri logistik. Hal ini menyebabkan karyawan kurang bermotivasi dan kurang disiplin dalam pekerjaan mereka.

Penelitian terdahulu mengenai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil yang belum konsisten. (Kusumanegara & Baldah, 2023) menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja memberikan dampak positif dan nyata terhadap kinerja baik secara terpisah maupun secara bersamaan. Penelitian (Susyanti, 2024) yang menyatakan bahwa motivasi memberikan dampak positif namun tidak nyata terhadap kinerja, serta disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Di sisi lain, penelitian (Agustine & Andani, 2023) mengafirmasi bahwa motivasi dan upah secara beriringan memberikan dampak nyata signifikan terhadap kinerja, tetapi upah memiliki pengaruh paling dominan dibanding motivasi. Hasil yang berbeda menunjukkan bahwa masih ada ketidak konsistenan di antara penelitian yang berbeda tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Bertolak dari kondisi tersebut, penelitian ini dinilai mendesak untuk dilakukan kembali untuk mengurai kontribusi motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di entitas jasa pengiriman.

Oleh karena itu, analisis yang lebih mendalam diperlukan untuk mengetahui sejauh mana kedua komponen tersebut mempengaruhi kinerja

karyawan. Ini dilakukan agar perusahaan dapat meningkatkan kedisiplinan, produktivitas, dan pencapaian target kerja secara konsisten dan berkelanjutan. Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Upah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Artharaya Multi Jaya Sidoarjo”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Artharaya Multi Jaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Artharaya Multi Jaya?
3. Apakah motivasi dan upah kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Artharaya Multi Jaya?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan deskripsi masalah yang telah disebutkan di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui apakah upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Artharaya Multi Jaya.

2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Artharaya Multi Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan upah kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Artharaya Multi Jaya.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini akan bermanfaat bagi banyak pihak. Beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini akan menaikkan tingkat pengetahuan dan pemahaman peneliti tentang bagaimana upah dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dan juga dapat menerapkan teori yang telah dipelajari ke situasi nyata di perusahaan dan memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana

2) Manfaat bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan evaluasi untuk CV Artharaya Multi Jaya dalam mengelola karyawan bagian pengiriman, terutama terkait sistem pembayaran upah dan motivasi kerja. Hasilnya diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dan mencapai target pengiriman mereka..

3) Manfaat bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini akan berfungsi sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian tentang subjek yang sama. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian dengan berbagai metode, variabel, atau objek penelitian.

